

# PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI YANG DI MEDIASI STRES KERJA DAN PENGARUH *BURNOUT* TERHADAP PERILAKU *CYBERLOAFING* (STUDI PADA PT VALDO SUMBER DAYA MANUSIA CABANG TANGERANG)

Bunga Nurosalina <sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> [Bunganurosalina@yahoo.com](mailto:Bunganurosalina@yahoo.com), (Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Mercu Buana)

## Article Info:

### Keywords:

*Beban Kerja;*  
*Komitmen Organisasi;*  
*Burnout;*  
*Perilaku Cyberloafing;*  
*Stres Kerja*

### Article History:

Received : 23 November 2023  
Revised : 19 January 2024  
Accepted : 16 May 2024

### Article Doi:

<http://dx.doi.org/10.22441/jfm.v4i2.18484>

## Abstract English

*This study aims to analyze the effect of workload and organizational commitment mediated by work stress and the effect of burnout on cyberloafing behavior at PT Valdo Sumber Daya Mandiri Tangerang branch. This study uses SEM data analysis techniques and data processing using Smart-PLS. The population of permanent employees of PT Valdo Sumber Daya Mandiri Tangerang branch with a sample of 25 respondents. The sampling technique used was saturated sampling. By using a quantitative descriptive approach. The results of this study indicate that workload has a negative and insignificant effect on cyberloafing behavior, commitment has a negative and insignificant effect on cyberloafing behavior, burnout has a positive and significant effect on cyberloafing behavior, workload has a positive and significant effect on work stress, organizational commitment has a negative and significant effect on cyberloafing, not significant to work stress, work stress has a negative and insignificant effect on cyberloafing behavior, workload has a negative and insignificant effect on cyberloafing behavior that is not mediated by job stress, and organizational commitment has a negative and insignificant effect on cyberloafing behavior that is not mediated by stress work **Workload, Organizational Commitment, Burnout, Cyberloafing Behavior, Job Stress**).*

## Abstrak Bahasa Indonesia

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi yang di Mediasi Stres Kerja dan Pengaruh *Burnout* terhadap Perilaku *Cyberloafing* di PT Valdo Sumber Daya Mandiri cabang Tangerang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data SEM dan pengolahan data menggunakan Smart-PLS. Populasi karyawan tetap PT Valdo Sumber Daya Mandiri cabang Tangerang dengan sampel 25 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Perilaku *Cyberloafing*, Komitmen berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Perilaku *Cyberloafing*, *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku *Cyberloafing*, Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja, Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Stres Kerja, Stres Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Perilaku *Cyberloafing*, Beban Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Perilaku *Cyberloafing* yang tidak dimediasi Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Perilaku *Cyberloafing* yang tidak dimediasi Stres Kerja.

**Kata Kunci :** *Beban Kerja, Komitmen Organisasi, Burnout, Perilaku Cyberloafing, Stres Kerja*

## PENDAHULUAN

Saat wabah penyakit yang dikenal sebagai Coronavirus atau COVID-19 melanda seluruh dunia yang menjadi sebuah pandemic, termasuk negara Indonesia. Meningkatnya kasus COVID-19 di Indonesia, pemerintah berupaya untuk dapat mengendalikan laju peningkatan penyebaran penyakit dan peningkatan kematian akibat COVID-19. Pemerintah menyelenggarakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) sebagai pembatasan kegiatan tertentu penduduk dalam suatu wilayah. Kebijakan *PSBB* ini menimbulkan masalah yang sangat besar di Indonesia terutama dalam sektor ketenagakerjaan atau *outsourcing* (Alih Daya). Akibatnya pada sektor ketenagakerjaan yang mati diakibatkan oleh kebijakan pemerintah pembatasan social berskala besar (PSBB) mengalami kelemahan permintaan akibat pandemic COVID-19. Sektor bisnis yang hampir mati tersebut mau tidak mau harus tetap bertahan meskipun dalam keadaan yang hampir tidak memungkinkan dalam melakukan aktifitas seperti biasanya. Berpindah menjadi online melalui alat teknologi yang bernama internet.

Perubahan teknologi yang cepat melibatkan banyak negara dan wilayah untuk mengatasi masalah ekonomi, sosial, dan tantangan lingkungan. Manusia memainkan peran kunci dalam perubahan teknologi atas tanggung jawabnya di masa depan. Teknologi memberi manusia alat yang mudah dipahami dalam memberi akses yang membantu manusia untuk mengkonsumsi dan memahami sebanyak yang manusia butuhkan. Salah satu yang dihasilkan oleh teknologi adalah internet. Teknologi membawa manusia ke internet, yang merupakan peluang utama manusia untuk berkoneksi, mencari, dan menemukan berbagai informasi yang cepat dan mudah.

PSBB yang diberlakukan untuk menahan penyebaran virus COVID-19 mengubah cara banyak orang bekerja, terutama dalam sektor ketenagakerjaan atau *outsourcing* (Alih Daya) yang mau tidak mau memasuki adaptasi baru, yang dimaksud adalah dipindahkan dari offline menjadi online untuk mempertahankan ekonomi keuangan perusahaan maupun kehidupan sehari-hari karyawan yang terkena PSBB. Seperti perusahaan PT Valdo Sumber Daya Mandiri yang bergerak dalam bidang ketenagakerjaan atau *outsourcing* (Alih Daya).

Sebelum pandemic COVID-19, PT Valdo Sumber Daya Mandiri banyak melakukan melakukan sistem sourcing secara berskala dan melakukan event Job fair dan sourcing lapangan untuk menjangkau dan mencari para pencari kerja. Ketika terjadi Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) karyawan PT Valdo Sumber Daya Mandiri mengubah adaptasi dan berinovasi pada sistem mereka untuk mempertahankan tingkat pelayanan dalam bidang alih daya ini dengan dihilangkannya sistem sourcing lapangan menjadi online dalam menjangkau atau merekrut para pencari kerja yang dilakukan via online.

PT Valdo Sumber Daya Mandiri cabang Tangerang saat melonggarnya kebijakan pemerintah. PT Valdo Sumber Daya Mandiri cabang Tangerang meningkatkan strategi-strategi bisnis mereka seperti biasa sebelum pandemic COVID-19 dan mengembalikan kembali kerugian-kerugian angka profit saat terjadi pandemic COVID-19. Dengan meningkatnya permintaan tenaga kerja, meningkat pula tugas dan target permintaan tenaga kerja dari client atau perusahaan yang bekerja sama yang menyita waktu lebih karyawan PT Valdo Sumber Daya Mandiri cabang Tangerang dalam pekerjaannya. Fenomena yang terjadi di PT Valdo Sumber Daya Mandiri cabang Tangerang berdasarkan wawancara Saya dengan HRD, ia mengatakan bahwa beberapa karyawan lebih sering menggunakan internet yang tidak menyangkut pekerjaan di kantor dengan memanfaatkan internet perusahaan. Hal tersebut bertentangan dengan peraturan pekerjaan di dalam perusahaan yang membuat karyawan mempunyai kesalahan memanfaatkan fasilitas internet di perusahaan.

**Tabel 1. Data Kebutuhan Tenaga Kerja Bulan Oktober – Desember 2020**

---

**OKTOBER 2020**

---

No.	Posisi	Client					TOTAL
		Pembiayaan	Banking	Ekspedisi	Digital	Institusi	
1.	Marketing	12	2	0	0	0	14
2.	Sales	0	0	0	2	0	2
3.	Collection	1	0	0	0	0	1
4.	Kurir	0	0	4	0	0	4
5.	Warehouse	0	0	8	0	0	8
6.	Customer Service	4	0	0	0	0	4
7.	Tenaga Pengajar	0	0	0	0	0	0
8.	Driver	0	0	0	0	0	0
9.	Admin	0	0	3	0	0	3
10.	Call Center	0	1	0	0	0	1

**NOVEMBER 2020**

No.	Posisis	Client					TOTAL
		Pembiayaan	Banking	Ekspedisi	Digital	Institusi	
1.	Marketing	13	2	0	0	0	15
2.	Sales	0	0	0	1	0	1
3.	Collection	0	0	0	0	0	0
4.	Kurir	0	0	4	0	0	4
5.	Warehouse	0	0	3	0	0	3
6.	Customer Service	2	1	0	0	0	3
7.	Tenaga Pengajar	0	0	0	0	0	0
8.	Driver	0	2	0	0	0	2
9.	Admin	0	1	0	0	0	1
10.	Call Center	0	1	0	0	0	1

**DESEMBER 2020**

No.	Posisi	Client					TOTAL
		Pembiayaan	Banking	Ekspedisi	Digital	Institusi	
1.	Marketing	8	2	0	0	0	10
2.	Sales	0	0	0	4	0	4
3.	Collection	2	0	0	0	0	2
4.	Kurir	0	0	0	0	0	0
5.	Warehouse	0	0	5	0	0	5
6.	Customer Service	0	2	0	0	0	2
7.	Tenaga Pengajar	0	0	0	0	0	0
8.	Driver	0	0	0	0	0	0
9.	Admin	0	0	0	0	0	0
10.	Call Center	0	0	0	0	0	0

Total Oktober – Desember 2020 90

Data Sumber : PT Valdo Sumber Daya Mandiri Cabang Tangerang

Berdasarkan tabel 1 di atas, bahwa dapat dilihat bahwa kebutuhan tenaga kerja yang di ada di PT Valdo Sumber Daya Mandiri cabang Tangerang pada bulan Oktober - Desember tahun 2021 mengalami penurunan dari client yang berjumlah 90, dikarenakan PT Valdo Sumber Daya Mandiri cabang Tangerang pada saat PSBB sangat berdampak terhadap penurunan kebutuhan tenaga kerja di setiap client yang bekerja sama dengan PT Valdo Sumber Daya Mandiri cabang Tangerang, dikarenakan setiap perusahaan atau client ketika PSBB pandemic COVID-19 banyak yang di PHK atau tidak di pekerjakan.

**Tabel 2. Data Kebutuhan Tenaga Kerja Bulan September – November 2021**

SEPTEMBER 2021							
No.	Posisi	Client					TOTAL
		Pembiayaan	Banking	Ekspedisi	Digital	Institusi	
1.	Marketing	31	5	0	0	0	36
2.	Sales	0	0	0	9	0	9
3.	Collection	5	0	0	0	0	5
4.	Kurir	0	0	13	0	0	13
5.	Warehouse	0	0	22	0	0	22
6.	Customer Service	0	2	0	0	0	2
7.	Tenaga Pengajar	0	0	0	0	0	0
8.	Driver	0	0	0	0	0	0
9.	Admin	2	0	6	0	0	8
10.	Call Center	0	2	0	0	0	2
OKTOBER 2021							
No.	Posisis	Client					TOTAL
		Pembiayaan	Banking	Ekspedisi	Digital	Institusi	
1.	Marketing	33	0	0	0	0	33
2.	Sales	0	0	0	5	0	5
3.	Collection	8	0	0	0	0	8
4.	Kurir	0	0	12	0	0	12
5.	Warehouse	0	0	15	0	0	15
6.	Customer Service	1	6	0	0	0	7
7.	Tenaga Pengajar	0	0	0	0	12	12
8.	Driver	0	0	0	0	5	5
9.	Admin	0	4	6	2	2	14
10.	Call Center	0	7	0	0	0	7
NOVEMBER 2021							
No.	Posisi	Client					TOTAL
		Pembiayaan	Banking	Ekspedisi	Digital	Institusi	
1.	Marketing	64	7	0	0	0	71
2.	Sales	0	0	0	8	0	8
3.	Collection	12	0	0	0	0	12
4.	Kurir	0	0	8	0	0	8

5.	Warehouse	0	0	21	0	0	21
6.	Customer Service	6	0	0	0	0	6
7.	Tenaga Pengajar	0	0	0	0	4	4
8.	Driver	0	1	3	0	7	11
9.	Admin	2	4	2	0	2	10
10.	Call Center	0	0	0	0	0	0
Total September – November 2021							366

Data Sumber : PT Valdo Sumber Daya Mandiri cabang Tangerang

Berdasarkan tabel 2 di atas, bahwa dapat dilihat bahwa kebutuhan tenaga kerja PT Valdo Sumber Daya Mandiri cabang Tangerang pada bulan September – November 2021 mengalami angka kenaikan sebesar 366, karena permintaan client pada bulan tersebut banyak dibandingkan pada saat Oktober – Desember 2020 pada saat PSBB mengalami penurunan yang berjumlah 90. Dikarenakan setelah melewati PSBB, pemerintah melonggarkan peraturan pembatasan sosial. Perusahaan-perusahaan client yang bekerja sama dengan PT Valdo Sumber Daya Mandiri ini, mulai meningkatkan strategi-strategi bisnis mereka seperti biasa sebelum pandemic COVID-19 dan mengembalikan kembali kerugian-kerugian angka profit saat terjadi pandemic COVID-19.

Dengan meningkatnya kebutuhan tenaga kerja dari setiap client dari perusahaan-perusahaan tersebut, meningkat pula target-target, tugas pekerjaan, dan waktu yang dihabiskan dalam bekerja yang dilakukan para staff atau karyawan di PT Valdo Sumber Daya Mandiri untuk para client perusahaan-perusahaan yang bekerja sama dengan PT Valdo Sumber Daya Mandiri.

Untuk mendukung dan memperkuat penelitian ini penulis juga melakukan penyebaran kuesioner pra-survei kepada 15 orang karyawan PT Valdo Sumber Daya Mandiri cabang Tangerang untuk lebih menguatkan data sebelumnya.

**Tabel 3. Hasil Pra-Survei Perilaku *Cyberloafing***

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
<b>Perilaku <i>Cyberloafing</i></b>			
1.	Saya di jam kerja, saya membuka sosial media (Instagram, TikTok, Facebook, Twitter, dan Youtube)	8	7
2.	Saya di jam kerja, saya membaca dan membalas pesan pribadi di luar pekerjaan	10	5
3.	Saya di jam kerja, saya bermain game offline dan online di tempat kerja	9	6
Total		27	18

Sumber : Hasil Pra-survei 2021 pada karyawan PT Valdo Sumber Daya Mandiri cabang

Tangerang

Berdasarkan tabel 3 di atas, bahwa dapat dilihat bahwa hasil Perilaku *Cyberloafing* pada pertanyaan “Saya di jam kerja saya membuka sosial media (Instagram, TikTok, Facebook, Twitter, dan Youtube)” dengan hasil 15 responden dari 8 responden menjawab YA. “Saya di

jam kerja, saya membaca dan membalas pesan pribadi di luar pekerjaan” dengan hasil 15 responden dari 10 responden menjawab YA. “Saya di jam kerja, saya bermain game offline dan online di tempat kerja” dengan hasil 15 responden dari 9 responden menjawab YA.

**Tabel 4. Hasil Pra-Survei Variabel yang Mempengaruhi Perilaku *Cyberloafing***

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
<b>Beban Kerja</b>			
1.	Saya merasa beban kerja saya tidak banyak	5	10
2.	Saya merasakan beban kerja sesuai dengan kapasitas tanggung jawab kerja	2	13
<b>Total</b>		7	23
<b>Motivasi Kerja</b>			
1.	Kinerja Anda dihargai oleh atasan baik secara kualitas	10	5
2.	Lingkungan kerja di tempat saya aman	11	4
<b>Total</b>		21	9
<b>Komitmen Kerja</b>			
1.	Saya merasa nyaman didalam perusahaan ini	3	12
2.	Saya tidak sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan	4	11
<b>Total</b>		7	23
<b>Stres Kerja</b>			
1.	Saya tidak merasa tuntutan tugas pekerjaan terlalu tinggi	2	13
2.	Saya terhindar dari stres kerja karena waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan saya terasa adil dan wajar	6	9
<b>Total</b>		8	22
<b>Kompensasi</b>			
1.	Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya	11	4
2.	Perusahaan memberikan bonus atas hasil kerja	11	4
<b>Total</b>		22	8
<b>Budaya Organisasi</b>			
1.	Saya percaya dengan visi dan misi perusahaan	13	2
2.	Perusahaan menghargai karyawan dalam mengemukakan ide pendapat yang muncul dari hasil pemikiran setiap individu	9	6
<b>Total</b>		22	8
<b>Burnout</b>			
1.	Saya merasakan pekerjaan saya tidak menguras emosi	2	13
2.	Saya merasa tidak menghadapi pekerjaan yang banyak sehingga tidak menyebabkan stress yang berlebihan	4	11
<b>Total</b>		6	24

Sumber : Hasil Pra-survei 2021 pada karyawan PT Valdo Sumber Daya Mandiri cabang

Tangerang

Berdasarkan tabel 4 di atas, bahwa dapat dilihat dari hasil pra-survei diatas, maka terlihat bahwa karyawan memiliki tingkat beban kerja yang banyak, dikarenakan tugas pekerjaannya dengan tidak sesuainya kapasitas tanggung jawab karyawan. Terlihat dari stres

kerja yang dimiliki akibat tuntutan tugas pekerjaan yang tinggi dan waktu menuntaskan pekerjaan tidak adil dan wajar. Terlihat dari *burnout* yang dirasakan karyawan yang dapat menguras emosi dan stress yang berlebihan dalam menghadapi target permintaan dari client dan pekerjaan yang banyak dan terlihat dari komitmen organisasi bahwa karyawan tidak merasa nyaman karena adanya beban kerja yang tinggi, target dan stress berlebihan dalam menghadapi tugas pekerjaan yang banyak, akan tetapi komitmen organisasi membuat perilaku karyawan merasa ada tanggung jawab yang harus dilakukan terhadap dirinya sendiri maupun organisasi. Faktor-faktor yang secara dominan mempengaruhi perilaku *cyberloafing* adalah beban kerja, stres kerja, komitmen organisasi, dan *burnout* yang menyebabkan tindakan terhadap perilaku *cyberloafing*. Hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya jawaban “Tidak” pada pertanyaan mengenai variabel-variabel tersebut.

Dalam hal ini peran variabel Stres kerja sebagai variabel mediasi (*Intervening*) antara Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku *Cyberloafing*. Stres Kerja bertindak sebagai faktor *intervening* yang menjelaskan hubungan antara Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku *Cyberloafing*. Dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja dapat memberikan efek secara tidak langsung dan signifikan maupun tidak signifikan terhadap Perilaku *Cyberloafing*.

Setelah memperhatikan masalah - masalah, latar belakang, dan dikarenakan adanya perbedaan hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya. Maka yang menjadi tujuan penelitian ini mengenai pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi yang di mediasi stres kerja dan pengaruh *burnout* terhadap perilaku *cyberloafing*. Ketertarikan peneliti didasarkan atas karyawan yang meninggalkan pekerjaan dengan menyalahgunakan internet perusahaan dengan bermain handphone, komputer, dan lain-lain pada saat jam kerjanya. Adapun judul penelitian ini adalah “Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi yang Di Mediasi Stres kerja dan Pengaruh *Burnout* Terhadap Perilaku *Cyberloafing* (Studi Pada PT Valdo Sumber Daya Mandiri Cabang Tangerang)”.

## KAJIAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ricardianto (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal.

### Perilaku *Cyberloafing*

Menurut Henle dan Kedharnath dalam Ardilasari dan Firmanto (2017) yaitu penggunaan teknologi dilakukan karyawan untuk menggunakan akses internet perusahaan selama jam kerja untuk kegiatan yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya internet selama jam kerja untuk tujuan personal. Teknologi yang dimaksud bisa teknologi yang disediakan perusahaan dan juga milik pribadi yang dibawa karyawan selama bekerja (misalnya, smartphone, komputer, laptop dan iPad/Tab).

Menurut Lim dan Chen dalam Puspawardani (2019) Perilaku *cyberloafing* merupakan perilaku karyawan yang secara sengaja menggunakan akses internet untuk tujuan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan selama jam kerja. Aktifitas yang dimaksud adalah aktivitas mengecek email, membaca atau mengirim pesan dan mengunjungi situs internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan.

### Stres Kerja

Menurut Riandy (2016) Stres kerja merupakan istilah umum yang merujuk pada tekanan dan masalah yang dirasakan oleh seseorang dalam pekerjaannya. Konsep stres mengandung dua makna yaitu positif dan negatif. Jika orang dapat mengontrol stress dengan baik maka secara psikologis akan mendorong semangat dan motivasi untuk bekerja. Sebaliknya jika stress terlalu berlebihan akan mengakibatkan gangguan kesehatan baik secara fisik maupun nonfisik.

Menurut Blanchard dan Henle dalam Puspawardani (2019) Stres kerja sebagai tekanan yang individu rasakan dalam bentuk permintaan dan ketentuan yang dibebankan pada individu tersebut dari faktor pekerjaan dan organisasi.

### **Beban Kerja**

Menurut Moekijat dalam Meilinda (2017) Beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subjektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja.

Menurut Meshkati dalam Tarwaka (2015) Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

### **Komitmen Organisasi**

Menurut Luthans dalam Pane (2017) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Menurut Mayer dan Allen dalam Tjahyono dan Christanto (2017) Komitmen organisasi merupakan suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

### **Burnout**

Menurut Maslach, Schaufeli dan Leiter dalam Windari (2019) *Burnout* didefinisikan sebagai kondisi dimana individu mengalami kelelahan fisik, sinisme (*depersonalization*), kelelahan mental, berkurangnya kemampuan untuk menyelesaikan masalah (*reduced personal accomplishment*) dan kelelahan emosional (*emotional exhausted*) yang terjadi karena stres diderita dalam jangka waktu yang cukup lama di dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi, *burnout* juga merupakan sebuah penyakit melainkan hasil dari sebuah reaksi sebagai akibat dari harapan dan tujuan yang tidak realistic dengan perubahan (situasi) yang ada.

Menurut Herbert Freudenberger dalam Priansa (2017) Memberikan sebuah ilustrasi mengenai orang yang mengalami *burnout* seperti sebuah gedung yang terbakar habis (*burned out*). Sebuah gedung yang pada awalnya berdiri dengan tegak dengan berbagai aktivitas yang terjadi didalamnya, setelah terbakar yang nampak hanyalah kerangkanya saja. Demikian pula

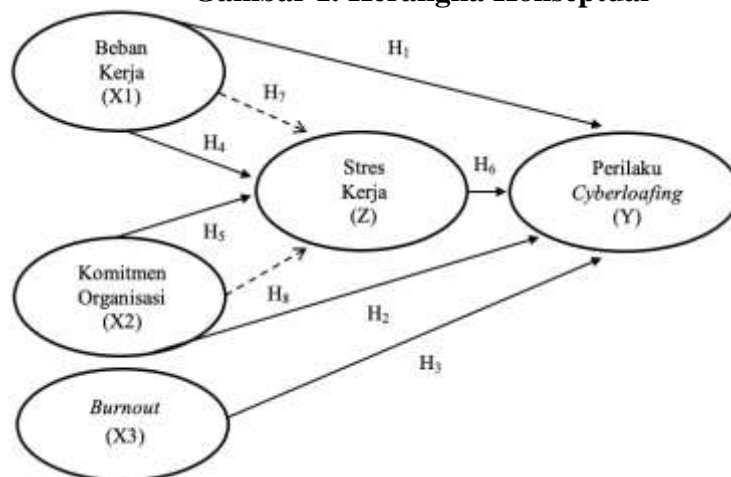


dengan seseorang yang terkena *burnout*, dari luar nampak utuh tapi di dalamnya kosong dan penuh dengan masalah seperti gedung yang terbakar tadi.

## KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan latar belakang permasalahan, perumusan permasalahan, tujuan masalah, dan landasan teori yang telah dikemukakan diatas, maka hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan dalam sebuah kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Sumber: Hasil Olahan Penulis (2021)

Keterangan:

1. H1 : Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku *Cyberloafing*
2. H2 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku *Cyberloafing*
3. H3 : *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku *Cyberloafing*
4. H4 : Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja
5. H5 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja
6. H6 : Stres Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Perilaku *Cyberloafing*
7. H7 : Stres Kerja mampu memediasi Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku *Cyberloafing*
8. H8 : Stres Kerja mampu memediasi Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku *Cyberloafing*

## METODE PENELITIAN

### Waktu dan Tempat Penelitian

Proses penelitian ini diawali dengan mengidentifikasi masalah, pengumpulan data, pengolahan data dan penulisan hasil penelitian sampai penyajian hasil keseluruhan. Penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan September 2021 sampai dengan bulan September 2022.

Penelitian ini dilakukan pada PT Valdo Sumber Daya Mandiri cabang Tangerang. Adapun penelitian dilakukan secara bertahap disesuaikan dengan kebutuhan peneliti mulai dari persiapan untuk penelitian, menyebar kuesioner pra-survei, pengambilan data primer melalui Google Form, pengambilan data sekunder, dan penyusunan metode penelitian.

### Desain Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan metode penelitian kuantitatif dan strategi asosiatif kausal dengan bentuk hubungan kausal. Hubungan kausal menurut Sugiyono merupakan hubungan yang sifatnya sebab-akibat. Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel X (variabel independen) yang terdiri dari beban kerja (X1), komitmen organisasi (X2), dan *burnout* (X3) terhadap variabel Y (variabel dependen) yaitu perilaku *cyberloafing* (Y) dan variabel X1 dan X2 dimediasi oleh variabel Z (variabel mediasi) yaitu stres kerja.

### Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala likert 1-5. Menurut Sugiyono (2019) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, bisa membedakan jawaban masing-masing setiap responden dari kuesioner yang dapat dijadikan titik tolak ukur untuk menyusun yang berupa pernyataan atau jawaban.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT Valdo Sumber Daya Mandiri cabang Tangerang yang berjumlah 25 orang.

Sampel penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh* karena jumlah populasi relatif kecil yang dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Menurut Sugiyono (2017) menentukan sampel sesuai dengan populasi yang ada jika populasi relatif kecil atau kurang dari 30 orang. Teknik penentuan *sampling jenuh* ini termasuk dalam *Nonprobability Sampling*. Menurut Sugiyono (2011) *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

### Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian, penulis menggunakan jenis data dan sumber data yang terdapat di penelitian ini ada dua yaitu:

1. Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara) dan data dikumpulkan secara khusus untuk kebutuhan riset dan diolah oleh peneliti. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui teknik pengumpulan data yang utama dalam penelitian ini melalui metode survey dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT Valdo Sumber Daya Mandiri cabang Tangerang. Teknik yang digunakan peneliti dalam melakukan pengumpulan data dengan memakai Google Form.
2. Data sekunder adalah data yang merupakan sumber data dari penelitian yang sudah diolah terlebih dahulu yang dicatat oleh pihak lain. Data sekunder penelitian ini, yaitu buku, jurnal, artikel, dan internet yang berhubungan dengan topik penelitian, data yang bersumber dari PT Valdo Sumber Daya Mandiri cabang Tangerang, tentang data kebutuhan tenaga kerja bulan Oktober – Desember tahun 2020 dan data kebutuhan tenaga kerja bulan September – November tahun 2021.

### Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM berbasis component atau variance dimana dalam pengolahan datanya menggunakan program *Partial Least Square* (Smart-PLS) versi 3.3.3 PLS.

PLS adalah suatu teknik statistic multivariat yang bisa untuk menangani banyak variabel respon serta variabel eksplanatori sekaligus. PLS sangat penting digunakan karena dapat menangani banyak variabel independen dan dependen, bahkan bisa terjadi multikolinieritas diantara variabel-variabel independen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Berikut ini merupakan hasil karakteristik responden berupa jenis kelamin, usia, pendidikan, status pernikahan, lama bekerja, keahlian internet, alat akses internet, dan berapa lama mengakses internet di tempat kerja.

**Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin			
	Uraian	Frequency	Percent
Valid	Laki-Laki	17	68.0
	Perempuan	8	32.0
	Total	25	100.0

**Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia			
	Uraian	Frequency	Percent
Valid	20-25 tahun	1	4.0
	26-30 tahun	9	36.0
	31-35 tahun	7	28.0
	36-40 tahun	6	24.0
	> 41 tahun	2	8.0
	Total	25	100.0

**Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan			
	Uraian	Frequency	Percent
Valid	SMU/Setingkat	5	20.0
	Diploma	6	24.0
	S1	12	48.0
	S2	2	8.0
	Total	25	100.0

**Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan**

Status Pernikahan			
	Uraian	Frequency	Percent
Valid	Menikah	16	64.0
	Tidak Menikah	9	36.0
	Total	25	100.0

**Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja			
	Uraian	Frequency	Percent

<b>Valid</b>	< 2 tahun	1	4.0
	2 - 5 tahun	5	20.0
	6 - 10 tahun	14	56.0
	> 11 tahun	5	20.0
	Total	25	100.0

**Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Keahlian Internet**

<b>Keahlian Internet</b>			
	<b>Uraian</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
<b>Valid</b>	Sangat Memahami	5	20.0
	Memahami	12	48.0
	Cukup Memahami	7	28.0
	Kurang Memahami	1	4.0
	Total	25	100.0

**Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Alat Akses Internet**

<b>Alat Akses Internet</b>			
	<b>Uraian</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
<b>Valid</b>	Komputer	4	16.0
	Laptop	7	28.0
	Tablet	1	4.0
	Handphone	13	52.0
	Total	25	100.0

**Tabel 12. Karakteristik Responden Berdasarkan Berapa Lama Mengakses Internet di Tempat Kerja**

<b>Berapa Lama Mengakses Internet di Tempat Kerja</b>			
	<b>Uraian</b>	<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>
<b>Valid</b>	< 2 jam	2	8.0
	2 - 4 jam	5	20.0
	5 - 7 jam	7	28.0
	> 8 jam	11	44.0
	Total	25	100.0

### Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

#### Uji Validitas

##### 1) *Convergent Validity*

**Tabel 13. Hasil Uji *Convergent Validity***

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Outer Loading</b>	<b>Keterangan</b>
Beban Kerja	BK1	0,853	Valid
	BK2	0,810	Valid
	BK3	0,711	Valid
	BK4	0,832	Valid
	BK5	0,795	Valid
	BK6	0,748	Valid

Komitmen Organisasi	KO1	0,861	Valid
	KO2	0,742	Valid
	KO3	0,741	Valid
	KO4	0,755	Valid
	KO5	0,701	Valid
	KO6	0,707	Valid
Burnout	BO1	0,826	Valid
	BO2	0,746	Valid
	BO3	0,831	Valid
	BO4	0,716	Valid
	BO5	0,761	Valid
	BO6	0,737	Valid
Perilaku Cyberloafing	PC1	0,891	Valid
	PC2	0,795	Valid
	PC3	0,804	Valid
	PC4	0,844	Valid
	PC5	0,803	Valid
	PC6	0,813	Valid
Stres Kerja	SK1	0,756	Valid
	SK2	0,803	Valid
	SK3	0,822	Valid
	SK4	0,793	Valid
	SK5	0,794	Valid
	SK6	0,721	Valid

Sumber: *Output SmartPLS, 2022*

Berdasarkan Tabel 3.14 di atas, bahwa hasil pengujian *convergent validity* dapat dilihat bahwa semua indikator telah memenuhi *convergent validity* karena memiliki nilai *loading factor* diatas 0,50 dan nilai AVE di atas 0,5.

## 2) Discriminant Validity

**Tabel 14. Hasil Uji Discriminant Validity**

Indikator	Beban Kerja	Burnout	Komitmen Organisasi	Perilaku Cyberloafing	Stres Kerja
BK1	0,853	0,539	0,263	0,461	0,549
BK2	0,810	0,294	0,223	0,218	0,650
BK3	0,711	0,378	0,396	0,329	0,617
BK4	0,832	0,496	0,146	0,379	0,700
BK5	0,795	0,623	0,114	0,443	0,490
BK6	0,748	0,505	0,422	0,383	0,503
BO1	0,679	0,826	0,276	0,668	0,574
BO2	0,415	0,746	0,103	0,532	0,398
BO3	0,405	0,831	0,135	0,453	0,421

BO4	0,433	0,716	0,262	0,556	0,417
BO5	0,244	0,761	0,292	0,558	0,391
BO6	0,527	0,737	0,206	0,513	0,525
KO1	0,375	0,397	0,861	0,432	0,340
KO2	-0,082	0,186	0,742	0,299	0,153
KO3	0,097	-0,075	0,741	0,122	0,139
KO4	0,335	0,260	0,755	0,324	0,228
KO5	0,363	0,008	0,701	0,091	0,294
KO6	0,281	0,228	0,707	0,220	0,042
PC1	0,383	0,578	0,419	0,891	0,557
PC2	0,326	0,527	0,307	0,795	0,379
PC3	0,515	0,632	0,251	0,804	0,515
PC4	0,351	0,696	0,244	0,844	0,462
PC5	0,421	0,587	0,308	0,803	0,617
PC6	0,296	0,521	0,341	0,813	0,349
SK1	0,533	0,446	0,127	0,481	0,756
SK2	0,592	0,715	0,113	0,553	0,803
SK3	0,710	0,481	0,296	0,574	0,822
SK4	0,549	0,393	0,144	0,367	0,793
SK5	0,507	0,327	0,172	0,329	0,794
SK6	0,548	0,373	0,530	0,393	0,721

Sumber: *Output SmartPLS, 2022*

Berdasarkan tabel 4 di atas, bahwa hasil pengujian *discriminant validity* yang baik. Oleh karena itu nilai korelasi indikator terhadap terhadap konstruk lebih tinggi dibandingkan nilai dengan konstruk lain.

### 3) *Average Variance Extracted (AVE)*

**Tabel 15. Hasil Uji *Average Variance Extracted (AVE)***

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Beban Kerja	0,629
Stres Kerja	0,594
Komitmen Organisasi	0,567
<i>Burnout</i>	0,682
Perilaku <i>Cyberloafing</i>	0,612

Sumber: *Output SmartPLS, 2022*

Berdasarkan tabel 5 di atas, bahwa hasil pengujian nilai AVE menunjukkan bahwa seluruh konstruk mempunyai reliabilitas yang potensial untuk diuji lebih lanjut. Hal ini dikarenakan nilai AVE pada konstruk telah lebih besar dari 0,50.

Metode lain untuk melihat *discriminant validity* adalah dengan melihat nilai *square root of average variance extracted (AVE)* pada setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Maka dapat dikatakan memiliki

nilai discriminant validity yang baik.

**Tabel 16. Hasil Uji *Discriminant Validity* (Fornell Larcker Criterion)**

Indikator	Beban Kerja	<i>Burnout</i>	Komitmen Organisasi	Perilaku <i>Cyberloafing</i>	Stres Kerja
Beban Kerja	0,793				
<i>Burnout</i>	0,596	0,771			
Komitmen Organisasi	0,325	0,283	0,753		
Perilaku <i>Cyberloafing</i>	0,466	0,719	0,376	0,826	
Stres Kerja	0,743	0,596	0,297	0,589	0,782

Sumber: *Output SmartPLS, 2022*

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat ditunjukkan bahwa akar kuadrat dari *Average Variance extracted* ( $\sqrt{AVE}$ ) untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk yang satu dengan konstruk yang lainnya dalam model. Dari nilai AVE berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 17. Hasil Uji *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha***

Variabel	<i>Cronbach Alpha's</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Beban Kerja	0,881	0,910	Reliabel
Stres Kerja	0,863	0,898	Reliabel
Komunikasi Organisasi	0,853	0,887	Reliabel
<i>Burnout</i>	0,906	0,928	Reliabel
Perilaku <i>Cyberloafing</i>	0,873	0,904	Reliabel

Sumber: *Output SmartPLS, 2022*

Berdasarkan tabel 7 di atas, bahwa hasil pengujian *composite reliability* dan *cronbach's alpha* menunjukkan nilai yang bagus, karena seluruh variabel laten memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha*  $\geq 0.70$ . Sehingga, dapat disimpulkan seluruh variabel dikatakan reliabel.

### Pengujian Uji Model Struktural (*Inner Model*) Uji Nilai *R-Square* ( $R^2$ )

**Tabel 18. Hasil Uji *R-Square* ( $R^2$ )**

Variabel Endogen	<i>R-Square</i> ( $R^2$ )
Perilaku <i>Cyberloafing</i>	0,592
Stres Kerja	0,555

Sumber: *Output SmartPLS*,  
2022

Berdasarkan tabel 8 di atas, bahwa hasil pengujian nilai *R-Square* ( $R^2$ ) atau koefisien determinasi adalah 0,592 dan 0,555. Karena Model pengaruh variabel laten independent (beban kerja, dan komitmen organisasi) terhadap stres kerja memberikan nilai *R-Square* sebesar 0,555 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk komitmen organisasi yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk beban kerja, dan komitmen organisasi sebesar 55,5% sedangkan 44,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti. Perilaku cyberloafing memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,592, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk perilaku cyberloafing yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk beban kerja, komitmen organisasi, stres kerja, dan burnout sebesar 59,2 sedangkan sisanya sebanyak 40,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

### Uji Nilai Q-Square (*Goodness of Fit Model*)

Pengujian *Goodness of Fit Model* struktural pada *inner model* menggunakan nilai *predictive relevance* ( $Q^2$ ). Nilai Q-Square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan nilai Q-square kurang dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model kurang mempunyai nilai *predictive relevance*. Nilai *R-Square* tiap-tiap variabel endogen dalam penelitian ini dapat dilihat pada perhitungan berikut ini:

Nilai *predictive relevance* diperoleh dengan rumus:

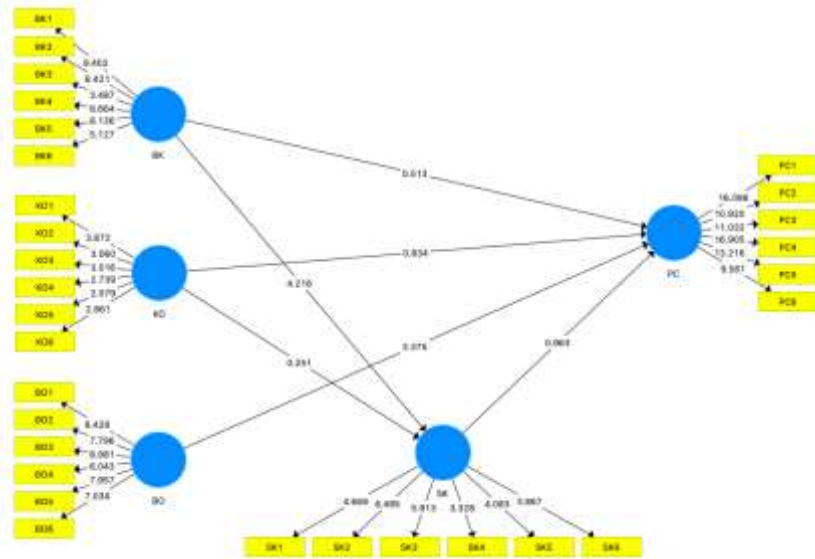
$$\begin{aligned}Q^2 &= 1 - (1 - R_1^2) \times 1(1 - R_2^2) \\Q^2 &= 1 - (1 - 0.592) \times 1(1 - 0.555) \\Q^2 &= 1 - (0.408) \times 1(0.445) \\Q^2 &= 1 - (0.853) \\Q^2 &= 0.147\end{aligned}$$

Hasil perhitungan diatas memperlihatkan nilai *predictive-relevance* sebesar 0.147 yaitu lebih besar 0 (nol). Hal itu berarti bahwa 14.7% pada stres kerja (variabel intervening) dan perilaku cyberloafing (variabel dependen) dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan layak karena telah memiliki nilai prediktif yang relevan atau memiliki *goodness of fit* yang baik.

### Hasil Pengujian Hipotesis

#### Gambar 2. Hasil Uji *Boostrapping*





Sumber: Output SmartPLS, 2022

**Tabel 19. Hasil Pengujian Hipotesis**

Korelasi Variabel	Original Sample	Standard Deviation	T-Statistics	P Values	Keterangan
Beban Kerja → Perilaku <i>Cyberloafing</i>	-0,178	0,349	0,509	0,611	Negatif – Tidak Signifikan
Komitmen Organisasi → Perilaku <i>Cyberloafing</i>	0,173	0,209	0,830	0,407	Negatif – Tidak Signifikan
<i>Burnout</i> → Perilaku <i>Cyberloafing</i>	0,584	0,161	3,628	0,000	Positif - Signifikan
Beban Kerja → Stres Kerja	0,723	0,165	4,380	0,000	Positif - Signifikan
Komitmen Organisasi → Stres Kerja	0,062	0,241	0,257	0,798	Negatif – Tidak Signifikan
Stres Kerja → Perilaku <i>Cyberloafing</i>	0,322	0,334	0,964	0,335	Negatif – Tidak Signifikan
Beban Kerja → Stres Kerja → Perilaku <i>Cyberloafing</i>	0,233	0,290	0,803	0,422	Negatif – Tidak Signifikan – Tidak Memediasi
Komitmen Organisasi → Stres Kerja → Perilaku <i>Cyberloafing</i>	0,020	0,133	0,150	0,881	Negatif – Tidak Signifikan – Tidak Memediasi

Sumber: Output SmartPLS, 2022

## Hasil Pengujian Hipotesis Tidak Langsung

**Tabel 10. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)**

Korelasi Variabel	<i>Original Sample</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
Beban Kerja → Stres Kerja → Perilaku <i>Cyberloafing</i>	0,233	0,279	0,833	0,405	Negatif – Tidak Signifikan – Tidak Memediasi
Komitmen Organisasi → Stres Kerja → Perilaku <i>Cyberloafing</i>	0,020	0,128	0,156	0,876	Negatif – Tidak Signifikan – Tidak Memediasi

Sumber: *Output SmartPLS, 2022*

Tabel 9 dan 10, menunjukkan hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini:

- 1) Pengaruh Beban Kerja terhadap Perilaku *Cyberloafing* pada penelitian hipotesis pertama (H1) diperoleh hasil nilai T-statistic sebesar 0,509, nilai original sample sebesar -0,178, nilai P Values sebesar 0,611. Nilai T-statistic lebih kecil dari T-table 1.96, nilai T-statistic menunjukkan nilai tidak signifikan, dan pada nilai P Values menunjukkan nilai lebih besar dari 0.05, nilai P Values menunjukkan nilai negatif. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* atau hipotesis H1 ditolak.
- 2) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Perilaku *Cyberloafing* pada penelitian hipotesis pertama (H2) diperoleh hasil nilai T-statistic sebesar 0,830, nilai original sample sebesar 0,173, nilai P Values sebesar 0,407. Nilai T-statistic lebih kecil dari T-table 1.96, nilai T-statistic menunjukkan nilai tidak signifikan, dan pada nilai P Values menunjukkan nilai lebih besar dari 0.05, nilai P Values menunjukkan nilai negatif. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* atau hipotesis H2 ditolak.
- 3) Pengaruh *Burnout* terhadap Perilaku *Cyberloafing* pada penelitian hipotesis pertama (H3) diperoleh hasil nilai T-statistic sebesar 3,628, nilai original sample sebesar 0,584, nilai P Values sebesar 0,000. Nilai T-statistic lebih besar dari T-table 1.96, nilai T-statistic menunjukkan nilai signifikan, dan pada nilai P Values menunjukkan nilai kurang dari 0.05, nilai P Values menunjukkan nilai positif. Hasil ini menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* atau hipotesis H3 diterima.
- 4) Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada penelitian hipotesis pertama (H4) diperoleh hasil nilai T-statistic sebesar 4,380, nilai original sample sebesar 0,723, nilai P Values sebesar 0,000. Nilai T-statistic lebih besar dari T-table 1.96, nilai T-statistic menunjukkan nilai signifikan, dan pada nilai P Values menunjukkan nilai kurang dari 0.05, nilai P Values menunjukkan nilai positif. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja atau hipotesis H4 diterima.
- 5) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Stres Kerja pada penelitian hipotesis pertama (H5) diperoleh hasil nilai T-statistic sebesar 0,257, nilai original sample sebesar 0,062, nilai P Values sebesar 0,798. Nilai T-statistic lebih kecil dari T-table 1.96, nilai T-statistic menunjukkan nilai tidak signifikan, dan pada nilai P Values menunjukkan nilai lebih besar

- dari 0.05, nilai P Values menunjukkan nilai negatif. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stres kerja atau hipotesis H5 ditolak.
- 6) Pengaruh Stres Kerja terhadap Perilaku *Cyberloafing* pada penelitian hipotesis pertama (H6) diperoleh hasil nilai T-statistic sebesar 0,964, nilai original sample sebesar 0,322, nilai P Values sebesar 0,335. Nilai T-statistic lebih kecil dari T-table 1.96, nilai T-statistic menunjukkan nilai tidak signifikan, dan pada nilai P Values menunjukkan nilai lebih besar dari 0.05, nilai P Values menunjukkan nilai negatif. Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* atau hipotesis H6 ditolak.
  - 7) Pengaruh Beban Kerja mampu memediasi stres Kerja terhadap Perilaku *Cyberloafing* pada penelitian hipotesis pertama (H7) diperoleh hasil nilai T-statistic sebesar 0,803, nilai original sample sebesar 0,233, nilai P Values sebesar 0,422. Nilai T-statistic lebih kecil dari T-table 1.96, nilai T-statistic menunjukkan nilai tidak signifikan, dan pada nilai P Values menunjukkan nilai lebih besar dari 0.05, nilai P Values menunjukkan nilai negatif. Hasil ini menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* kerja berpengaruh negatif, tidak signifikan, atau tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap stres kerja atau hipotesis H7 ditolak.
  - 8) Pengaruh Komitmen Organisasi mampu memediasi Stres kerja terhadap Perilaku *Cyberloafing* pada penelitian hipotesis pertama (H8) diperoleh hasil nilai T-statistic sebesar 0,150, nilai original sample sebesar 0,020, nilai P Values sebesar 0,881. Nilai T-statistic lebih kecil dari T-table 1.96, nilai T-statistic menunjukkan nilai tidak signifikan, dan pada nilai P Values menunjukkan nilai lebih besar dari 0.05, nilai P Values menunjukkan nilai negatif. Hasil ini menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* kerja berpengaruh negatif, tidak signifikan, atau tidak mampu memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap stres kerja atau hipotesis H8 ditolak.

## Penutup Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Beban Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Perilaku *Cyberloafing*. Artinya dapat disimpulkan bahwa beban kerja pada karyawan di PT Valdo Sumber Daya Mandiri cabang Tangerang tidak berdampak terhadap perilaku *cyberloafing*, dimana karyawan saat memiliki aktivitas berupa beban kerja yang bermacam-macam berupa fisik dan mental yang diberikan perusahaan tidak akan mempengaruhi tingkat perilaku *cyberloafing*. Karena disibukkan difokuskan pada jumlah pekerjaan, sehingga tidak ada waktu luang membuka internet di luar pekerjaan karyawan.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Perilaku *Cyberloafing*. Artinya dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi pada karyawan di PT Valdo Sumber Daya Mandiri cabang Tangerang tidak berdampak terhadap perilaku *cyberloafing*, dimana karyawan yang memiliki komitmen yang besar akan lebih sedikit melakukan penyimpangan di tempat kerja berupa perilaku *cyberloafing*, dengan tidak membuang-buang waktu mereka terhadap internet karena potensi dan kemampuan karyawan terhadap pekerjaan karyawan dalam berkomitmen.
3. *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku *Cyberloafing*. Artinya dapat disimpulkan bahwa *burnout*. Artinya dapat disimpulkan bahwa *burnout* pada karyawan di PT Valdo Sumber Daya Mandiri cabang Tangerang berdampak terhadap perilaku

- cyberloafing*, dimana kejenuhan yang terdapat di burnout membuat karyawan melakukan sesuatu tindakan untuk mengurangi kejenuhan tersebut, yaitu perilaku *cyberloafing*. Sehingga, perilaku menyimpang atau *cyberloafing* ini dapat menurunkan kinerja karyawan dan akan berbahaya bagi keberlangsungan perusahaan jika dibiarkan yang akan berdampak buruk bagi perusahaan maupun karyawannya sendiri.
4. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja. Artinya dapat disimpulkan bahwa beban kerja pada karyawan di PT Valdo Sumber Daya Mandiri cabang Tangerang berdampak terhadap stres kerja, dimana beban kerja yang terlalu tinggi membuat karyawan mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya dan harus menyelesaikan dalam waktu yang ditargetkan di luar kemampuannya, maka dari itu muncul stres kerja yang membuat tertekan karyawan baik dari kesehatan fisik maupun nonfisik yang menjadi harapan di awal dan ketiadaan pedoman dalam bekerja dan hasil yang tidak terprediksi.
  5. Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Stres Kerja. Artinya dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi pada karyawan di PT Valdo Sumber Daya Mandiri cabang Tangerang tidak berdampak terhadap stres kerja, dimana stres kerja pada karyawan membuat reaksi emosional dan fisik kepada tuntutan pekerjaan yang sulit dikendalikan membuat reaksi ini menimbulkan kegelisahan atau tidak puas karyawan, namun stres kerja dapat berubah saat karyawan memiliki keyakinan berupa harapan-harapan hingga komitmen untuk percaya dan rasa bahagia dari berbagai pihak seperti lingkungan suportif di kantor.
  6. Stres Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Perilaku *Cyberloafing*. Artinya dapat disimpulkan bahwa stres kerja pada karyawan di PT Valdo Sumber Daya Mandiri cabang Tangerang tidak berdampak terhadap perilaku *cyberloafing*, dimana stres kerja yang dialami karyawan dapat berubah seketika saat mempunyai lingkungan kantor yang nyaman. Sehingga dapat membuat kepribadian karyawan berubah dari stres menjadi bahagia, maka dari itu stres kerja pada karyawan untuk mengalihkan tuntutan pekerjaan pada perilaku *cyberloafing* ini berubah ke lingkungan pekerjaan yang suportif membuat karyawan dapat fokus lagi ke pekerjaan.
  7. Beban Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Perilaku *Cyberloafing* yang di Mediasi Stres Kerja. Artinya dapat disimpulkan bahwa beban kerja pada karyawan di PT Valdo Sumber Daya Mandiri cabang Tangerang tidak berdampak terhadap perilaku *cyberloafing* yang dimediasi stres kerja, dimana beban kerja tidak selalu menjadi sumber stres kerja pada karyawan, banyak faktor lain yang bisa mempengaruhi. Banyak karyawan saat menghadapi beban kerja yang tinggi akan merasa lebih bertentangan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan untuk lebih giat mencapai target yang telah dibebankan. Sehingga, karyawan yang tidak merasakan beban sampai menyebabkan stress dalam pekerjaannya akan lebih bersemangat untuk memenuhi beban kerja yang ditanggungkan tidak akan ada perilaku *cyberloafing*, melainkan mereka disibukkan dengan pekerjaan dengan jiwa semangat untuk menyelesaikan pekerjaan hingga target yang telah diberikan perusahaan.
  8. Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Perilaku *Cyberloafing* yang di Mediasi Stres Kerja. Artinya dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi pada karyawan di PT Valdo Sumber Daya Mandiri cabang Tangerang tidak berdampak terhadap perilaku *cyberloafing* yang dimediasi stres kerja, dimana kondisi karyawan pada stres kerja yang disebabkan oleh meningkatnya jumlah kebutuhan, target-target, dan tugas pekerjaan yang cukup tinggi. Tidak jarang diantara karyawan kehilangan semangat kerja, namun perusahaan PT Valdo Sumber Daya Mandiri memberikan

tunjangan, gaji, hingga apresiasi yang diterima karyawan, sehingga mereka merasa puas terhadap pekerjaannya. Perasaan puas dan senang tersebut menimbulkan komitmen organisasi yang kuat untuk percaya, bertahan, hingga tanggung jawab kepada perusahaan. Sehingga, karyawan tidak akan untuk melakukan perilaku *cyberloafing* untuk mencegah sisi negatif berupa perasaan stress dan kelelahan, namun karyawan akan menyelesaikan pekerjaannya sampai tuntas dengan jiwa komitmen penuh dan tanggung jawab yang besar terhadap perusahaan tersebut.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan maka peneliti dapat memberikan saran atau masukan kepada perusahaan dan peneliti selanjutnya, maka saran yang dapat diberikan antara lain sebagai berikut:

#### **Saran untuk Perusahaan**

- 1) Dari hasil penelitian terdapat indikator Beban Kerja yang memiliki jawaban paling sedikit berdasarkan mean. Indikator BK2 dengan pernyataan “Waktu yang diberikan tidak sesuai dengan jumlah tugas dalam target yang Saya kerjakan”. Berdasarkan dari perhitungan mean dalam penelitian ini, menurut dari beberapa responden dalam penelitian ini karyawan belum mampu mengejar target untuk memenuhi jumlah tugas yang diberikan. Dengan demikian perusahaan harus mampu memberikan motivasi dan waktu kepada karyawan supaya karyawan memberi seluruh kemampuannya dalam bekerja untuk fokus terhadap target yang dibebankan atau jumlah pekerjaan dan waktu yang dibutuhkan, sehingga tidak terjadi tuntutan beban yang menimbulkan stres.
- 2) Dari hasil penelitian terdapat indikator Komitmen Organisasi yang memiliki jawaban paling sedikit berdasarkan mean. Indikator KO4 dengan pernyataan “Hidup saya akan mengalami kesulitan jika sekarang saya keluar dari perusahaan ini”. Berdasarkan dari perhitungan mean dalam penelitian ini, menurut dari beberapa responden dalam penelitian ini karyawan belum bisa meninggalkan perusahaan karena jika mereka keluar di saat pandemi COVID-19 yang tidak menentu ini akan menyusahkan hidup para karyawan dengan adanya tanggung jawab besar dalam hidupnya. Dengan demikian perusahaan harus mampu memberikan pelatihan kepada karyawan agar potensi dan kemampuan yang ada pada diri karyawan meningkat, sehingga karyawan dapat lebih mempunyai komitmen yang tinggi dan tidak melakukan penyimpangan melanggar aturan pada perilaku *cyberloafing* yang menggunakan internet di luar pekerjaan dan jamnya. Dan perusahaan harus mampu menambahkan apresiasi-apresiasi untuk karyawan karena telah mau berkontribusi dengan mengerahkan seluruh kemampuannya dengan memberi tunjangan, gaji, hingga apresiasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk membuat timbulnya rasa puas dan bahagia. Sehingga, para karyawan percaya dan bertahan untuk berkomitmen bahwa perusahaan dapat memberikan manfaat yang besar untuk hidup karyawan.
- 3) Dari hasil penelitian terdapat indikator *Burnout* yang memiliki jawaban paling sedikit berdasarkan mean. Indikator BO2 dengan pernyataan “Saya merasa jenuh dengan pekerjaan dan rutinitas yang harus Saya kerjakan setiap hari”. Berdasarkan dari perhitungan mean dalam penelitian ini, menurut dari beberapa responden dalam penelitian ini karyawan jenuh kepada pekerjaan dengan rutinitas pada pekerjaan yang mereka kerjakan setiap hari. Dengan demikian perusahaan harus membantu para karyawan untuk mencegah atau meminimalisir kelelahan fisik, emosional, hingga mental saat karyawan stres dengan berbagai aktivitas keseharian mereka sampai menyebabkan burnout berkepanjangan dengan memberi kegiatan refreshing atau penyegaran yang dilakukan secara rutin seperti family gathering, senam bersama, cemilan makanan, dan lain-lain.

Sehingga karyawan akan sehat dan bugar secara jasmani maupun rohani yang membuat mereka bekerja secara maksimal.

- 4) Dari hasil penelitian terdapat indikator Stres Kerja yang memiliki jawaban paling sedikit berdasarkan mean. Indikator SK2 dengan pernyataan “Saya merasa tidak cocok dengan tuntutan peran di tempat kerja”. Berdasarkan dari perhitungan mean dalam penelitian ini, menurut dari beberapa responden dalam penelitian ini karyawan tidak merasa cocok dengan tuntutan perannya di dalam perusahaan. Dengan demikian perusahaan harus mampu dan perlu berusaha membuat karyawan bahagia dalam peran atau jabatan yang mereka pegang pada pekerjaan dan kecintaannya terhadap perusahaan, dengan membuat lingkungan yang nyaman seperti lingkungan antara atasan dan karyawan yang suportif. Sehingga, individu pada karyawan tidak mengalami perilaku disfungsi karena ketentuan peran yang dibebankan kepada mereka dan tidak mengakibatkan gangguan kesehatan secara fisik maupun nonfisik.
- 5) Dari hasil penelitian terdapat indikator Perilaku *Cyberloafing* yang memiliki jawaban paling sedikit berdasarkan mean. Indikator PC4 dengan pernyataan “Saya menerima dan mengirim email yang tidak berkaitan dengan pekerjaan selama jam kerja di tempat kerja”. Berdasarkan dari perhitungan mean dalam penelitian ini, menurut dari beberapa responden dalam penelitian ini karyawan menerima dan mengirim email yang tidak berkaitan dengan pekerjaan selama jam kerja di tempat kerja dengan menggunakan internet. Dengan demikian perusahaan perlu menindak serius perilaku menyimpang karyawan dengan memberi teguran, jika para karyawan terus-terusan membuka internet di luar pekerjaan mereka, perusahaan harus mampu memberi sanksi hingga phk agar karyawan merasa malu dan menyesal atas tindakan penyimpangan penggunaan internet di luar jam pekerjaannya.

### Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya, penelitian ini bisa dijadikan sebagai tambahan informasi, ilmu pengetahuan, dan juga dapat dijadikan salah satu referensi untuk penelitian lebih lanjut. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti variabel terikat yang terdapat dalam penelitian ini yaitu beban kerja, komitmen organisasi, dan *burnout* serta variabel bebas yaitu terhadap perilaku *cyberloafing* serta variabel mediasi yaitu stres kerja agar penelitian selanjutnya dapat mengembangkan variabel-variabel lain seperti kontrol diri, *organizational citizenship behaviour*, lingkungan kerja, kinerja kerja, kepuasan karyawan, dan lain-lain.

Sehingga penelitian selanjutnya dapat memberikan informasi tentang variabel penelitian yang lebih bervariasi sehingga dapat menjelaskan dengan indikator yang lebih relevan dan dapat sebagai referensi. Peneliti selanjutnya juga dapat melakukan penelitian dengan variabel yang sama dengan mengubah kategori objek atau wilayah penelitian yang berbeda, sehingga dapat diketahui apakah hasil penelitian ini konsisten dalam berbagai jenis objek yang dianalisa. Maka dari itu, diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat lebih sempurna dan memberikan informasi yang lebih layak.

### DAFTAR PUSTAKA

- Meilinda, T. (2017). *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan*. Repository Darmajaya.
- Noratika, Ardilasari., & Firmanto, Ari. (2017). Hubungan Self Control dan perilaku Cyberloafing pada Pegawai Negeri Sipil. Malang : *Jurnal ilmiah psikologi terapan*. Vol. 05, No 1.

- Pane, Shintia, M. (2017). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Bank BNI Kanwil Medan. *Skripsi*. Universitas Medan Area.
- Puspawardani, Siska. (2019). Pengaruh Regulasi Diri, Stres Kerja, dan Keadilan Organisasi Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Aparatur Sipil Negara. *Skripsi*. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Priansa, Donni, J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Riandy. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Borneo Laboratorium Inspeksi Dan Surveyor Service di Samarinda. *E-Journal Administrasi Bisnis*, Vol. 4, No. 4.
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri (Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomic Dan Aplikasi Ditempat Kerja)*. Surakarta: Harapan Press.
- Tjahyono, Amelia., & Victoria, Cindy Christanto. (2017). *Jurnal*. Program Manajemen Perhotelan. Program Studi. Manajemen. Universitas Kristen Petra.
- Tri Windari, Cahyani. (2019). Work-Family Dengan Burnout Pada Polisi Wanita Aktif Di Yogyakarta. *Skripsi*. Program Studi Psikologi. Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya. Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.