

PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN *SELF CONTROL* TERHADAP PERILAKU *CYBERLOAFING*

Hanung Deswinta Syaharani¹, Cris Kuntadi²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

email: hanum.deswinta24@gmail.com

ABSTRAK

Saat kita melakukan sebuah studi, kita memerlukan studi sebelumnya agar peneliti dapat menghindari plagiarisme dan mendorong peneliti untuk menyelidiki dan menemukan solusi yang inovatif dan unik. Artikel ini akan meninjau literatur untuk membahas variabel yang memengaruhi perilaku *cyberloafing*, antara lain beban kerja, stres kerja serta *self control*. Oleh karena itu, studi ini bertujuan untuk merumuskan hipotesis mengenai apakah variabel bebas memiliki dampak pada perilaku *cyberloafing*. Penulisan artikel ilmiah ini menggunakan pendekatan kualitatif. Dalam hal ini, hasil temuan dari studi mengungkapkan bahwa faktor yang dianggap sebagai variabel independen memiliki korelasi yang signifikan, diantaranya yaitu 1) Beban Kerja berdampak terhadap Perilaku *Cyberloafing*; 2) Stres Kerja berdampak terhadap Perilaku *Cyberloafing*; serta 3) *Self Control* berdampak terhadap Perilaku *Cyberloafing*.

Keyword: Perilaku *Cyberloafing*, Beban Kerja, Stres Kerja, dan *Self Control*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, kemajuan teknologi yang pesat memiliki dampak yang sangat besar pada masyarakat. Dengan kemajuan teknologi saat ini, masyarakat membutuhkan internet untuk mempercepat dan memudahkan komunikasi saat mengirimkan atau menerima informasi dari tempat yang berbeda. Internet dengan mudah bisa diakses oleh siapa saja dan dimana saja, termasuk di tempat kerja baik dari segi biaya, tenaga, maupun waktu dalam membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Hampir semua perusahaan memiliki fasilitas Wi-Fi atau komputer yang terhubung ke internet untuk membantu karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang harus mereka selesaikan.

Namun demikian, kemudahan internet di tempat kerja dapat menimbulkan masalah apabila karyawan tidak dapat memanfaatkannya sepenuhnya untuk membantu mereka menyelesaikan tugas. Selain itu tidak ada batasan pada penggunaan internet di tempat kerja yang menunjukkan adanya penyimpangan. Dalam kenyataannya, ada beberapa karyawan melakukan tindakan yang melanggar etika dengan menggunakan internet di luar waktu kerja mereka. Tindakan ini dikenal

sebagai *Cyberloafing* atau *Cyberslacking* adalah ketika seorang karyawan menggunakan internet untuk tujuan non-kerja selama waktu kerja.

Cyberloafing biasanya terjadi di antara kalangan karyawan perusahaan atau organisasi di Indonesia. Selama *cyberloafing* dapat dikendalikan dan dibatasi itu tidak terlalu merugikan perusahaan. Untuk menghindari efek buruk *cyberloafing*, penting bagi organisasi harus memahami alasan mengapa karyawan melakukan pekerjaannya serta hal-hal di dalamnya berkontribusi pada perilaku tersebut. Dengan cara ini, organisasi dapat dengan mudah mengatur dan mengontrol penggunaan internet karyawan mereka dengan baik. Jika perilaku *cyberloafing* terus terjadi, produktivitas karyawan akan menurun yang pada akhirnya akan berdampak buruk pada perusahaan.

Dalam situasi dimana karyawan mempunyai banyak pekerjaan yang perlu diselesaikan dalam waktu yang sangat singkat dan dalam keadaan tekanan menyebabkan kelelahan fisik dan mental, stres, dan kejenuhan, serta keyakinan bahwa mereka tidak dapat menyelesaikan tugas tersebut dengan kemampuan terbaiknya. Salah satu metode paling sederhana untuk menghilangkan semua ini yaitu dengan menggunakan internet di komputer dan perangkat pribadi lainnya atau melakukan tindakan *cyberloafing*.

Pegawai menunjukkan kesalahan yang dilakukan pengguna saat menggunakan Internet di tempat kerja dan mereka tidak kembali ke pekerjaan mereka dalam jangka waktu yang lama setelah melakukan *cyberloafing*. Inilah alasan mengapa penulis memutuskan untuk melakukan pengujian ulang.

Sebagaimana dikemukakan dalam latar belakang di atas, beberapa kesulitan dengan metodologi studi ini akan ditemui. Kesulitan-kesulitan tersebut antara lain:

1. Apakah variabel Beban Kerja berdampak pada Perilaku *Cyberloafing*?
2. Apakah variabel Stress Kerja berdampak pada Perilaku *Cyberloafing*?
3. Apakah variabel *Self Control* berdampak pada Perilaku *Cyberloafing*?

KAJIAN TEORI

Perilaku *Cyberloafing*

Cyberloafing adalah aktivitas dimana karyawan memanfaatkan internet sebagai hobi untuk mengurangi stres dan kepenatan kerja dengan menikmati berbagai hiburan online saat bekerja. Contohnya termasuk mengunjungi situs jejaring sosial, membaca laporan berita, mengirim dan menerima email pribadi, bermain game dan berbelanja secara online, menonton video, mendownload file atau musik, dan aktivitas lainnya yang tidak terkait dengan pekerjaan atau tanggung jawab. Setiap tahun, jumlah orang yang menggunakan internet tidak berhenti meningkat. Peningkatan ini tidak tergantung pada usia, tingkat pendidikan atau status sosial seseorang. Semua orang dapat mengakses internet dimana saja dan kapan saja termasuk saat berada di perusahaan. Kehadiran internet di suatu perusahaan bisa memberikan dampak positif atau negatif. Salah satunya adalah dengan memiliki fasilitas internet dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara efektif, mampu berkreasi dan membantu pelanggan untuk bekerja dengan teknologi modern yang mampu mengurangi waktu dan biaya transaksi (Sani & Suhana, 2022).

Istilah "*cyberloafing*" mengacu pada tindakan karyawan yang menggunakan internet untuk kepentingan pribadi selama waktu kerja. Sebuah studi yang menyelidiki *cyberloafing* di suatu perusahaan menemukan bahwa rata-rata pengguna menghabiskan sekitar satu hingga tiga jam setiap hari menggunakan internet tanpa ada kaitannya dengan pekerjaan. Data yang menunjukkan bahwa karyawan Indonesia secara umum menghabiskan satu jam setiap hari untuk menggunakan internet secara pribadi. Meskipun *cyberloafing* mungkin bisa bermanfaat bagi karyawan dan organisasi hal ini bisa berbahaya ketika mencegah produktivitas karyawan. *Cyberloafing* adalah tindakan pemborosan yang dapat mengungkap rahasia perusahaan dan dapat menyebabkan produktivitas yang lebih rendah dan penggunaan sumber daya jaringan yang tidak efektif mengurangi kemampuan perusahaan untuk bersaing (Moffan & Handoyo, 2020).

Cyberloafing adalah ketika karyawan menggunakan internet perusahaan secara sukarela untuk melakukan hal-hal yang tidak terkait dengan pekerjaan mereka sehari-hari. Karyawan berusaha menghindari kejadian yang tidak menyenangkan di tempat kerja melalui *cyberloafing*. Banyak karyawan yang melakukan perilaku ini melalui perangkat komputer dan hampir semua organisasi terjadi pada *cyberloafing*. Dengan

menggunakan teknologi, karyawan dapat mencapai hasil kerja yang lebih baik dan berkomunikasi dan mencari informasi dengan lebih mudah, cepat, dan nyaman. Karena kemudahan ini, karyawan seringkali menggunakan Internet sebagai aktivitas rekreasi dan non-kerja selama jam kerja. *Cyberloafing* terjadi ketika seorang karyawan tanpa sengaja menggunakan internet perusahaan selama jam kerja untuk mengakses situs web dan melihat email pribadi yang tidak terkait dengan pekerjaan mereka. Dengan berpartisipasi dalam aktivitas *cyberloafing*, karyawan dapat mengurangi kelelahan, melepaskan perasaan negatif, menjadi lebih puas dengan pekerjaan mereka, dan menjadi lebih bahagia di tempat kerja. Dalam situasi seperti ini, karyawan membutuhkan waktu untuk memulihkan tenaganya agar mereka dapat bekerja dengan lebih baik dan penuh tekad untuk menyelesaikan tugas selanjutnya (Rahma & Wijono, 2023).

Peneliti terdahulu telah mengkaji penelitian serupa terkait dengan perilaku *cyberloafing* diantaranya (Sani & Suhana, 2022), (Moffan & Handoyo, 2020) dan (Rahma & Wijono, 2023).

Beban Kerja

Istilah "beban kerja" mengacu pada jumlah tugas yang diberikan kepada seorang pekerja berdasarkan jenis pekerjaannya. Misalnya, persepsi beban kerja diasumsikan terjadi apabila seorang karyawan diberikan tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Istilah ini mengacu pada perkiraan jumlah tugas atau kegiatan yang berkaitan dengan aktivitas manusia yang akan diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Seseorang dapat melihat beban kerja dengan cara yang negatif atau positif. Karyawan akan tertekan dan tidak akan melakukan pekerjaan yang harus mereka lakukan jika mereka menganggap pekerjaan mereka sebagai beban. Akibatnya, mereka memiliki kemungkinan lebih besar untuk menyelesaikan tugas-tugas sebelum tenggat waktu. Dalam kasus, dimana karyawan mengalami stres di tempat kerja cenderung melakukan pelarian diri. Salah satu caranya adalah melarikan dirinya melalui *cyberloafing* (Sani & Suhana, 2022).

Beban kerja merupakan suatu proses atau tindakan yang perlu diselesaikan oleh pengguna dalam jangka waktu tertentu. Beberapa kantor dan perusahaan memiliki wifi ataupun pc yang dapat terhubung ke internet. Hal ini sangat membantu karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka dengan cepat. Namun, jika karyawan

tidak dapat menggunakan fasilitas ini sepenuhnya, hal itu dapat menyebabkan masalah karena tidak adanya batasan pada penggunaan internet yang dapat mengakibatkan penyimpitan. Karyawan dapat merasa tidak nyaman saat bekerja di tempat kerja yang tidak kondusif. Karyawan yang bekerja di tempat kerja yang tertutup dapat memanfaatkan waktu mereka untuk mengakses internet untuk tujuan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan mereka (Amelia et al., 2021).

Ada dua jenis beban kerja yaitu beban kerja peran kualitatif serta beban kerja peran kuantitatif. Ketika seseorang yakin bahwa kemampuannya tidak mencukupi untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, mereka mengalami beban kerja kualitatif. Sebaliknya, beban kerja kuantitatif terjadi ketika seseorang menghadapi kesulitan menyelesaikan suatu tugas dalam waktu yang telah ditentukan. Terlalu banyak tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas dan dalam keadaan tekanan menyebabkan kelelahan fisik dan mental, stres, dan kejenuhan, serta keyakinan bahwa mereka tidak dapat menyelesaikan tugas tersebut dengan kemampuan mereka akan menimbulkan beban kerja (Hardiani, 2021).

Peneliti terdahulu telah mengkaji penelitian serupa terkait dengan beban kerja diantaranya (Sani & Suhana, 2022), (Amelia et al., 2021) dan (Hardiani, 2021).

Stres Kerja

Salah satu penyebab *cyberloafing* adalah stres di tempat kerja. Stres kerja adalah kondisi psikologis yang tidak nyaman yang disebabkan oleh penilaian subjektif seseorang tentang kebutuhan yang dihasilkan dari tempat kerja mereka melebihi kemampuan mereka untuk secara efektif memenuhi kebutuhan tersebut. Banyak pekerja menghadapi tingkat stres yang tinggi di tempat kerja dan mencari cara berbeda untuk mengurangnya disebut dengan *coping*. Istilah "*coping*" mengacu pada upaya untuk mengurangi tingkat stres ini. Untuk mengurangi emosi negatif seperti depresi, kecemasan, kesulitan konsentrasi, dan lain-lain membuat karyawan menggunakan perilaku ini sebagai salah satu cara untuk menghindari stres kerja. Sekalipun karyawan sering menggunakan *cyberloafing* sebagai cara untuk mengurangi stres yang mereka alami di tempat kerja, tindakan ini tidak disarankan. Perusahaan membayar karyawannya dengan mahal untuk meningkatkan kinerja mereka. Dapat dikatakan bahwa seorang karyawan yang terlibat dalam *cyberloafing* dapat dikeluarkan dari posisi pekerjaan yang seharusnya mereka lakukan. Karyawan cenderung melakukan hal-hal di luar pekerjaannya jika mereka tidak puas dengan

pekerjaan mereka. Akibatnya, ketika karyawan stres dan tidak puas dengan pekerjaan mereka, maka perilaku *cyberloafing* pasti akan meningkat (Moffan & Handoyo, 2020).

Stres kerja dapat didefinisikan sebagai reaksi psikologis negatif yang dihasilkan oleh evaluasi diri seseorang terhadap kebutuhan pekerjaan yang lebih besar daripada kemampuan mereka. Seseorang dapat mengalami stres kerja karena proses yang dilakukan secara berulang-ulang, pekerjaan yang harus bertumpuk-tumpuk yang menghasilkan lebih banyak tugas yang harus diselesaikan sebelum satu tugas selesai dan fakta bahwa ada lebih banyak tugas yang harus diselesaikan sebelum waktunya habis. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian tentang tingkat stres yang disebabkan oleh pekerjaan di tempat kerja. Ini dilakukan untuk mengidentifikasi penyebab stres di tempat kerja dan mencari cara untuk menguranginya. Karena tekanan akan mempengaruhi pekerjaan karyawan dan keinginan mereka untuk bekerja. Karyawan mencari cara untuk mengatasi dan mengurangi stres ketika mereka mengalaminya. Salah satu cara untuk mengatasi stres ini yaitu dengan *cyberloafing* yang dapat membantu mengurangi emosi negatif seperti kelelahan, stres, dan kesulitan fokus (Rahma & Wijono, 2023).

Stres kerja terjadi ketika seorang karyawan mengalami tekanan fisik atau mental yang menghalangi mereka untuk memenuhi persyaratan organisasi. Stres merupakan suatu keadaan konflik yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kesehatan manusia. Dengan kata lain, stres kerja merupakan suatu situasi konflik yang dialami oleh karyawan dapat merasa ketidaknyamanan dalam pelaksanaan pekerjaannya (Andini et al., 2023).

Peneliti terdahulu telah mengkaji penelitian serupa terkait dengan stres kerja diantaranya (Moffan & Handoyo, 2020), (Rahma & Wijono, 2023) dan (Andini et al., 2023).

Kontrol Diri (Self Control)

Pengendalian diri diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam merencanakan, mengarahkan, mengatur dan bertindak sedemikian rupa sehingga dapat membuahkan hasil yang baik. Pengaruh pengendalian diri pada perilaku awal dinilai sangat penting, karena salah satu hasil dari proses pengendalian diri adalah perilaku yang diamati. Dengan adanya pengendalian diri, karyawan yang tidak melakukan pelanggaran di tempat kerja merupakan karyawan yang kurang memiliki

pengendalian diri. Orang dengan pengendalian diri rendah percaya bahwa mereka yang merasa lebih membutuhkan perilaku yang dibatasi karena mereka akan menerima imbalan langsung dan memiliki hati nurani yang terbuka. Ini disebabkan adanya kecenderungan pada seseorang untuk melakukan berbagai tindakan terlarang di tempat kerja. Selain itu, perusahaan dapat terkena konsekuensi hukum karena tindakan karyawan seperti pelecehan, pelanggaran hak cipta, pencemaran nama baik, dan desersi. Bagi pengusaha, pelanggaran produksi yang dilakukan oleh pekerja cyber dapat merugikan perusahaan (Ardilasari & Firmanto, 2017).

Pengendalian diri merupakan kemampuan seseorang untuk mengontrol dorongan mereka saat menghadapi hambatan. Hal ini terkait dengan kesejahteraan fisik dan mental seseorang serta kemampuan seseorang untuk mengendalikan perilaku dan dorongan yang tidak diinginkan. Karyawan sudah menjadi kebiasaan berperilaku seperti mengabaikan, menghindari, dan melalaikan pekerjaan atau sengaja melakukan pekerjaan yang buruk. Pengendalian diri mengacu pada aturan yang digunakan siswa untuk mengontrol diri mereka sendiri agar mereka tidak terlibat dalam aktivitas atau aktivitas yang tidak menyenangkan dan tidak sesuai dengan tujuan mereka (Pranitasari et al., 2023).

Pengendalian diri merupakan kemampuan seseorang dalam mengendalikan hasrat dan keinginan yang bertentangan dengan tatanan sosial. Kesuksesan dalam hidup dapat dicapai melalui pengembangan dan penerapan pengendalian diri meliputi pengendalian perilaku, pengendalian kognitif, pengendalian keputusan, dan pengendalian informasi. Orientasi "di sini dan saat ini" lebih mungkin ditemukan pada seseorang yang kurang mengendalikan diri. Pengendalian diri berpartisipasi dalam aktivitas intelektual, terlibat dalam aktivitas berisiko, tidak peduli dengan kebutuhan orang lain, lebih memilih jalan pintas daripada yang rumit, dan memiliki sedikit toleransi terhadap sumber frustrasi. Rendahnya pengendalian diri akan mengabaikan konsekuensi dari penyalahgunaan internet yang tidak tepat, sehingga mereka akan kesulitan mengendalikan diri dan memiliki keinginan yang besar untuk melakukan cyber-slack (Kartinah et al., 2023).

Peneliti terdahulu telah mengkaji penelitian serupa terkait dengan *self control* diantaranya (Ardilasari & Firmanto, 2017), (Pranitasari et al., 2023) dan (Kartinah et al., 2023).

Tabel 1
Studi sebelumnya yang relevan

No	Nama Peneliti (tahun)	Hasil Studi Sebelumnya	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1	(Sani & Suhana, 2022)	Beban kerja, <i>burnout</i> dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi perilaku <i>cyberloafing</i>	Beban kerja memiliki dampak pada perilaku <i>cyberloafing</i>	<i>Burnout</i> dengan komitmen organisasi memiliki dampak pada perilaku <i>cyberloafing</i>
2	(Amelia et al., 2021)	Beban kerja, konflik peran dan lingkungan kerja memiliki dampak pada perilaku <i>cyberloafing</i>	Beban kerja memiliki dampak pada perilaku <i>cyberloafing</i>	Konflik peran dengan lingkungan kerja memiliki dampak pada perilaku <i>cyberloafing</i>
3	(Hardiani, 2021)	<i>Work family conflict</i> dan beban kerja memiliki dampak pada perilaku <i>cyberloafing</i>	Beban kerja memiliki dampak pada perilaku <i>cyberloafing</i>	<i>Work family conflict</i> memiliki dampak pada perilaku <i>cyberloafing</i>
4	(Moffan & Handoyo, 2020)	Stres kerja memiliki dampak pada perilaku <i>cyberloafing</i>	Stres kerja memiliki dampak pada perilaku <i>cyberloafing</i>	
5	(Rahma & Wijono, 2023)	Stres kerja memiliki dampak pada perilaku <i>cyberloafing</i>	Stres kerja memiliki dampak pada perilaku <i>cyberloafing</i>	
6	(Andini et al., 2023)	<i>Locus of control</i> dan stres kerja memiliki dampak pada perilaku <i>cyberloafing</i>	Stres kerja memiliki dampak pada perilaku <i>cyberloafing</i>	<i>Locus of control</i> memiliki dampak pada perilaku <i>cyberloafing</i>

No	Nama Peneliti (tahun)	Hasil Studi Sebelumnya	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
7	(Ardilasari & Firmanto, 2017)	<i>Self control</i> memiliki dampak pada perilaku <i>cyberloafing</i>	<i>Self control</i> memiliki dampak pada perilaku <i>cyberloafing</i>	
8	(Pranitasari et al., 2023)	<i>Self control, self awareness</i> dan kejenuhan belajar pada perilaku <i>cyberloafing</i>	<i>Self control</i> memiliki dampak pada perilaku <i>cyberloafing</i>	<i>Self awareness</i> dengan kejenuhan belajar pada perilaku <i>cyberloafing</i>
9	(Kartinah et al., 2023)	Pengendalian diri dan stres kerja memiliki dampak pada perilaku <i>cyberloafing</i>	Pengendalian diri dengan stres kerja memiliki dampak pada perilaku <i>cyberloafing</i>	

TEKNIK PENULISAN

Penulisan artikel ilmiah ini menggunakan pendekatan kualitatif. Dengan menggunakan referensi dan tinjauan literatur, studi ini bertujuan untuk menentukan bagaimana teori-teori tersebut berbeda tentang beban kerja, stres kerja dan *self control* yang berkaitan dengan *cyberloafing*. Dalam artikel ini, terdapat sumber yang diperoleh dari Google Scholar sebagai sumber utama dalam mencari artikel ilmiah secara online. Selain itu, Mendeley digunakan sebagai mensitasi sumber artikel jurnal tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari tinjauan literatur tentang Perilaku Organisasi ini mencakup beberapa studi teori dan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya:

1. Pengaruh variabel Beban Kerja terhadap Perilaku *Cyberloafing*

Beban kerja mempengaruhi perilaku *cyberloafing*. Studi ini menunjukkan bahwa semakin besar tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan, maka semakin banyak pula karyawan yang terlibat melakukan *cyberloafing*. Akibatnya, kontribusi pekerja pada perusahaan akan menurun. *Cyberloafing* dapat digunakan sebagai cara untuk mengatasi kebosanan dengan mengubah lingkungan kerja yang membosankan menjadi lebih menarik. *Cyberloafing* yang dilaporkan oleh pengguna dapat dikualifikasikan sebagai tindakan disipliner. Ini disebabkan oleh upaya

karyawan untuk membuat tempat kerja yang membosankan menjadi tempat kerja yang lebih menarik. Orang-orang yang melakukan *cyberloafing* mengalami stres dan kelelahan karena beban kerja yang berat dan percaya bahwa mereka tidak mampu menyelesaikan tugas-tugas yang dibutuhkan. Kelebihan beban kerja terjadi ketika seorang karyawan memiliki lebih banyak tugas daripada yang dapat mereka selesaikan. Jika ini terjadi, karyawan akan mengalami perilaku *cyberloafing*. Untuk menghindari stres di tempat kerja, karyawan pasti akan berusaha menghindari beban kerja yang terlalu banyak dengan berbicara di internet (Sani & Suhana, 2022).

Beban kerja mempunyai pengaruh yang positif pada perilaku *cyberloafing*. Internet memungkinkan banyak hal, seperti bermain game saat bekerja, berbelanja online, dan mengakses media sosial. *Cyberloafing* adalah salah satu contoh perilaku kontraproduktif yang ditunjukkan oleh pengguna internet. Pekerja di perusahaan pemerintah sering mengalami stres kerja karena beban kerja yang konstan dan berulang membuat mereka merasa jenuh. Pengguna sering kali melakukan perilaku *cyberloafing* sebab cara termudah untuk mengurangi rasa bosan yaitu dengan memiliki akses Internet di setiap komputer atau perangkat apa pun. Karyawan mungkin tidak tahu tugas mana yang harus diprioritaskan atau diselesaikan terlebih dahulu karena ada begitu banyak hal yang bisa dilakukan dalam waktu yang sangat singkat. Akibatnya, mereka akan mengalami stres di tempat kerja mereka dan akan mengambil perilaku berbicara di internet (Amelia et al., 2021).

Perilaku *Cyberloafing* dapat dipengaruhi oleh beban kerja. Perilaku *cyberloafing* memang tidak akan disebabkan oleh beban kerja yang tinggi. Karena para karyawan terlalu sibuk dan tidak punya banyak waktu untuk mempertimbangkan hal-hal lain selain pekerjaan mereka. Meskipun demikian, pekerja yang menghadapi beban pekerjaan yang berat akan mengalami stres yang berlebihan, yang pada gilirannya akan menyebabkan kelelahan dan penyakit. Selain itu, penurunan kinerja pegawai menjadi konsekuensi yang berkorelasi langsung dengan kelangsungan hidup perusahaan. Keberhasilan sebuah perusahaan bergantung pada sumber daya manusianya. Salah satu solusinya dengan membuat karyawan nyaman dan produktif. Perusahaan harus lebih berhati-hati mengenai apakah tugas tersebut sesuai dengan kinerja karyawannya dan apakah tenggat waktunya tepat atau tidak. Jika perusahaan hanya ingin mengambil keuntungan finansial dengan mengabaikan kinerja karyawan itu akan berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan (Hardiani, 2021).

Temuan ini mendukung gagasan bahwa beban kerja menunjukkan dampak signifikan dengan perilaku *cyberloafing*. Hasil tersebut sejalan dengan temuan studi sebelumnya oleh (Sani & Suhana, 2022), (Amelia et al., 2021) dan (Hardiani, 2021).

2. Pengaruh variabel Stres Kerja terhadap Perilaku *Cyberloafing*

Stres kerja memiliki dampak pada perilaku *cyberloafing*. Dengan tingginya tekanan kerja maka jumlah karyawan yang melakukan *cyberloafing* semakin meningkat dan semakin rendah tekanan kerja maka jumlah karyawan yang melakukan *cyberloafing* semakin berkurang. Salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* pada karyawan adalah stres yang mereka alami saat bekerja. karena dianggap sebagai cara yang bagus untuk mengurangi stres di tempat kerja. Karyawan mengalami stres karena kelelahan, perhatiannya teralihkan, dan kebingungan dalam bekerja. Jadi mereka menggunakan *cyberloafing* untuk mengurangi stres mereka. Karyawan mengalami *cyberloafing* karena konflik pekerjaan dan ketidakjelasan yang menimbulkan stres di tempat kerja. Karyawan selalu mencari cara baru untuk mengurangi atau mengatasi stres yang mereka alami di tempat kerja. *Cyberloafing* merupakan salah satu cara untuk mengelola stres yang muncul di tempat kerja. Selain itu, *cyberloafing* juga mempunyai dampak positif seperti menghilangkan letih, penat atau stres, meningkatkan kepuasan kerja atau kreativitas, meningkatkan efisiensi, pemulihan dan relaksasi serta kebahagiaan karyawan (Moffan & Handoyo, 2020).

Stres kerja memiliki dampak yang positif pada perilaku *cyberloafing*. Hal ini sejalan dengan studi sebelumnya yang dapat disimpulkan bahwa tingginya tingkat stres kerja maka perilaku *cyberloafing* mempunyai hubungan berkorelasi negatif begitupun sebaliknya. Karyawan merasa tekanan kerja menghalangi mereka untuk menyelesaikan tugas mereka. Karyawan lebih berkonsentrasi dalam menyelesaikan masalah yang timbul atau dikenal sebagai pemecahan masalah yang ditargetkan. Dengan kata lain, mereka lebih berkonsentrasi pada pengurangan pemicu stres. Hal ini dapat menghasilkan penurunan perilaku *cyberloafing*. Selain itu, karyawan dapat dianggap memiliki standar kerja yang baik atau memiliki perspektif dan pemahaman yang positif tentang pekerjaan mereka. *Cyberloafing* dapat membantu karyawan menjadi lebih produktif, lebih bahagia di tempat kerja, melepaskan emosi negatif. Dalam seperti ini, karyawan memerlukan waktu untuk memulihkan tenaganya agar

mereka tetap semangat, mampu bekerja dengan lebih baik, dan penuh tekad untuk menyelesaikan tugas selanjutnya (Rahma & Wijono, 2023).

Stres pekerjaan dapat mempengaruhi *cyberloafing*. Jika seseorang berada dalam tekanan dalam pekerjaan, hal tersebut cenderung membuatnya kurang bisa berkonsentrasi pada pekerjaan mereka. Oleh karena itu, ia akan mencari jalan keluar untuk menghilangkan stresnya dengan menggunakan jaringan Wi-Fi kantor untuk keperluan pribadi, seperti membuka media sosial, membuka aplikasi belanja online, serta bermain game. Tindakan tersebut disebut *cyberloafing*. Selain itu, *cyberloafing* terjadi karena mereka tidak dapat menahan diri untuk tidak melakukan perilaku curang di tempat kerja. Pengendalian diri yang tinggi pada seseorang akan menurunkan kecenderungannya untuk melakukan perilaku menyimpang dan sebaliknya, pengendalian diri yang rendah akan meningkatkan kecenderungannya untuk melakukan perilaku menyimpang (Andini et al., 2023).

Temuan ini mendukung gagasan bahwa stres kerja menunjukkan dampak signifikan dengan perilaku *cyberloafing*. Hasil tersebut sejalan dengan temuan studi sebelumnya oleh (Moffan & Handoyo, 2020), (Rahma & Wijono, 2023) dan (Andini et al., 2023).

3. Pengaruh variabel *Self Control* terhadap Perilaku *Cyberloafing*

Perilaku *cyberloafing* bisa memberikan dampak yang negatif pada perusahaan dan karyawan yang terlibat. Hal ini dikarenakan *cyberloafing* menyebabkan banyaknya keterlambatan dalam bekerja dan kinerja karyawan yang kurang baik dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Karyawan dengan kontrol diri rendah bersifat menuntut, memilih melakukan aktivitas yang tidak memerlukan keterampilan tertentu, seperti aktivitas yang berisiko, hanya berfokus pada kebutuhan sendiri, dan sering mengalami depresi, mudah marah, dan menghindari kerja keras yang memerlukan imajinasi. Dengan demikian, karyawan dengan pengendalian diri yang rendah akan melakukan perilaku *cyberloafing* di tempat kerja. Sedangkan karyawan dengan pengendalian diri yang tinggi memikirkan akibat dari tindakannya, bekerja dengan hati-hati, memilih melakukan aktivitas mental, dan memikirkan pentingnya orang lain. Mampu mengendalikan perasaannya, tetap tenang dan tetap fokus dalam bekerja. Oleh karena itu, karyawan dengan tingkat pengendalian diri yang tinggi cenderung tidak melakukan tindakan yang salah di tempat kerja, seperti *cyberloafing* (Ardilasari & Firmanto, 2017).

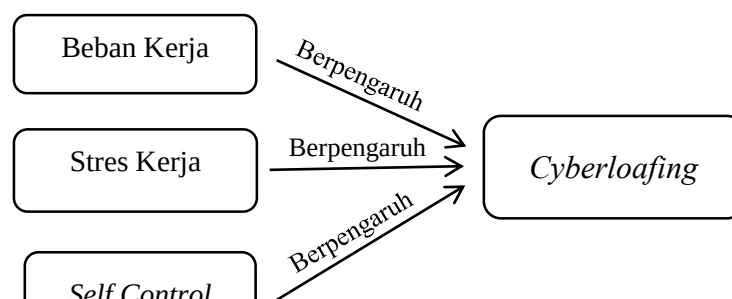
Perilaku *cyberloafing* dipengaruhi positif oleh stres kerja. Kontrol diri yang tinggi akan mengurangi kecenderungan perilaku *cyberloafing* dan rendahnya pengendalian diri akan lebih mendukung perilaku *cyberloafing*. Meskipun *cyberloafing* dapat memberikan manfaat, seperti meningkatkan produktivitas karyawan, namun jika praktik ini dibiarkan memberikan dampak yang tinggi bagi perusahaan. Setiap karyawan fokus pada pekerjaannya, sedangkan *cyberloafing* dapat mengganggu produktivitas yang dapat mempengaruhi efisiensi kerja. Sebuah studi menunjukkan bahwa keinginan yang ditimbulkan oleh internet dapat mengurangi produktivitas karyawan. Dengan menggunakan sedikit kecerdasan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka. Pengguna dengan gangguan pemrosesan informasi bekerja dengan menjelajahi berbagai situs web, mengirim dan menerima pesan elektronik pribadi (Pranitasari et al., 2023).

Pengendalian diri mempunyai pengaruh pada perilaku *cyberloafing*. Pengendalian diri diperlukan untuk mengelola atau mengendalikan situasi atau keadaan yang timbul dengan mencegah, menghindari dan membatasi dampaknya. Dalam praktik *cyberloafing*, karakteristik pekerjaan karyawan juga penting karena beberapa jenis pekerjaan membuat pekerjaan menjadi lebih rumit dan menimbulkan konflik dengan rekan kerja yang berdampak pada pekerjaan tersebut. Dengan informasi tentang suatu keadaan, seseorang dapat mengantisipasi dari berbagai sudut pandang berbeda dan melihat setiap aspek yang menguntungkan. Selain itu, kemampuan pengambilan keputusan adalah kemampuan seseorang untuk mengambil keputusan berdasarkan keputusan mereka sendiri. Seseorang dapat menghindari perilaku buruk seperti *cyberloafing* karena kemampuan mereka untuk mengendalikan perilaku, pengendalian persepsi, dan pengendalian keputusan (Kartinah et al., 2023).

Temuan ini mendukung gagasan bahwa *self control* tidak menunjukkan dampak signifikan dengan perilaku *cyberloafing*. Hasil tersebut sejalan dengan temuan studi sebelumnya oleh (Ardilasari & Firmanto, 2017), (Pranitasari et al., 2023) dan (Kartinah et al., 2023).

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam artikel ini didasarkan pada identifikasi permasalahan, kajian pustaka, penelitian terdahulu yang relevan serta analisis hubungan antar variabel yang dapat dijelaskan sebagai berikut.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Beban kerja, stres kerja serta *self control* memiliki dampak pada *cyberloafing* seperti yang ditunjukkan pada kerangka konseptual. Ada banyak variabel tambahan muncul selain faktor-faktor yang telah disebutkan sebelumnya yang memengaruhi perilaku *cyberloafing*, sebagaimana diuraikan dalam batasan artikel ini:

- a) *Burnout*: (Sani & Suhana, 2022).
- b) Komitmen organisasi: (Sani & Suhana, 2022).
- c) Konflik peran: (Amelia et al., 2021).
- d) Lingkungan kerja: (Amelia et al., 2021).
- e) *Work family conflict*: (Hardiani, 2021)
- f) *Locus of control*: (Andini et al., 2023).
- g) *Self awareness*: (Pranitasari et al., 2023).
- h) Kejenuhan belajar: (Pranitasari et al., 2023).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dengan mempertimbangkan kerangka teori, kajian pustaka dan hasil pembahasan yang terdapat dalam artikel review ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Beban Kerja mempengaruhi Perilaku *Cyberloafing*. Perusahaan menyediakan layanan dan sumber daya untuk membantu perusahaan. Semakin baik layanan yang ditawarkan, semakin besar kemungkinan bahwa pelanggan memanfaatkannya secara tidak tepat, terutama melalui *cyberloafing*
2. Stres Kerja mempengaruhi Perilaku *Cyberloafing*. Dengan tingginya tekanan kerja maka jumlah karyawan yang melakukan *cyberloafing* semakin meningkat dan semakin rendah tekanan kerja maka jumlah karyawan yang melakukan *cyberloafing* semakin berkurang.

3. *Self Control* mempengaruhi Perilaku *Cyberloafing*. Karyawan yang mempunyai tingkat tanggung jawab dan integritas yang besar lebih jarang mengalami perilaku menyimpang seperti *cyberloafing* karena mereka lebih mengendalikan diri.

Saran

Mengingat temuan yang disajikan dalam kesimpulan sebelumnya. Sudah banyak penelitian yang membahas mengenai perkembangan Perilaku *Cyberloafing*. Sebagaimana disebutkan di atas, diperlukan penelitian terkini yang berkaitan dengan Perilaku *Cyberloafing* dengan memerlukan data dan konteks yang lebih baru.

Maka disarankan kepada peneliti selanjutnya adalah bagi peneliti lain yang tertarik untuk meneliti judul yang sama. Diharapkan bahwa peneliti ini tidak hanya menyelidiki variabel yang telah dibahas dalam studi ini, tetapi juga akan menyelidiki faktor-faktor yang memengaruhi Perilaku *Cyberloafing*. Selain itu, ada banyak variabel independen yang dapat memengaruhi Perilaku *Cyberloafing*. Faktor-faktor tersebut antara lain *burnout*, komitmen organisasi, konflik peran, lingkungan kerja, *work family conflict*, *locus of control*, *self awareness* dan kejenuhan belajar.

REFERENSI

- Amelia, D. D., Kurniawan, R., & Kusasi, F. (2021). PENGARUH BEBAN KERJA, KONFLIK PERAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PERILAKU CYBERLOAFING PADA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU. *Student Online Journal (SOJ) UMRAH-Ekonomi*, 2(2), 1106–1116.
- Andini, A., Titing, A. S., & Ismanto, I. (2023). Pengaruh Locus Of Control Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan RSUD Kabupaten Buton Tengah. *Intellektika: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(6), 190–201.
<https://doi.org/https://doi.org/10.59841/intellektika.v1i6.495>
- Ardilasari, N., & Firmanto, A. (2017). HUBUNGAN SELF CONTROL DAN PERILAKU CYBERLOAFING PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL (Vol. 05, Issue 01). <https://doi.org/https://doi.org/10.22219/jipt.v5i1.3882>
- Hardiani, W. A. A. (2021). Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Burnout dan Dampaknya Pada Cyberloafing. *Jurnal Visi Manajemen*, 7(1), 14–30. <https://doi.org/https://doi.org/10.56910/jvm.v7i1.149>
- Kartinah, K., Saifulah, A. M., Anisah, T. N., Nurwiyanta, N., & Sunyoto, D. (2023). Pengaruh Pengendalian Diri Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Dosen Di Indonesia. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 7(1).
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.58258/jisip.v7i1.4400>
- Moffan, M. D. B., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Cyberloafing dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator pada Karyawan di Surabaya. In *Jurnal Magister Psikologi UMA* (Vol. 12, Issue 1). Online.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/analitika.v11i1.3401>
- Pranitasari, D., Afifah, N., Prastuti, D., Hermastuti, P., Syamsur, G., & Suryono, D. W. (2023). SELF CONTROL, SELF AWARENESS DAN KEJENUHAN BELAJAR PADA PERILAKU CYBERLOAFING MAHASISWA DALAM PEMBELAJARAN DARING (Vol. 11, Issue 1). Online.
<https://doi.org/https://doi.org/10.52447/mmj.v11i1.6978>
- Rahma, A. M., & Wijono, S. (2023). Stres Kerja dengan Cyberloafing pada Karyawan Perusahaan X Kota Salatiga (Vol. 5).
<https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jpdk.v5i2.12807>

Sani, M. P., & Suhana, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Burnout, dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Cyberloafing (Studi Pada PT. ABC di Kabupaten Kendal). *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 286–305.
<https://doi.org/10.37531/mirai.v7i2.2014>

&&&