

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Ratu Samban Bengkulu Utara Dimediasi Perilaku *Cyberloafing*

Maulida Nabila Ovika¹, Praningrum²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bengkulu

ovikamaulidanabila@gmail.com, praningrum@unib.ac.id

ABSTRACT

By using cyberloafing behavior as a mediating variable, this research aims to find out how workload impacts employee performance at Perumda Air Minum Tirta Ratu Samban, North Bengkulu. The author of this research used quantitative methods. Data was collected by distributing questionnaires to employees using Google Form. Although the questionnaire was distributed to one hundred workers, only 65 were usable. The influence of the independent variable on the dependent variable was evaluated using the multiple linear regression method during data collection. This research uses a non-probability sample. The results of the research explain that this research has the conclusion that there is a significant relationship between the workload variable and the cyberloafing variable, the workload variable with the performance variable, and the cyberloafing variable with performance, as well as the workload variable with cyberloafing through the performance variable.

Keywords: *Workload, Performance, Cyberloafing*

ABSTRAK

Dengan menggunakan perilaku *cyberloafing* sebagai variabel mediasi, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana beban kerja berdampak pada kinerja karyawan di Perumda Air Minum Tirta Ratu Samban Bengkulu Utara. Penulis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan menggunakan Google Form. Meskipun kuesioner dibagikan kepada seratus pekerja, hanya 65 yang dapat digunakan. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dievaluasi dengan memakai metode regresi linier berganda selama pengumpulan data. Penelitian ini menggunakan sampel non-probability. Hasil penelitian menjelaskan bahwasanya penelitian ini mempunyai kesimpulan bahwasanya ada hubungan yang signifikan antara variabel beban kerja terhadap variabel *cyberloafing*, variabel beban kerja terhadap variabel kinerja, dan variabel *cyberloafing* terhadap kinerja, serta variabel beban kerja terhadap *cyberloafing* melalui variabel kinerja.

Kata kunci: *Beban Kerja, Kinerja, Cyberloafing*

PENDAHULUAN

Salah satu komponen penting dalam keberhasilan setiap organisasi adalah manajemen SDM (Winarti, 2018). SDM dianggap sebagai komponen yang sangat memberikan penentuan terhadap kesuksesan sebuah perusahaan guna meraih tujuannya (Daulay et al., 2019). Kinerja karyawan yang diharapkan dapat

menghasilkan kualitas kerja yang baik dan jumlah kerja yang sesuai standar; ini merupakan faktor utama yang memengaruhi pencapaian tujuan organisasi (Desnirita & Sari, 2022).

Kualitas kerja, kuantitas dan penuntasan tugas, tanggung jawab pekerja, dan bagaimana pekerja menyelesaikan tugas dapat digunakan untuk menentukan kinerja karyawan (Sutrisno, 2010), (Simamora, 2004), (Samson et al., 2015), (Hamid & Hassan, 2015).

(Tsauri, 2015) mengemukakan bahwasanya kinerja adalah keefektifan karyawan yang merampungkan pekerjaan dengan mutu dan jumlah yang sepadan dengan tanggung jawab mereka. Di era modern ini, organisasi dihadapkan pada tantangan yang semakin kompleks dan persaingan yang ketat. Dalam konteks ini, Sebagai penyedia air minum publik, Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Ratu Samban Bengkulu Utara juga mungkin menghadapi tekanan saat bekerja.

Beban kerja ialah komponen yang bisa memengaruhi kinerja pekerja (Parashakti, 2020). Beban kerja ialah sekelompok tugas yang wajib dirampungkan oleh perusahaan dalam kurun masa yang sudah disepakati (Hendrayanti, 2010). Penelaahan beban kerja adalah prosedur guna menentukan total waktu kerja dan penggunaan yang dibutuhkan oleh pekerja guna merampungkan berbagai tugas tertentu dalam jangka waktu yang ditentukan (Sari & Darmawan, 2020). Menurut (Adawiyah & Sukmawati, 2013), beban kerja ialah tugas yang harus diselesaikan oleh organisasi sebagai akibat dari kapasitas kerja dan standar masa. Studi (Widjaja, 2006), mengemukakan bahwasanya beban kerja yang terlalu susah dilakukan dan teknologi yang tidak membantu melakukan pekerjaan dengan benar adalah dua faktor yang sering menyebabkan stres bagi karyawan. Berdasarkan penjelasan sebelumnya tentang definisi beban kerja, peneliti bisa memberikan kesimpulan bahwasanya beban kerja mengacu pada kemampuan pekerja untuk menangani tugas-tugas yang diberikan dan bagaimana tugas-tugas tersebut harus diselesaikan dengan waktu atau batasan yang diberikan. Karyawan sering terbebani karena diwajibkan menyelesaikan tugas dalam masa yang ditentukan.

Tuntutan pekerjaan yang tinggi akan menyebabkan orang lelah, bosan, dan menurunkan kinerja perusahaan (Cahyani & Frianto, 2019). Namun, dalam era digital ini, muncul fenomena yang dapat memengaruhi hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan, yaitu perilaku *cyberloafing*. Fenomena ini telah menjadi perhatian serius dalam manajemen sumber daya manusia karena dapat mengganggu produktivitas karyawan dan berpotensi merusak reputasi organisasi.

Menurut (Desnirita & Sari, 2022), *cyberloafing* ialah aktivitas yang muncul saat karyawan memakai fasilitas seperti komputer, tablet, laptop, dan ponsel guna melakukan hal-hal yang tidak berbahaya tetapi tidak dianggap berhubungan dengan pekerjaan mereka. Menurut (Lim, 2002), Jika seorang karyawan memakai internet guna keperluan individu selama jam kerja, ini dikatakan sebagai *cyberloafing*. Contoh perilaku *cyberloafing* termasuk mengirim email, membuka aplikasi belanja *online*, browsing melalui browser, berbicara dengan orang lain, dan mengunduh sesuatu di internet yang tidak terkait dengan pekerjaan mereka. (Henle &

Blanchard, 2008).

Cyberloafing bisa juga memiliki efek positif ketika digunakan untuk menghindari tekanan di tempat kerja seperti yang banyak oleh karyawan (Azizah & Setyawati, 2019), hal itu mempunyai efek negatif bila membiarkan perilaku ini tidak terkendali. Pentingnya untuk mempelajari *Cyberloafing* sebab kelazimanya dan konsekuensi yang merugikannya (Nugroho, 2009). Sebuah penelitian oleh (Abdurahman, 2023) menunjukkan bahwasanya perilaku *cyberloafing* bisa menjadi mediator antara beban kerja dan kinerja karyawan. Hasil temuan ini memberikan petunjuk bahwasanya beban kerja berdampak negatif pada kinerja pekerja, dan perilaku *cyberloafing* dapat berfungsi sebagai mediator antara keduanya.

Dengan menggunakan perilaku *cyberloafing* sebagai variabel mediasi, peneliti menguji bagaimana beban kerja berdampak pada kinerja karyawan di Perumda Air Minum Tirta Ratu Samban Bengkulu Utara. Peneliti akan mencoba menjawab pertanyaan apakah beban kerja yang tinggi bisa mengakibatkan kinerja karyawan menjadi lebih buruk dan apakah perilaku *cyberloafing* berfungsi sebagai mediator dalam hal ini. Oleh sebab itu, penelitian ini diharapkan bisa memberikan penafsiran yang lebih apik mengenai dinamika beban kerja, kinerja, dan dampak *cyberloafing* dalam konteks Perumda air minum tirta ratu samban Bengkulu Utara. Sebagai penyedia layanan air minum publik, Perumda air minum tirta ratu samban Bengkulu Utara juga tidak terkecuali dari tekanan yang mungkin dihadapi oleh karyawan saat bekerja.

Penelitian ini memiliki relevansi yang signifikan dalam berbagai aspek. Pertama, hasil penelitian dapat memberikan wawasan kepada manajemen Perumda air minum tirta ratu samban Bengkulu Utara tentang bagaimana beban kerja yang mereka berikan kepada karyawan bisa mempengaruhi kinerja mereka. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan mengelola beban kerja yang lebih besar, manajer dapat menggunakan data ini untuk menciptakan strategi manajemen yang lebih baik. Kedua, penelitian ini juga memiliki implikasi bagi SDM secara *general*. Pemahaman tentang bagaimana perilaku *cyberloafing* bisa memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan bisa membantu manajemen membuat kebijakan yang lebih tepat untuk menangani masalah ini dalam lingkungan kerja yang semakin digital. Terakhir, penelitian ini dapat membantu penelitian akademik tentang manajemen SDM dan perilaku organisasi. Dengan menggabungkan konsep beban kerja, kinerja, dan *cyberloafing*, penelitian ini dapat melengkapi literatur yang ada dan membantu dalam pengembangan teori dan model yang lebih komprehensif.

METODE PENELITIAN

Studi ini menerapkan jenis penelitian kuantitatif. (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwasanya penelitian kuantitatif, yang berbasis pada positivisme, bermanfaat untuk melakukan penelitian pada populasi atau sampel tertentu, memakai alat penelitian, dan menganalisis data kuantitatif dan statistik untuk memvalidasi hipotesis.

Populasi pada penelitian ini ialah karyawan Perumda Air Minum Tirta Ratu Samban Bengkulu Utara. Metode *non-probability* digunakan untuk mengambil sampel karena elemen populasi tidak mempunyai kesempatan yang ditentukan sebelumnya guna diambil sebagai sampel (Sekaran, 2006). Metode pengambilan sampel *purposive*, yang berarti memilih sampel berdasarkan jenis atau karakteristik tertentu (Sekaran, 2006). Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan menggunakan Google Form. Meskipun kuesioner dibagikan kepada seratus pekerja, hanya 65 yang dapat digunakan.

Untuk menunjukkan hubungan linier simultan antara variabel indikator dan variabel laten, SEM adalah salah satu teknik analisis multivariat yang berguna. Dengan menggunakan aplikasi SmartPLS, data awal dari responden penelitian akan diproses untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel Inten (Sholiha & Salamah, 2016). Metode SEM-PLS (Partial Least Square) digunakan untuk menganalisis data. Analisis persamaan struktural PLS berbasis varian dan memiliki kemampuan guna memeriksa model pengukuran sekaligus struktural. Dua komponen penting dalam SEM-PLS adalah penilaian model pengukuran dan penilaian model *structural*.

Definisi Operasional dan Variabel Hipotesis

Beban Kerja

Menurut (Sari & Darmawan, 2020), analisa beban kerja ialah fase menentukan jam kerja dan penggunaan yang diperlukan oleh SDM untuk menyelesaikan tugas dalam jangka waktu tertentu. Menurut (Desnirita & Sari, 2022), beban kerja ialah tugas yang wajib dilakukan oleh unit dalam suatu organisasi sebagai akibat dari kapasitas kerja dan standar masa.

Indikator Beban Kerja

Menurut (Mufid & Wahyuningtyas, 2016), indikator beban kerja mencakup :

1. Tujuan yang Harus Dipenuhi

Persepsi seseorang mengenai seberapa besar tugas yang harus mereka selesaikan, seperti mendapatkan nasabah dan meningkatkan omset perusahaan yang telah ditetapkan, dan seberapa besar hasil yang harus mereka selesaikan dalam waktu tertentu

2. Kondisi Perkerjaan

Mencakup cara seseorang melihat kondisi kerjanya, seperti seberapa cepat mereka membuat keputusan tentang kapan harus melayani pelanggan dan menyelesaikan peristiwa yang tidak bisa diprediksi, seperti wajib bekerja di luar jam kerja guna melayani pelanggan dan merampungkan tugas lain.

3. Tolak Ukur Pekerjaan

Keyakinan seseorang tentang pekerjaan mereka, seperti perasaan bahwasanya pekerjaan mereka harus dirampungkan dalam kurun masa tertentu. Pengukuran beban kerja memiliki banyak manfaat bagi perusahaan. (Cain, 2007), mengemukakan bahwasanya argumentasi yang penting untuk menjadi tolak ukur beban kerja ialah guna menghitung jumlah beban mental yang wajib dibayarkan

untuk menjalankan tugas tertentu supaya bisa memperkirakan kinerja sistem pekerja. Maksud akhir dari tindakan ini ialah guna mendukung kondisi kerja, membenarkan rancangan lingkungan kerja, atau membuat tahapan kerja yang efisien.

Cyberloafing

Menurut (Rianti, 2021), *cyberloafing* ialah aktivitas yang muncul saat karyawan memakai fasilitas seperti komputer, laptop, tablet, dan ponsel guna melakukan hal-hal yang tidak berbahaya tetapi tidak dianggap berhubungan dengan pekerjaan mereka. Menurut (Wahyuni et al., 2020), *cyberloafing* didefinisikan sebagai aktivitas mengakses internet atau *email* ketika waktu kerja yang tidak relevan dengan pekerjaan. Sedangkan pendapat dari (Wahyuni et al., 2020), salah satu definisi dari *cyberloafing* adalah pemakaian internet guna kepentingan individu selama jam kerja dengan memakai internet organisasi.

Indikator Cyberloafing

Menurut (Pratama, 2022), *cyberloafing* dibagi menjadi 2 taraf yaitu:

1. *Minor Cyberloafing*

Dalam jenis *minor cyberloafing*, karyawan andil dalam banyak macam aktivitas pemakaian internet *general* yang tidak mempunyai kaitan dengan pekerjaan mereka. Contoh kecil *cyberloafing* termasuk mengunjungi situs olahraga, melakukan pembaruan status di media sosial, mengirim dan menerima *email* pribadi, dan belanja *online*. Mengangkat telepon pribadi atau berbicara tentang hal-hal pribadi di tempat kerja adalah contoh *minor cyberloafing* yang tidak dibenarkan di tempat kerja.

2. *Serious Cyberloafing*

Serious cyberloafing adalah jenis *cyberloafing* dimana karyawan andil dalam banyak aktivitas pemakaian internet yang lebih tidak aman dan berpotensi menyimpang dari aturan perusahaan. Judi *online*, pengelolaan situs pribadi, dan pembukaan situs pornografi adalah contoh aktivitas *serious cyberloafing*.

Kinerja

Menurut (Desnirita & Sari, 2022), kinerja bisa didefinisikan menjadi efek kerja yang dilaksanakan individu ketika menyelesaikan tugas yang diamanahkan kepadanya dengan didasari keahlian, kecakapan, keterbukaan, dan ketepatan masa. (Hasibuan, 2018), kinerja didefinisikan sebagai *output* yang bisa diwujudkan oleh individu atau kelompok di sebuah perusahaan berdasarkan kapasitas dan tanggung jawab mereka guna mewujudkan maksud organisasi. Kinerja ini harus dicapai secara sah, tidak menentang aturan, etis dan aksiologi.

Indikator kinerja

Ini adalah indikator kinerja yang diusulkan oleh (Mangkunegara, 2009), diantaranya ialah:

1. Kualitas kerja, yang mencakup kerapian, ketelitian, dan konsistensi hasil kerja dengan kapasitas pekerjaan, mengurangi kesalahan dan meningkatkan produktivitas. Kualitas kerja juga membantu perusahaan maju.
2. Kuantitas kerja, adalah jumlah pekerjaan yang dilakukan secara bersamaan untuk meningkatkan produktivitas dan keefektifan berdasarkan maksud perusahaan.
3. Inisiatif, program membantu karyawan melihat, menilai, membuat, dan membuat keputusan tentang cara menyelesaikan masalah.
4. Kerja sama, kemampuan karyawan guna bekerja sama dengan orang lain secara vertikal atau horizontal, baik di dalam maupun di luar pekerjaan, guna meningkatkan hasil pekerjaan mereka
5. Ketaatan, didefinisikan sebagai kesanggupan seorang pekerja untuk menaati aturan dan melaksanakan tugasnya berdasarkan arahan yang diamanahkan kepada mereka.

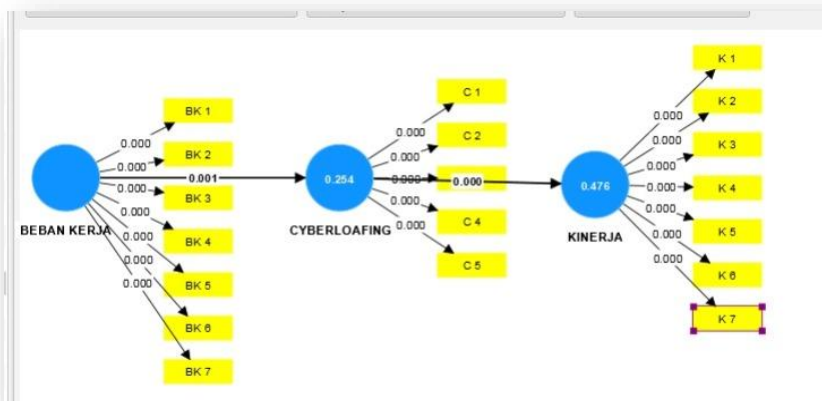
Hipotesis

(Benedita, 2018), mengemukakan bahwasanya beban kerja mempunyai efek positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Selain itu, temuan (Herdiati et al., 2015), menyelidiki hubungan beban kerja terhadap *cyberloafing*. Ambiguitas dan konflik peran, serta persepsi sanksi adalah beberapa hubungan yang diteliti. Hasilnya menunjukkan sangat signifikan. Hasil temuan dari (Herlianto, 2013), menemukan bahwasanya beban kerja berlebihan berdampak negatif pada perilaku *cyberloafing*.

Penelitian oleh (Monica & Maharani, 2020), yang menjelaskan bahwasanya ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan *coping stress* dengan perilaku *cyberloafing*, tetapi *cyberloafing* tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Penulis berpendapat bahwasanya *cyberloafing* memengaruhi kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Outer Model



Gambar 1. Outer Model

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Item Indikator	Validitas Konvergen		Validitas Diskriminan	Status
	Loading Factor	AVE	Cross Loading	
BK 1	0.877	0.803	0.877	Valid
BK 2	0.901		0.901	Valid
BK 3	0.877		0.877	Valid
BK 4	0.928		0.928	Valid
BK 5	0.901		0.901	Valid
BK 6	0.924		0.924	Valid
BK 7	0.864		0.864	Valid
C 1	0.917	0.841	0.917	Valid
C 2	0.916		0.916	Valid
C 3	0.934		0.934	Valid
C 4	0.900		0.900	Valid
C 5	0.917		0.917	Valid
K 1	0.855		0.855	Valid
K 2	0.895	0.809	0.895	Valid
K 3	0.928		0.928	Valid
K 4	0.862		0.862	Valid
K 5	0.934		0.934	Valid
K 6	0.924		0.924	Valid
K 7	0.896		0.896	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2023

Tabel di atas menunjukkan hasil pengujian validitas konvergen pada beban luar yang menggunakan keseluruhan variabel meliputi Beban Kerja (X), *Cyberloafing* (M), Kinerja (Y). Menurut (Jr et al., 2021), bahwasanya ketika korelasi individu lebih dari 0,7, ukuran refleksi individu dianggap tinggi. Karena setiap variabel memiliki nilai faktor pengisi yang lebih besar dari 0,70, semua konstruk adalah valid. Nilai AVE rata-rata setidaknya sebesar 0,5. Konstruksi dianggap valid jika AVE lebih besar dari 0,50 dalam pengujian validitas diskriminasi. Jadi, item yang dipakai pada konstruk telah sah dan menyanggupi syarat validitas konvergen.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_a)	Status
Beban Kerja	0.959	0.964	Reliable
<i>Cyberloafing</i>	0.953	0.955	Reliable
Kinerja	0.961	0.966	Reliable

Sumber: Data Primer, diolah 2023

α dianggap reliabel pada uji reliabilitas apabila lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2005). Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel dalam survei memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60, yang menunjukkan bahwa data tersebut akurat dan menunjukkan kesamaan selama berbagai waktu.

Tabel 3. Uji R-Square

Variabel	R-Square
<i>Cyberloafing</i>	0.254
Kinerja	0.476

Sumber: Data Primer diolah 2023

Hubungan antara variabel independen dan variabel dependen ditunjukkan oleh nilai R-Square. R-Square pada variabel kinerja adalah 0.476. Berdasarkan temuan ini, semua konstruk eksogen, yaitu beban kerja sebesar 47,6%, dapat bertanggung jawab atas presentase variabel kinerja.

Uji Hipotesis (Signifikansi) Direct Effect

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis *Direct Effect* (Pengaruh Langsung)

Variabel	Original Sample (o)	Sample Mean	Standard Deviaton (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
(BK) -> (C)	0.504	0.496	0.145	3.481	0.001	Signifikan

(BK) -> (K)	0348	0.346	0.138	2.517	0.012	Signifikan
(C) -> (K)	0.690	0.671	0.127	5.421	0.000	Signifikan

Sumber : Data primer diolah tahun 2023

Pengujian hipotesis Variabel Beban Kerja (X) terhadap variabel *Cyberloafing* (M)

Berdasarkan hasil uji hipotesis direct effect t statistic untuk variabel Beban Kerja (X) terhadap variabel *Cyberloafing* yaitu sebesar $3,481 > 1,960$ dan pada P value sebesar $0,001 < 0,050$ Dengan ini dapat disimpulkan bahwasanya H1 diterima. Pada penelitian ini, variabel *cyberloafing* dipengaruhi secara signifikan oleh beban kerja. Hasil uji hipotesis memberikan petunjuk bahwasanya beban kerja secara parsial memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* Perumda Air Minum Tirta Ratu Samban Bengkulu Utara. Menurut jawaban karyawan yang terlibat, diketahui bahwasanya beban kerja mempengaruhi perilaku *cyberloafing*. Dalam temuan yang dilaksanakan oleh (Ardilasari & Firmanto, 2017), ditemukan bahwasanya ketika ada beban kerja berlebihan, juga dikenal sebagai *overload*, karyawan cenderung melakukan perilaku *cyberloafing* untuk melarikan diri dari tugas mereka. Hasil temuan ini mendukung penelitian yang dilaksanakan oleh (Ahmad & Parawansa, 2019), yang menemukan bahwasanya beban kerja berdampak positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*.

Pengujian hipotesis Variabel Beban Kerja (X) terhadap Variabel Kinerja (Y)

Hasil dari tabel uji hipotesis menunjukkan bahwa efek langsung t statistik variabel beban kerja terhadap variabel kinerja ialah $3,517$ di atas $1,960$, dan nilai P ialah $0,012$ di bawah $0,050$. Ini menunjukkan bahwasanya H2 diterima. Pada penelitian ini, variabel kinerja (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh variabel beban kerja. Hasil uji hipotesis ini memberikan petunjuk bahwasanya beban kerja memengaruhi kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Ratu Samban Bengkulu Utara secara positif dan signifikan. Hasil temuan mendukung kajian (Sutoyo et al., 2016), (Zulkifli et al., 2016) dan (Tjibrata et al., 2017), yang juga menyatakan bahwasanya secara parsial, ada hubungan yang signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Ratu Samban Bengkulu Utara. Hasilnya menunjukkan bahwasanya menurut distribusi frekuensi jawaban responden, variabel beban kerja mempunyai hubungan yang paling besar terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis Variabel *Cyberloafing* (M) terhadap Kinerja (Y)

Menurut hasil dari tabel uji hipotesis efek langsung t statistik variabel *cyberloafing* terhadap variabel kinerja (Y), nilai $5,421$ lebih besar dari $1,960$ dan nilai P $0,000$ lebih rendah dari $0,050$. Ini memberikan petunjuk bahwasanya H3 diterima. Pada penelitian ini, variabel *cyberloafing* (M) memengaruhi kinerja (Y) secara signifikan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwasanya perilaku *cyberloafing* memengaruhi kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Ratu

Samban Bengkulu Utara secara signifikan dan positif. Berdasarkan penelitian terdahulu dari (Wahyuni et al., 2020), perilaku *cyberloafing* berdampak positif dan besar pada kinerja karyawan. Menurut temuan dari (Ardilasari & Firmanto, 2017), perilaku *cyberloafing* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, temuan (Benedita, 2018), memberikan petunjuk bahwasanya perilaku *cyberloafing* memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Indirect Effect

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P Value s	Keterangan
(X) -> (M) -> (Y)	0.348	0.346	0.138	2.517	0.012	Signifikan

Sumber : Data primer diolah tahun 2023

Pengujian hipotesis Variabel Beban Kerja (X) terhadap *Cyberloafing* (M) melalui Variabel Kinerja (Y)

Variabel beban kerja terhadap variabel *cyberloafing* berdasarkan variabel kinerja (Y) memiliki efek t statistik yang tidak langsung, yaitu 2,517 lebih besar dari 1,960 dan nilai P adalah 0,012 lebih rendah dari 0,050. Dengan ini bisa diketahui bahwasanya H4 diterima. Artinya pada penelitian ini variabel beban kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap *cyberloafing* melalui variabel kinerja. Peneliti dapat menyimpulkan bahwasanya hipotesis alternatif (H4), yang menjelaskan mengenai beban kerja mempunyai pengaruh terhadap *cyberloafing* melalui variabel kinerja, diterima. Artinya, dalam konteks penelitian ini, ada bukti yang kuat bahwasanya Beban Kerja (X) memengaruhi secara signifikan tingkat *Cyberloafing* (M) melalui variabel Kinerja (Y). Hasil ini mengindikasikan bahwasanya tingkat Beban Kerja dapat mempengaruhi Kinerja, yang pada gilirannya berdampak pada tingkat *Cyberloafing*. Implikasi dari temuan ini bisa dipakai guna memahami bagaimana faktor-faktor seperti Beban Kerja dapat memengaruhi perilaku seperti *Cyberloafing* di lingkungan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini mempunyai kesimpulan bahwasanya ada hubungan yang signifikan antara variabel beban kerja terhadap variabel *cyberloafing*, variabel beban kerja terhadap variabel kinerja, dan variabel *cyberloafing* terhadap kinerja, serta variabel beban kerja terhadap *cyberloafing* melalui variabel kinerja.

Saran untuk penelitian selanjutnya ialah agar peneliti dapat memperbanyak variabel yang berhubungan dengan topik penelitian. Peneliti juga disarankan untuk memperbanyak sampel agar hasil yang didapatkan lebih maksimal. Peneliti juga bisa

mengidentifikasi penelitian dengan menggunakan metode yang berbeda agar nantinya hasil yang didapatkan semakin bisa memperluas wawasan pembaca.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, S. (2023). Pengaruh Ambiguitas Peran dan Beban Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing serta Dampaknya pada Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Kasus Biro Administrasi Pembangunan dan Pengadaan Barang/Jasa Provinsi Kalimantan Barat). *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(1), 8–25.
- Adawiyah, W., & Sukmawati, A. (2013). Analisis Beban Kerja Sumber Daya Manusia dalam Aktivitas Produksi Komoditi Sayuran Selada (Studi Kasus: CV Spirit Wira Utama). *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 4(2), 128–143.
- Ahmad, K., & Parawansa, D. A. S. (2019). Pengaruh Role Ambiguity, Role Conflict dan Role Overload Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Perilaku Cyberloafing pada Biro Akademik dan Umum Universitas Sulawesi Barat. *Hasanuddin Journal of Business Strategy (HJBS)*, 1(1), 8–25.
- Ardilasari, N., & Firmanto, A. (2017). Hubungan Self Control dan Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 5(1), 19–39.
- Azizah, S. N., & Setyawati, H. A. (2019). Cyberloafing Sebagai Strategi Mengatasi Kebosanan Kerja. *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 18(1), 1–7.
- Benedita, R. (2018). *Pengaruh Beban Kerja, Peran Ganda, dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan)*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Cahyani, W., & Frianto, A. (2019). Peran Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Sebagai Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 868–876.
- Cain, B. (2007). *A Review of The Mental Workload Literature: Defence Research and Development Canada Toronto*. Human System Integration Section.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 209–218.
- Desnirita, & Sari, A. P. (2022). Dampak Beban Kerja dan Prilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dwidaya World Wide Cabang Wilayah DKI Jakarta. *Jurnal Akademi Akuntansi Indonesia Padang*, 2(1), 1–13.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamid, N. Z. A., & Hassan, N. (2015). The Relationship Between Workplace Environment and Job Performance in Selected Government Offices in Shah Alam, Selangor. *International Review of Management and Business Research*, 4(3), 845–851.

- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Hendrayanti, E. (2010). *Analisis Beban Kerja Sebagai Dasar Perencanaan Kebutuhan SDM*. Salemba Empat.
- Henle, C. A., & Blanchard, A. L. (2008). The Interaction of Work Stressors and Organizational Sanctions on Cyberloafing. *Journal of Managerial Issues*, 20(3), 383–400.
- Herdiati, M. F., Sujoso, A. D. P., & 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*, 3(1), 179–185.
- Herlianto, A. W. (2013). Pengaruh Stres Kerja pada Cyberloafing. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(2), 1–5.
- Jr, J. F. H., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) using R: A Workbook* (1st ed.). Springer.
- Lim, V. K. G. (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*, 23(5), 675–694.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Monica, I., & Maharani, A. (2020). The Effect of Cyberloafing on Employee Performance Through Job Satisfaction and Work Commitment. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(4), 491–502.
- Mufid, & Wahyuningtyas. (2016). Pemetaan Kebutuhan SDM Berdasarkan Analisis Beban Kerja (ABK) dan Mutu Layanan Perpustakaan di Pusat Perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. *Libraria*, 4(2), 267–288.
- Nugroho, A. P. (2009). (2009). *Keterkaitan antara tekanan ditempat kerja dengan perilaku cyberloafing: Study pada pegawai pengelola data elektronik Pemerintah kabupaten Sragen*.
- Parashakti, R. D. (2020). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290–304.
- Pratama, L. (2022). *Analisis Pengendalian Diri, Komitmen Organisasional dan Perilaku Cyberloafing Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Warehouse Haistar Bandung*. Universitas Komputer Indonesia.
- Rianti, K. (2021). *Hubungan Antara Kontrol Diri Dengan Perilaku Minor Cyberloafing pada Karyawan PT. Saka Mitra Sejati*. Universitas Medan Area.
- Samson, G. N., Waiganjo, M., & Koima, J. (2015). Effet De l'environnement De Travail Sur La Performance Des Banques Commerciales Dans La Ville De Nakuru.

Journal International D'études et de Recherches Managériales, 3, 76–89.

- Sari, E. M., & Darmawan, M. M. (2020). Pengukuran Waktu Baku dan Analisis Beban Kerja pada Proses Filling dan Packing Produk Lulur Mandi di PT. Gloria Origita Cosmetics. *Jurnal ASIIMETRIK: Jurnal Ilmiah Rekayasa Dan Inovasi*, 2(1), 51–61.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis* (4th ed.). Salemba Empat.
- Sholiha, E. U. N., & Salamah, M. (2016). Structural Equation Modeling-Partial Least Square untuk Pemodelan Derajat Kesehatan Kabupaten/Kota di Jawa Timur (Studi Kasus Data Indeks Pembangunan Kesehatan Masyarakat Jawa Timur 2013). *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 4(2), 169–174.
- Simamora, J. (2004). *Faktor yang Mempengaruhi Ketidakteraturan Berobat Penderita Tb Paru Puskesmas Kota Binjai Tahun 2004*. Universitas Sumatera Utara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sutoyo, E., Mungad, Hamid, S., & Herawan, T. (2016). An Efficient Soft Set-Based Approach for Conflict Analysis. *PloS One*, 11(2), 8–25.
- Sutrisno, H. E. (2010). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Karya Putra di Surabaya. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 14(4), 460–477.
- Tjibrata, F. R., Lumanauw, B., & Dotulong, L. O. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 1570–1580.
- Tsauri, S. (2015). *Manajemen kinerja performance management*.
- Wahyuni, R., Irfani, H., & Mariana, R. (2020). Kinerja Pegawai Ditinjau dari Perilaku Cyberloafing dan Komitmen Organisasi. *Psyche 165 Journal*, 13(2), 240–245.
- Widjaja, A. W. (2006). *Administrasi Kepegawaian*. Rajawali Suprihanto.
- Winarti, E. (2018). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah*, 3(1), 1–26.
- Zulkifli, N. W. M., Azman, S. S. N., Kalam, M. A., Masjuki, H. H., Yunus, R., & Gulzar, M. (2016). Lubricity of Bio-Based Lubricant Derived from Different Chemically Modified Fatty Acid Methyl Ester. *Tribology International*, 93, 555–562.