

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PERILAKU CYBERLOAFING DIMEDIASI STRES KERJA PADA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI 74 DAN 58 KOTA BENGKULU

Rofifah Astiezhah¹, Muafi²
19311316@students.uui.ac.id¹, muafi@uui.ac.id²
Universitas Islam Indonesia

Abstrak

Penelitian ini menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap perilaku cyberloafing dimediasi stres kerja. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah guru Sekolah Dasar Negeri 74 dan Sekolah Dasar Negeri 58 Kota Bengkulu berjumlah 80 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Model (SEM) dengan menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa; (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap stres kerja, (2) terdapat pengaruh negatif dan signifikan lingkungan kerja terhadap stres kerja, (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap perilaku cyberloafing, (4) terdapat pengaruh stres kerja memediasi beban kerja terhadap perilaku cyberloafing, (5) terdapat pengaruh stres kerja memediasi lingkungan kerja terhadap perilaku cyberloafing.

Kata Kunci: Beban kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Perilaku Cyberloafing

Abstract

This research examines and analyzes the influence of workload and work environment on cyberloafing behavior which is mediated by work stress. The research method used in this research is a quantitative research method by distributing questionnaires to respondents. The population studied in this research were teachers at SD Negeri 74 and SD Negeri 58, Bengkulu City, totaling 80 people. The data analysis method used in this research is the Structural Equation Model (SEM) using Partial Least Square (PLS). The results of this research explain that; (1) there is a positive and significant influence of workload on work stress, (2) there is a negative and significant influence of the work environment on work stress, (3) there is a positive and significant influence of work stress on cyberloafing behavior, (4) there is a mediating influence of work stress workload on cyberloafing behavior, (5) there is a mediating influence of work stress on the work environment on cyberloafing behavior.

Keywords: Workload, Work Environment, Work Stress, Cyberloafing Behavior

PENDAHULUAN

Para pegawai di era saat ini, sejumlah besar perhatian didedikasikan untuk kemajuan teknologi yang telah menciptakan tempat kerja baru yang berbasis internet tanpa batas. Menurut Jinnan Wu, Mei, Liu, & Ugrin (2020) cyberloafing merupakan sesuatu aktivitas penggunaan internet yang tidak terkait dengan pekerjaan serta tersebar luas di tempat kerja. Kemudian menurut Blanchard dan Henle (2008) didefinisikan sebagai perilaku karyawan menggunakan fasilitas internet di tempat kerja yang secara sengaja dilakukan karyawan untuk tujuan pribadi membuka situs internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja. Dan menurut Lim (2002) cyberloafing juga sebagai perilaku menyimpang karyawan, mereka menggunakan status karyawannya untuk mengakses internet dan email selama jam kerja untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Maka dari itu organisasi memerlukan strategi yang baik agar pegawai tetap dapat bekerja dengan

mamanfaatkan internet guna menunjang kelancaran tugas-tugas yang diberikan, serta meminimalisir perilaku cyberloafing yang dapat timbul sewaktu-waktu (Emmy dan Riza, 2020). Sejumlah studi di Indonesia rata-rata pegawai mengalokasikan waktu hingga satu jam untuk akses internet yang tidak ada hubungannya sama sekali dengan pekerjaan (browsing, facebook dan lain sebagainya) artinya selama sebulan seorang pegawai yang bisa mengkorupsi waktu pekerjaan hingga 20 jam lebih atau sama dengan 2,5 hari kerja penuh (Antariksa, 2012).

Banyak faktor yang menjadi pemicu terjadinya perilaku cyberloafing salah satunya adalah stres kerja. Salah satu penelitian mengungkapkan bahwasannya cyberloafing berfungsi sebagai “mainan dikantor” untuk menghilangkan stres kerja dan menginspirasi kreativitas karyawan (Ozler, D., & Polat, 2012). Menurut Robbins dan Judge (2019) stres kerja merupakan kondisi dinamik yang terjadi pada individu dalam mengalami sebuah harapan, hambatan atau desakan dan terkait dengan sesuatu yang diinginkan serta dipersepsikan menjadi sesuatu yang belum pasti tetapi bermakna. Kemudian menurut Mangkunegara (2015) stres kerja juga merupakan perasaan menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Lalu menurut Handoko (2018) stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berfikir, emosi dan kondisi psikis seseorang.

Penegasan dari rangkuman teori tentang perilaku cyberloafing yang berkaitan dengan stres kerja di atas juga selaras dengan beberapa penelitian, di antaranya adalah Mila Nur Kamila dan Muafi (2023), Dwi Hurriyati dan Intan Marlinda (2023), Suryadi dan Rizqon Hoeroni (2023) ketiga penelitian tersebut telah menunjukkan bukti penguat bahwa teori yang dijabarkan menggambarkan bahwa stres kerja terhadap perilaku cyberloafing menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan.

Salah satu faktor pemicu terjadinya stres kerja yaitu beban kerja yang berlebihan, beban kerja yang diberikan kepada pegawai harus seimbang dengan kemampuan dan kompetensi dari pegawai itu sendiri, jika hal itu tidak seimbang dengan kemampuan yang dimilikinya maka lambat laun akan menimbulkan sebuah masalah kepada pegawai tersebut. Menurut Sunarso (2010) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Lalu menurut MENPAN Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004 menyatakan bahwa beban kerja sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Beban kerja yang dibebankan kepada pegawai dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (over capacity) dan beban kerja yang terlalu rendah (under capacity).

Penegasan dari rangkuman teori tentang beban kerja yang berkaitan dengan stres kerja di atas juga selaras dengan beberapa penelitian, di antaranya adalah hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Soelton, et al (2020), Hayati, et al (2022), Susiarty, et al (2019) dimana ketiga penelitian tersebut telah menunjukkan bukti penguat bahwa teori yang dijabarkan menggambarkan bahwa beban kerja terhadap stres kerja menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan.

Salah satu upaya untuk mengendalikan stres kerja pada pegawai yaitu memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, namun sebaliknya lingkungan kerja juga dapat menjadi salah satu faktor penyebab terjadinya stres kerja pada pegawai. Kenyamanan tempat kerja sendiri dapat diupayakan dengan menjaga sarana dan prasarana yang selalu terjaga, penerangan yang terang, ventilasi udara, dan tata ruang

tempat kerja yang nyaman. Menurut Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang memiliki potensi dalam mempengaruhi kinerja organisasi. Kemudian menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerja yang baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Dan menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Hal ini selaras dengan beberapa penelitian yang dilakukan dan hasilnya menunjukkan bahwa terdapat keterkaitan antara lingkungan kerja dengan stres kerja. Sebagaimana yang telah disampaikan Aldino, et al (2021), Susiarty, et al (2019) dan Yosiana, et al (2020) dimana ketiga penelitian tersebut telah menunjukkan bukti penguat bahwa teori yang dijabarkan menggambarkan bahwa lingkungan kerja terhadap stres kerja menunjukkan adanya hubungan yang negatif dan signifikan.

Pegawai di dalam suatu instansi pendidikan cenderung mudah mengalami stres kerja karena pekerjaan yang bersifat rutin dan teratur seperti merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, memimbing dan melatih peserta didik, membuat laporan, kemudian melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan tugas pokok. Tuntutan tersebut memicu timbulnya stres kerja pada pegawai sehingga dalam mengatasi stres, pegawai cenderung melakukan tindakan perilaku cyberloafing. Kemudian sekolah juga dituntut untuk dapat membuat lingkungan kerja yang baik, dengan cara memperhatikan lingkungan baik fisik dan non fisik. Lingkungan kerja yang dimaksud berupa penerangan yang bagus, kantor yang bersih, tidak terganggu dengan adanya sebuah kebisingan atau sirkulasi udara yang nyaman bagi guru dan lingkungan kerja yang non fisik berupa komunikasi yang baik dengan atasan, bawahan dan sesama rekan kerja.

Dari penelitian ini objek penelitiannya adalah tenaga pendidik pada SD Negeri 74 dan SD Negeri 58 Kota Bengkulu. Peneliti memilih SD Negeri 74 dan SD Negeri 58 Kota Bengkulu sebagai tempat penelitian dikarenakan berdasarkan hasil wawancara singkat dengan guru serta staff IT di Sekolah Dasar Negeri 74 dan 58 Kota Bengkulu, beliau menyatakan bahwa kegiatan pekerjaan di dalam sekolah ditemukan adanya perilaku yang memanfaatkan fasilitas internet untuk keperluan pribadi. Hal ini disebabkan sekolah sudah terkoneksi jaringan wifi dan menjadikan pekerjaan dapat diselesaikan dengan efisien saat bekerja dan mudah mendapatkan informasi dari sekolah dengan cepat. Selain itu, sekolah tidak memberikan aturan adanya batasan bagi guru dalam menggunakan internet pada saat jam kerja.

Munculnya stres kerja juga dapat dipengaruhi oleh beban kerja yang berlebihan dan tuntutan efisiensi, beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Sunarso, 2010). Berikut adalah tabel penggunaan internet selama 7 bulan terakhir pada tahun 2023 yang menunjukkan adanya peningkatan penggunaan internet yang telah melebihi standar :

Tabel 1. Penggunaan Wifi Sekolah Dasar Negeri 74 Kota Bengkulu Pada Tahun 2023

NO	Bulan	Penggunaan Wifi (Dalam GB)
1	Juni	388
2	Juli	386
3	Agustus	383
4	September	385

5	oktober	376
6	Novemver	381
7	Desember	390

Tabel 1.2 Penggunaan Wifi Sekolah Dasar Negeri 58 Kota Bengkulu Pada Tahun 2023

NO	Bulan	Penggunaan Wifi (Dalam GB)
1	Juni	387
2	Juli	380
3	Agustus	383
4	September	385
5	oktober	369
6	Novemver	373
7	Desember	389

Pihak sekolah sudah menetapkan pemakaian internet hanya 300 GB/Bulan untuk penunjang kegiatan pembelajaran. Namun berdasarkan tabel 1.2 dan tabel 1.3 yang menunjukkan bahwasannya guru di SD Negeri 74 dan SD Negeri 58 menggunakan wifi yang cukup tinggi terlihat dari penggunaan internet yang sudah melebihi standar oleh pihak sekolah setiap bulannya yaitu berkisar 300 GB/bulan. Perilaku cyberloafing merupakan perilaku menyimpang pegawai, mereka menggunakan status pegawainya untuk mengakses internet dan email selama jam kerja untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (Lim, 2002).

Keterangan yang disampaikan oleh salah seorang guru di SD Negeri 74 dan SD Negeri 58 Kota Bengkulu adanya peningkatan penggunaan internet ini bukan hanya karena pekerjaan rutin mengajar mereka yang di lakukan setiap hari tetapi, guru juga akan mengerjakan laporan setiap bulan Juni dan bulan Desember yakni laporan kenaikan kelas dan laporan akhir semester, sebab guru tidak bekerja dari rumah melainkan bekerja di sekolah guna mengefisiensi waktu kerja. Walaupun demikian, disela waktu kerja guru pandai mencuri waktu untuk melakukan tindakan perilaku cyberloafing hal ini, dikarenakan tekanan kerja yang tinggi dan didukung dengan lingkungan kerja yang tidak memiliki batasan dalam penggunaan internet yang pada akhirnya memicu stres kerja pada guru untuk melakukan tindakan perilaku cyberloafing sebagai pelampiasan. Berdasarkan penggunaan data internet di SD Negeri 74 dan SD Negeri 58 yang mencapai lebih 300 gb kemungkinan terbesarnya untuk pekerjaan diluar pekerjaan. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa guru dapat melakukan cyberloafing pada saat jam kerja.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian secara kuantitatif ialah sarana dalam menyelidiki teori objektif dengan memeriksa hubungan per-variabel Creswell (2014). Sedangkan menurut Emzir (2009) pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan yang secara pokok menggunakan post positivisme dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, menggunakan strategi penelitian seperti survei dan eksperimen yang memerlukan data statistik. Pengambilan sampel dilakukan secara acak dan instrumen penelitian bertujuan untuk membuktikan hipotesis yang sudah ditetapkan. Dalam penelitian ini pembagian kuesioner kepada guru SD Negeri 74 dan SD Negeri 58 Kota Bengkulu. Menurut Siregar (2013) menyatakan bahwa kuesioner merupakan suatu metode pengumpulan data yang memungkinkan peneliti untuk mempelajari pandangan,

keyakinan, tindakan, dan sifat-sifat individu penting dalam organisasi yang dapat terpengaruh oleh sistem yang disajikan oleh sistem yang telah ada. Sedangkan menurut Creswell (2012) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data di mana responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini memiliki responden berjumlah 80 orang yang telah memenuhi kriteria populasi. Karakteristik responden dapat dilihat melalui beberapa variabel yang digunakan berupa jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, dan intensitas perhari mengakses wifi selama di kantor.

Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden yaitu sebagai berikut:

Tabel 1 Jenis Kelamin

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Laki-laki	10	12.5
Perempuan	70	87.5
Total	80	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti Menggunakan SPSS 27 (n=80), 2024

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar responden adalah perempuan yaitu sebanyak 70 responden (87,5%) dan responden laki-laki yaitu sebanyak 10 responden (12,5%). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa partisipan perempuan mendominasi penelitian ini.

Usia

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan usia responden yaitu sebagai berikut:

Tabel 2 Usia

Kategori	Frekuensi	Prosentase
> 40 tahun	39	48.8
>50 tahun	1	1.3
20-25 tahun	3	3.8
25-30 tahun	3	3.8
30-40 tahun	34	42.5
Total	80	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti Menggunakan SPSS 27 (n=80), 2024

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia, sebagian besar responden adalah berusia > 40 tahun yaitu sebanyak 39 responden (48,8%), responden berusia > 50 tahun yaitu sebanyak 1 responden (1,3%), responden berusia antara 20-25 tahun dan berusia antara 25-30 tahun yaitu masing-masing sebanyak 3 responden (3,8%), dan responden berusia antara 30-40 tahun yaitu sebanyak 34 responden (42,5%). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa partisipan berusia > 40 tahun mendominasi penelitian ini.

Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yaitu sebagai berikut:

Tabel 3 Pendidikan Terakhir

Kategori	Frekuensi	Prosentase
S1	78	97.5
S2	2	2.5
Total	80	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti Menggunakan SPSS 27 (n=80), 2024

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, sebagian besar responden menempuh pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 78 responden (97,5%) dan responden menempuh pendidikan terakhir S2 yaitu sebanyak 2 responden (2,5%), Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh partisipan dengan pendidikan terakhir S1 mendominasi penelitian ini.

Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan masa kerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 4 Masa Kerja

Kategori	Frekuensi	Prosentase
< 5 tahun	7	8.8
> 21 tahun	28	35.0
10-15 tahun	4	5.0
11-15 tahun	17	21.3
16-20 tahun	8	10.0
6-10 tahun	16	20.0
Total	80	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti Menggunakan SPSS 27 (n=80), 2024

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja > 21 tahun yaitu sebanyak 28 responden (35,0%), responden memiliki masa kerja < 5 tahun yaitu sebanyak 7 responden (8,8%), responden memiliki masa kerja antara 10-15 tahun yaitu sebanyak 4 responden (5,0%), responden memiliki masa kerja antara 11-15 tahun yaitu sebanyak 17 responden (21,3%), responden memiliki masa kerja 16-20 tahun yaitu sebanyak 8 responden (10,0%), dan responden memiliki masa kerja antara 6-10 tahun yaitu sebanyak 16 responden (20,0%). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh partisipan dengan masa kerja > 21 tahun mendominasi penelitian ini.

Pendidikan Terakhir Intensitas Perhari Mengakses Wifi Selama Dikantor

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan intensitas perhari mengakses wifi selama dikantor yaitu sebagai berikut:

Tabel 5 Intensitas Perhari Mengakses Wifi Selama Dikantor

Kategori	Frekuensi	Prosentase
< 2 jam	9	11.3
>5 jam	3	3.8
2-3 jam	56	70.0
4-5 jam	12	15.0
Total	80	100.0

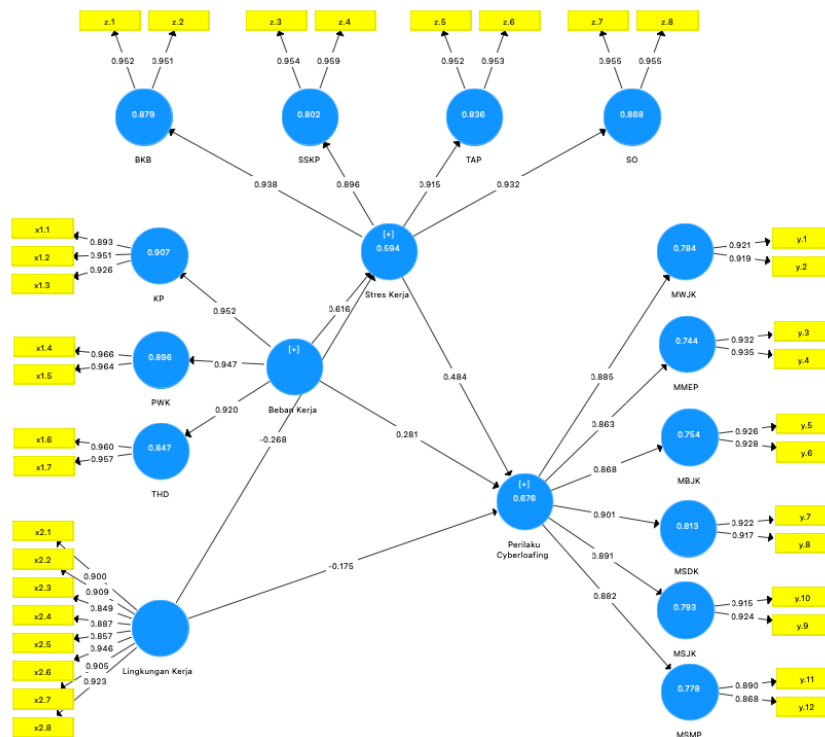
Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti Menggunakan SPSS 27 (n=80), 2024

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan intensitas perhari mengakses wifi selama dikantor, sebagian besar responden mengakses wifi kantor selama 2-3 jam per hari yaitu sebanyak 56 responden (70,0%), responden mengakses wifi kantor selama < 2 jam per hari yaitu sebanyak 9 responden (11,3%), responden mengakses wifi kantor selama > 5 jam per hari yaitu sebanyak 3 responden (3,8%) dan responden mengakses wifi kantor selama 4-5 jam per hari yaitu sebanyak 12 responden (15,0%). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh partisipan dengan mengakses wifi kantor selama 2-3 jam per hari mendominasi penelitian ini.

Analisis SEM

Analisis SEM pada SmartPLS akan menggunakan penghitungan Algoritma Partial Least Square (PLS). Tahapan yang dilakukan pada analisis Algoritma PLS ini meliputi iteratif estimasi skor variabel, estimasi outer weights/loading dan koefisien jalur, dan estimasi lokasi parameter. Analisis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Evaluasi Measurement (Outer) Model



Gambar 1 Outer Model

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti Menggunakan SmartPLS 3 (n=80), 2024

Convergent Validity

Validitas konvergen dari model pengukuran dengan menggunakan indikator reflektif dinilai berdasarkan loading faktor indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. Dalam penelitian ini terdapat tiga konstruk dengan jumlah indikator antara 7 sampai dengan 12 indikator dengan skala 1 sampai 5. Berdasarkan hasil pengujian model pengukuran yang terlihat pada gambar 4.1 dan tabel 4.6 dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 6 Validitas Konvergen

	Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Perilaku Cyberloafing	Stres Kerja
x1.1	0,866			
x1.2	0,890			
x1.3	0,890			

	Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Perilaku Cyberloafing	Stres Kerja
x1.4	0,925			
x1.5	0,898			
x1.6	0,895			
x1.7	0,864			
x2.1		0,900		
x2.2		0,909		
x2.3		0,849		
x2.4		0,887		
x2.5		0,857		
x2.6		0,946		
x2.7		0,905		
x2.8		0,923		
y.1			0,821	
y.10			0,796	
y.11			0,804	
y.12			0,742	
y.2			0,809	
y.3			0,798	
y.4			0,814	
y.5			0,796	
y.6			0,810	
y.7			0,841	
y.8			0,819	
y.9			0,843	
z.1				0,898
z.2				0,886
z.3				0,837
z.4				0,878
z.5				0,868
z.6				0,874
z.7				0,887
z.8				0,892

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti Menggunakan SmartPLS 3 (n=80), 2024

Pada data diatas, seluruh butir setelah dilakukan analisis ulang memiliki nilai outer loading > 0,7 artinya indikator-indikator tersebut memiliki korelasi atau kemampuan untuk mengukur variabel yang diukur dengan baik. Nilai outer loading ini menunjukkan persentase bahwa indikator mampu menerangkan variabel yang ada di dalamnya (Hair et al.,2017).

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Disamping uji validitas konstruk, dilakukan juga uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan composite reliability dan cronbach's alpha dari blok 35 indikator yang mengukur konstruk. Berikut ini adalah hasil pengujian composite reliability dan cronbach's alpha dari Smart PLS:

Tabel 7 Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja	0,956	0,957	0,964	0,792
Lingkungan Kerja	0,965	0,972	0,971	0,805
Perilaku Cyberloafing	0,952	0,953	0,958	0,653
Stres Kerja	0,957	0,958	0,964	0,770

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti Menggunakan SmartPLS 3 (n=80), 2024

Pada data diatas, seluruh butir memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,7, artinya data telah reliabel untuk digunakan dalam analisis. Selain itu, nilai AVE secara keseluruhan > 0,5 dimana menandakan laten/konstruk mampu menjelaskan lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya dalam rata-rata (Hair et al., 2017). Berdasarkan hasil faktor loading diatas maka dapat disimpulkan bahwa konstruk mempunyai convergent validity yang baik.

Discriminant Validity

Pengujian discriminant validity dilakukan untuk membuktikan apakah indikator pada suatu konstruk akan mempunyai loading factor terbesar pada konstruk yang dibentuknya dari pada loading factor dengan konstruk yang lain. Dapat di lihat pasa hasil pengujian kriteria Fornell-Lacker dan cross loading pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 8 Validitas Diskriminan (Kriteria Fornell-Larcker)

	Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Perilaku Cyberloafing	Stres Kerja
Beban Kerja	0,890			
Lingkungan Kerja	-0,432	0,897		
Perilaku Cyberloafing	0,714	-0,555	0,808	
Stres Kerja	0,733	-0,534	0,784	0,878

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti Menggunakan SmartPLS 3 (n=80), 2024

Berdasarkan data diatas, nilai variabel laten/konstruk (nilai yang di bold), dimana setiap nilai akar AVE pada tabel tersebut lebih besar daripada nilai korelasi variabel dengan variabel lainnya (tidak di bold). Nilai yang di bold dimana nilainya lebih besar dibandingkan nilai lainnya menandakan bahwa tidak ada variabel lain yang memiliki keterkaitan lebih besar dibandingkan dengan variabel konstraknya sendiri, sehingga antar variabel memiliki perbedaan, tidak berkorelasi, dan independen (Hair et. al., 2017).

Tabel 9 Cross Loading

	Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Perilaku Cyberloafing	Stres Kerja
x1.1	0,866	-0,410	0,691	0,679
x1.2	0,890	-0,348	0,670	0,617
x1.3	0,890	-0,363	0,684	0,658
x1.4	0,925	-0,426	0,627	0,628
x1.5	0,898	-0,434	0,605	0,638
x1.6	0,895	-0,392	0,639	0,699
x1.7	0,864	-0,310	0,515	0,640
x2.1	-0,384	0,900	-0,483	-0,471
x2.2	-0,383	0,909	-0,445	-0,455
x2.3	-0,267	0,849	-0,389	-0,411
x2.4	-0,348	0,887	-0,406	-0,435

	Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Perilaku Cyberloafing	Stres Kerja
x2.5	-0,314	0,857	-0,498	-0,406
x2.6	-0,460	0,946	-0,601	-0,551
x2.7	-0,461	0,905	-0,542	-0,534
x2.8	-0,431	0,923	-0,566	-0,530
y.1	0,548	-0,491	0,821	0,626
y.10	0,591	-0,439	0,796	0,623
y.11	0,564	-0,427	0,804	0,570
y.12	0,546	-0,353	0,742	0,590
y.2	0,547	-0,422	0,809	0,652
y.3	0,577	-0,399	0,798	0,624
y.4	0,630	-0,447	0,814	0,661
y.5	0,567	-0,410	0,796	0,567
y.6	0,547	-0,513	0,810	0,638
y.7	0,609	-0,555	0,841	0,692
y.8	0,524	-0,434	0,819	0,662
y.9	0,666	-0,474	0,843	0,684
z.1	0,643	-0,526	0,701	0,898
z.2	0,623	-0,586	0,642	0,886
z.3	0,610	-0,494	0,649	0,837
z.4	0,672	-0,448	0,733	0,878
z.5	0,651	-0,397	0,707	0,868
z.6	0,610	-0,387	0,676	0,874
z.7	0,666	-0,434	0,703	0,887
z.8	0,668	-0,475	0,693	0,892

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti Menggunakan SmartPLS 3 (n=378), 2022

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukuran konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi (Abdillah, 2018). Uji validitas diskriminan dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstruknya. Dengan demikian, uji validitas diskriminan mempunyai ketentuan bahwa korelasi cross loading dengan variabel lainnya harus lebih besar antara indikator dengan variabel laten lainnya (Sarwono, 2015).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai cross loading dari masing-masing item terhadap konstruk lebih besar > 0,70 dan lebih besar dari item diluar konstruk, sehingga keterikatan antara konstruk dengan itemnya lebih besar dan layak untuk dijadikan item pengukuran.

R-Square

Tabel 10 R Square

	R Square	R Square Adjusted
Perilaku Cyberloafing	0,679	0,666
Stres Kerja	0,596	0,585

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti Menggunakan SmartPLS 3 (n=80), 2024

Data diatas diambil pada outer model variabel stres kerja dan perilaku cyberloafing. Angka tersebut diartikan bahwa besar pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja belajar sebesar 0,596 atau 59,6%. Besar pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap perilaku cyberloafing sebesar 0,679 atau 67,9%.

F-Square

Tabel 11 F-Square

	Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Perilaku Cyberloafing	Stres Kerja
Beban Kerja			0,117	0,768
Lingkungan Kerja			0,068	0,144
Perilaku Cyberloafing				
Stres Kerja			0,292	

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti Menggunakan SmartPLS 3 (n=80), 2024

Nilai f square digunakan untuk melihat apakah ada atau tidaknya hubungan yang signifikan antar variabel dan melihat besaran pengaruh dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen (Hair et. al., 2017). Nilai f square < 0,020 dapat dinyatakan bahwa tidak efek antar hubungan variabel independen dengan dependen. Jika nilai f square diantara 0,02 dan 0,15 maka termasuk ke dalam efek kecil. Jika nilai f square diantara 0,15 hingga 0,35 maka termasuk ke dalam efek sedang. Sedangkan jika nilai f square lebih besar dari 0,35 maka termasuk ke dalam efek yang besar (Hair et al., 2017).

Q2 Predictive Relevance

Tabel 12 Q2 Predictive Relevance

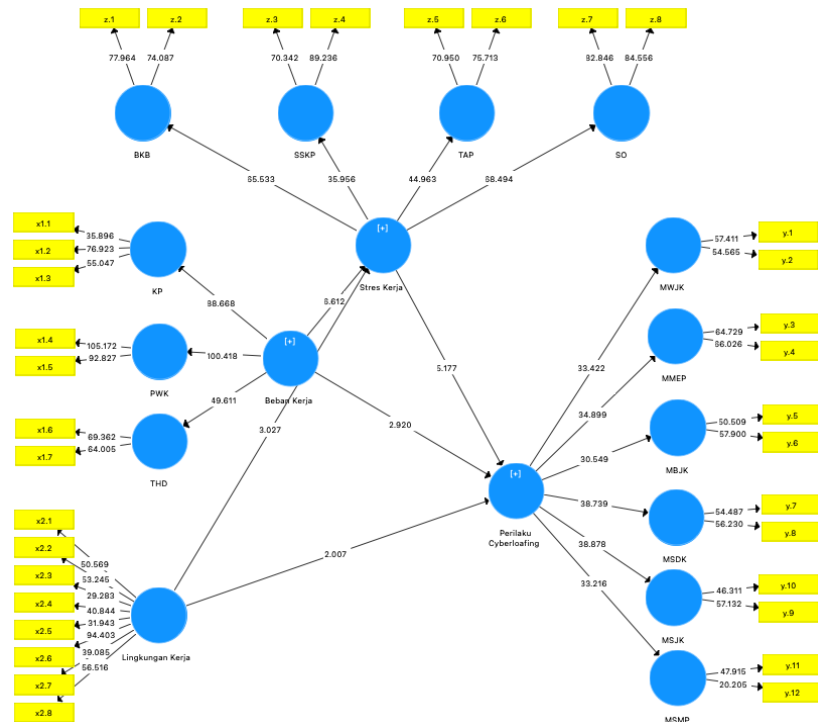
	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Beban Kerja	560,000	560,000	
Lingkungan Kerja	640,000	640,000	
Perilaku Cyberloafing	960,000	542,585	0,435
Stres Kerja	640,000	350,376	0,453

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti Menggunakan SmartPLS 3 (n=80), 2024

Data diatas merupakan tabel dari Q Square Predictive Relevance yang dilihat pada Construct Crossvalidated Redudancy pada bagian total. Predictive relevance merupakan suatu uji yang dilakukan untuk menunjukkan seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan dengan menggunakan prosedur blindfolding dengan melihat pada Q Square (Hair et. al., 2017). Jika nilai Q Square > 0 maka dapat dikatakan bahwa variabel yang ada di penelitian memiliki nilai observasi yang baik, sedangkan jika nilai Q Square < 0 maka variabel pada penelitian tidak memiliki nilai observasi yang baik.

Data diatas menunjukkan bahwa nilai Q Square untuk variabel perilaku cyberloafing sebesar 0,435 dan variabel stres kerja sebesar 0,453. Hal ini menandakan variabel independen telah memiliki nilai observasi yang baik untuk mengukur stres kerja dan perilaku cyberloafing.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)



Gambar.2 Hasil Penghitungan Bootstrapping

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti Menggunakan SmartPLS 3 (n=80), 2024

Hasil pengukuran diatas merupakan pengujian signifikansi melalui koefisien jalur yang melihat apakah antar variabel memiliki hubungan kausalitas antar variabel yang telah dirumuskan pada hipotesis sebelumnya dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 13 Uji Signifikansi Koefisien Jalur

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja -> Stres Kerja	0,618	0,622	0,088	6,992	0,000
Lingkungan Kerja -> Stres Kerja	-0,267	-0,267	0,086	3,093	0,002
Stres Kerja -> Perilaku Cyberloafing	0,481	0,474	0,091	5,281	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti Menggunakan SmartPLS 3 (n=80), 2024

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis H1

Pengujian dilakukan untuk melihat apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Hasil pengujian dapat dilihat dari tabel 4.13 di atas diperoleh nilai original sample estimate sebesar 0,618 dengan nilai t-statistik 6,992 > 1,96 yang berarti beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (0,000 < 0,05). Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1, diterima.

Pengujian Hipotesis H2

Pengujian dilakukan untuk melihat apakah lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Hasil pengujian dapat dilihat dari tabel 4.13 di atas diperoleh nilai original sample estimate sebesar -0,267 dengan nilai t-statistik 3,093 > 1,96 yang berarti lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja dengan nilai signifikansi

sebesar 0,002 ($0,002 < 0,05$). Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2, diterima.

Pengujian Hipotesis H3

Pengujian dilakukan untuk melihat apakah stres kerja berpengaruh positif terhadap perilaku cyberloafing. Hasil pengujian dapat dilihat dari tabel 4.13 di atas diperoleh nilai original sample estimate sebesar 0,481 dengan nilai t-statistik $5,281 > 1,96$ yang berarti stres kerja berpengaruh terhadap perilaku cyberloafing dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3, diterima.

Analisis Mediasi

Pengujian pengaruh mediasi untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel mediasi dapat dilakukan dengan analisis Sobel Test. Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel (Z). Nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel, apabila t hitung lebih besar dari t tabel (1,96), maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh mediasi.

Tabel 14 Uji Hipotesis Pengaruh Mediasi

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja -> Stres Kerja -> Perilaku Cyberloafing	0,297	0,293	0,065	4,581	0,000
Lingkungan Kerja -> Stres Kerja -> Perilaku Cyberloafing	-0,129	-0,128	0,053	2,429	0,016

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti Menggunakan SmartPLS 3 (n=80), 2024

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Melalui Stres Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji sobel di tabel 4.14 diperoleh nilai original sample estimate sebesar 0,297 dengan nilai t-hitung sebesar 4,581 ($4,581 > 1,96$) dengan nilai sig sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 yang menyatakan “beban kerja berpengaruh terhadap perilaku cyberloafing melalui stres kerja”, diterima.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Melalui Stres Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji sobel ditabel 4.14 diperoleh nilai original sample estimate sebesar -0,129 didapat nilai t-hitung sebesar 2,429 ($2,429 > 1,96$) dengan nilai sig sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 yang menyatakan “lingkungan kerja berpengaruh terhadap perilaku cyberloafing melalui stres kerja”, diterima.

Berikut ini rekapitulasi hasil uji hipotesis dalam penelitian ini:

Tabel 15 Hasil Rekapitulasi Uji Hipotesis

Hipotesis	Keterangan
Terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap stres kerja	H₁ Diterima

Terdapat pengaruh negatif dan signifikan lingkungan kerja terhadap stres kerja	H₂ Diterima
Terdapat pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap perilaku <i>cyberloafing</i>	H₃ Diterima
Terdapat pengaruh stres kerja memediasi beban kerja terhadap perilaku <i>cyberloafing</i>	H₄ Diterima
Terdapat pengaruh stres kerja memediasi lingkungan kerja terhadap perilaku <i>cyberloafing</i>	H₅ Diterima

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 74 dan 58 Kota Bengkulu

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai original sample estimate sebesar 0,618 dengan nilai t-statistik $6,992 > 1,96$ yang berarti beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada guru SDN 74 dan SDN 58 Kota Bengkulu, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1, diterima.

Hal ini berarti terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja. Kedua variabel menunjukkan adanya pengaruh yang berbanding lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dipikul akan membuat seorang guru merasakan peningkatan pula pada stres kerja. Selaras dengan Soelton, et al (2020), hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan di PT EDI Indonesia. Kemudian penelitian lain yang dilakukan oleh Hayati, et al (2022) dalam hubungan beban kerja dan stres kerja pada perawat RSUD Kota Mataram memiliki hasil yang positif dan signifikan.

Beban kerja yang dirasakan oleh seorang guru merupakan hal yang lumrah terjadi dalam suatu sistem pendidikan di sekolah. Akan tetapi beban kerja yang berlebihan dapat menjadi masalah bagi sekolah sendiri karena justru akan membuat guru merasakan kejenuhan dan apabila hal tersebut berlangsung terus menerus dapat berakibat pada munculnya stres kerja yang meningkat. Stres kerja merupakan kondisi dinamik yang terjadi pada individu dalam mengalami sebuah harapan, hambatan atau desakan dan terkait dengan sesuatu yang diinginkan serta dipersepsikan menjadi sesuatu yang belum pasti tetapi bermakna (Robbins dan Judge, 2019).

Pemberian beban kerja yang berlebihan akan berpotensi meningkatkan stres kerja yang dirasakan, peningkatan pada stres kerja tentu saja akan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi sekolah secara keseluruhan karena hal tersebut akan menghambat kinerja guru, dimana guru akan cenderung gagal menyelesaikan tugas-tugasnya tepat waktu, serta hasil kerja yang diharapkan tidak akan memenuhi harapan pihak sekolah. Bahkan dalam kondisi tertentu dimana stres kerja berkepanjangan hal tersebut dapat membuat karyawan menjadi burnout yang mana hal ini dialami oleh seorang karyawan saat kondisi emosional yang dirasakan sedang tidak stabil dan stres yang sedang dialami karyawan tersebut berkepanjangan (Sani & Suhana, 2022).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 74 dan 58 Kota Bengkulu

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai original sample estimate sebesar -0,267 dengan nilai t-statistik $3,093 > 1,96$ yang berarti lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 ($0,002 < 0,05$). Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2, diterima.

Hal ini berarti terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan antara lingkungan kerja dengan stres kerja. Kedua variabel ini menunjukkan pengaruh yang berbanding terbalik. Pengaruh negatif yang ditunjukkan lingkungan kerja dengan stres kerja menggambarkan bahwa semakin baik dan suportif lingkungan kerja akan menurunkan stres kerja, demikian pula sebaliknya.

Selaras dengan hasil penelitian Susiarty, et al (2019) dalam hubungan lingkungan kerja dan stres kerja yang berpengaruh negatif dan signifikan pada perawat RSUD Kota Mataram, Kemudian penelitian lain yang dilakukan oleh Yosiana, et al (2020). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja.

Stres kerja merupakan hal lumrah yang bisa diminimalisir tapi mungkin sulit untuk dihindari, karena pada dasarnya kekuatan mentalitas setiap guru berbeda-beda. Lingkungan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat berpengaruh pada tingkat stres kerja, karena lingkungan kerja merupakan tempat dimana guru setiap hari melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Stres kerja dapat dipengaruhi oleh adanya lingkungan kerja yang meliputi adanya konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan rekan kerja serta pengaruh kepemimpinan (Arifin, 2021)

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan membangun rasa aman dalam bekerja dan juga memudahkan guru untuk membina hubungan yang harmonis baik dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan. Hal tersebut akan membantu guru dalam meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat membantu sekolah dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Akan tetapi, lingkungan kerja yang tidak kondusif tentu akan menimbulkan perasaan tidak nyaman dan tertekan pada diri guru sehingga akan berpotensi meningkatkan stres kerja yang dirasakan. Oleh karena itu lingkungan kerja yang suportif dan nyaman akan memberikan bantuan pada guru dalam mengurangi stres kerja yang dirasakan. Sehingga dapat diartikan bahwa lingkungan kerja berhubungan dengan stres kerja, semakin kondusif dan suportif lingkungan kerja akan menurunkan stres kerja, demikian pula sebaliknya.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 74 dan 58 Kota Bengkulu

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai original sample estimate sebesar 0,481 dengan nilai t-statistik $5,281 > 1,96$ yang berarti stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku cyberloafing dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3, diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan antara stres kerja terhadap perilaku cyberloafing. Kedua variabel ini menunjukkan pengaruh yang berbanding lurus. Pengaruh positif yang ditunjukkan stres kerja dengan perilaku cyberloafing menggambarkan apabila semakin tinggi stres yang dirasakan guru di tempat kerja, maka perilaku cyberloafing juga akan semakin tinggi.

Selaras dengan Kamila, et al (2023) penelitiannya menjelaskan bahwa hubungan stres kerja dan perilaku cyberloafing di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten X. Hasil penelitiannya stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku cyberloafing. Kemudian penelitian lain yang dilakukan oleh Hurriyati, et al (2023)

dalam hubungan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku cyberloafing.

Pada hampir setiap pekerjaan bisa saja menyebabkan kemunculan stres kerja, hal ini tergantung pada reaksi dari masing-masing guru terhadap permasalahan yang menjadi penyebab munculnya stres kerja tersebut. Guru yang merasakan bahwa stres kerjanya meningkat apabila tidak ditangani dengan segera dapat berakibat pada penurunan kinerja dan tingkat keberhasilan yang semakin menurun, bahkan dapat berakibat pada guru yang memutuskan untuk keluar dari pekerjaan. Salah satu hal yang dapat saja dilakukan oleh guru untuk mengurangi dampak dari stres kerja adalah dengan melakukan cyberloafing. Cyberloafing sendiri dapat berfungsi sebagai pelampiasan bagi guru guna mengatasi kejenuhan serta menurunkan stres kerja yang mereka rasakan.

Stres kerja yang semakin meningkat membutuhkan upaya untuk mengatasinya. Bagi guru, salah satu upaya yang biasa mereka lakukan adalah dengan melakukan cyberloafing. Dengan cyberloafing karyawan akan membuat pengalihan atas kejenuhan atau stres kerja dengan berbagai hiburan yang ada diinternet pada jam kerja (Sani & Suhana, 2022). Hal tersebut membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap perilaku cyberloafing, dimana semakin tinggi stres kerja yang dirasakan akan semakin meningkatkan kemungkinan guru untuk melakukan cyberloafing, demikian pula sebaliknya.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 74 dan 58 Kota Bengkulu Melalui Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa diperoleh nilai original sample estimate sebesar 0,297 dengan nilai t-hitung sebesar 4,581 ($4,581 > 1,96$) dengan nilai sig sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 yang menyatakan “beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku cyberloafing melalui stres kerja”, diterima.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Idayanti, et al (2020), Hardiani, et al (2019), dan Soelton, et al (2020) bahwa beban kerja memberikan pengaruh apabila saling dikaitkan satu sama lain dengan stres kerja dan perilaku cyberloafing. Guru yang mengalami stres kerja berlebih akan cenderung mencari pelarian diri dari beban kerja yang sedang ditanggungnya. Cyberloafing sendiri merupakan salah satu kegiatan yang seringkali dijadikan sebagai media dalam mengatasi kebosanan serta stres kerja yang dirasakan. Tindakan cyberloafing sendiri dapat dikategorikan sebagai perilaku indisipliner (Hana & Suhana, 2022). Hal ini lazim terjadi yang diakibatkan oleh peningkatan terhadap stres kerja yang dirasakan guru sebagai imbas dari adanya beban kerja yang melebihi batas kemampuannya. Stres kerja yang dirasakan oleh guru sendiri akan meningkat apabila beban kerja yang dirasakan melebihi kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang berlebih akan berpotensi meningkatkan stres kerja yang dirasakan oleh guru. Stres kerja yang meningkat tersebut membutuhkan pelampiasan dan pengalihan agar dapat menurunkan stres kerja yang dirasakan. Perilaku cyberloafing adalah perilaku yang biasa dilakukan oleh guru seiring dengan perkembangan internet yang fasilitas dari kantor yang biasanya menyediakan internet sebagai sarana prasarana penunjang. Dengan demikian stres kerja terbukti dapat menjadi variabel mediasi dalam pengaruh beban kerja terhadap perilaku cyberloafing. Semakin tinggi beban kerja akan

semakin meningkatkan stres kerja yang akan berdampak dalam meningkatkan perilaku cyberloafing.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 74 dan 58 Kota Bengkulu Melalui Stres Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji sobel ditabel 4.14 diperoleh nilai original sample estimate sebesar -0,129 didapat nilai t-hitung sebesar 2,429 ($2,429 > 1,96$) dengan nilai sig sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 yang menyatakan “lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku cyberloafing melalui stres kerja”, diterima.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri, et al (2020) Lonteng, et al (2019), Saputro, et al (2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh apabila saling dikaitkan satu sama lain dengan stres kerja dan perilaku cyberloafing.

Apabila stres kerja yang dirasakan karyawan ditempat kerja terjadi secara terus menerus, akan menyebabkan kelelahan secara emosional dengan disertai motivasi kerja yang rendah (Sani & Suhana, 2022). Lingkungan kerja sendiri merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap stres kerja. Lingkungan kerja sendiri merupakan tempat guru bekerja dan berinteraksi dengan sesama guru maupun dengan pimpinan dan didukung dengan sarana dan prasarana sebagai pendukung kerja para pendidik. Lingkungan kerja yang kondusif tentu akan berpengaruh pada kenyamanan guru dalam bekerja sedangkan lingkungan kerja yang kurang nyaman akan membuat guru kurang nyaman dalam bekerja sehingga berpotensi untuk meningkatkan stres kerja yang dirasakan.

Stres kerja mampu memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap perilaku cyberloafing. Lingkungan kerja yang kurang kondusif serta kurang memberikan dukungan guru dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, akan berpotensi meningkatkan stres kerja yang dirasakan oleh guru. Stres kerja yang dirasakan tersebut membuat guru membutuhkan pelarian seperti melakukan aktivitas penggunaan internet yang tidak terkait dengan pekerjaan pada saat jam kerja, hal tersebut guna menurunkan tingkat stres kerja yang dirasakan. Dan sebaliknya apabila lingkungan kerja kondusif dan memberikan dukungan yang baik, akan berpotensi menurunkan stres kerja. Dan apabila stres kerja menurun maka cyberloafing pun akan berkurang. Cyberloafing merupakan hal yang banyak dilakukan oleh pegawai pada saat ini seiring perkembangan internet yang semakin pesat guna mencari pengalihan terhadap stres kerja yang dirasakan tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku cyberloafing.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Beban Kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap stres kerja guru pada Sekolah Dasar Negeri 74 dan 58 Kota Bengkulu. Artinya pemberian beban kerja yang berlebihan akan berpotensi meningkatkan stres kerja yang dirasakan, dimana semakin tinggi beban kerja yang dipikul akan membuat seorang guru merasakan peningkatan pula pada stres kerja.
- 2) Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap stres kerja guru pada Sekolah Dasar Negeri 74 dan 58 Kota Bengkulu. Artinya lingkungan kerja berhubungan dengan stres kerja, semakin kondusif dan suportif lingkungan kerja akan menurunkan stres kerja, demikian pula sebaliknya.
- 3) Stres Kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku cyberloafing guru pada Sekolah Dasar Negeri 74 dan 58 Kota Bengkulu.

Artinya dimana semakin tinggi stres kerja yang dirasakan akan semakin meningkatkan kemungkinan guru untuk melakukan cyberloafing, demikian pula sebaliknya.

- 4) Stres Kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap perilaku cyberloafing guru pada Sekolah Dasar Negeri 74 dan 58 Kota Bengkulu. Artinya, Semakin tinggi beban kerja akan semakin meningkatkan stres kerja yang akan berdampak dalam meningkatkan perilaku cyberloafing.
- 5) Stres Kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku cyberloafing guru pada Sekolah Dasar Negeri 74 dan 58 Kota Bengkulu. Artinya, Lingkungan kerja yang kurang kondusif serta kurang memberikan dukungan guru dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, akan berpotensi meningkatkan stres kerja yang dirasakan oleh guru. Stres kerja yang dirasakan tersebut membuat guru membutuhkan pelarian seperti melakukan aktivitas menggunakan internet yang tidak terkait dengan pekerjaan pada saat jam kerja, hal tersebut guna menurunkan tingkat stres kerja yang dirasakan. Dan sebaliknya apabila lingkungan kerja kondusif dan memberikan dukungan yang baik, akan berpotensi menurunkan stres kerja. Dan apabila stres kerja menurun maka cyberloafing pun akan berkurang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. (2014). dan Hartono, J. Partial Least Square (PLS). Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). Partial Least Square (PLS): alternatif structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis. Yogyakarta: Penerbit Andi, 22, 103-150.
- Abdillah, W. Jogiyanto. 2015, Partial Least Square (PLS), Alternative Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis, Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Aldino, N. H., & Franksiska, R. (2021). Examining the impact of habit, workload, and work environment to work stress on millennial generations. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAAR)*, 5(3), 2745-2758.
- Antariksa, Y. (2012). 3 Alasan Penting Kenapa Akses Internet Harus Ditutup Selama Jam Kantor. [Online] strategimanajemen.net. Diakses pada tanggal 25 Januari 2024.
- Angwen, D. G. 2017. Hubungan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada PT. Panggung Electric Citrabuana. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 6 (2), 577-586.
- Bandung. PT. Remaja Rosdakarya. Mukmin, S. (2019). The effect of workload and work environment on job stress and its impact on the performance of nurse inpatient rooms at Mataram city general hospital. Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Blanchard, A. L, & Henle, C. A. (2008). The Interaction of Work Stressor and Organizational Sanctions on Cyberloafing. *Journal of Managerial Issues*, 383-400.
- Creswell, J. W. (2008). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Newbury Park: Sage Publications.
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Newbury Park: Sage Publications.
- Creswell, J. W. (2012). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Newbury Park: Sage Publications.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Newbury Park: Sage Publications.
- Emzir. 2009. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta. Pt Raja Grafindo Persada.
- Emmy E dan Riza B.S. (2020). *Perilaku Cyberloafing di Kalangan Karyawan*. Jawa Timur: Widya Gama Press.
- Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Handoko, T. H. 2018.

- Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Ghozali, Imam, dan Latan, Hengky. 2015. *Partial Least Square Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 (2nd Edition)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 96.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*.
- 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.
- Hurriyati, D., & Marlinda, I. (2023). The Relationship between Job Stress and Cyberloafing Behavior in Administrative and HR Employees of Sunan Rubber Palembang Ltd. *ENDLESS: INTERNATIONAL JOURNAL OF FUTURE STUDIES*, 6(1), 239-256.
- Idayanti, E., Ayu, I. D. A., & Piartrini, P. S. (2020). The effects of communication, competency and workload on employee performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 4(6), 29-37.
- Juliansyah Noor, S. E. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah*. Prenada Media, 2016.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan dan Aparatur Negara. 2004. Nomor. KEP/75/M.PAN/7/2004 tentang Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil. www.menpan.go.id.
- Koesomowidjojo, Suci. 2017. *Panduan Praktis Menyusun. Analisa Beban Kerja*.
- Lim, V. K. G. (2002). The IT way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 675-694. doi: 10.1002/job.161
- Lim, V. K., & Chen, D. J. (2012). Cyberloafing at The Workplace: Gain or Drain on Work? *Behaviour & Information Technology*, 31(4), 343-353.
- Lonteng, E., Kindangen, P., & Tumewu, F. J. (2019). Analysis of role conflict and role ambiguity towards cyberloafing at Pt. bank Sulutgo Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).
- Mangkunegara, A. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rasda Karya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Nanda, A., Soelton, M., Luiza, S., & Saratian, E. T. P. (2020, February). The effect of psychological work environment and workloads on turnover interest, work stress as an intervening variable. In *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)* (pp. 225-231). Atlantis Press.
- Ozler, D. E., & Polat, G. (2012). Cyberloafing phenomenon in organizations: Determinants and impacts. *International Journal of e-Business and eGovernment Studies*, 4(2), 1-15.
- Putri, N. M. S. R., & Rahyuda, A. G. (2019). *Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Doctoral dissertation, Udayana University)*.
- Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Grup) Jakarta. Kamila, M. N., & Muafi, M. (2023). The influence of job stress and job boredom on employee performance mediated by cyberloafing behavior: Evidence in Indonesia. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 12(1), 99-109.
- Ridha Nurul, H., Hermanto, H., & Lalu, S. C15-The Effect Of Workload And The Big Five Personalities On Work Stress And Burnout On Nurses Covid 19 Mataram City General Hospital. *IJISSET-International Journal of Innovative Science, Engineering & Technology*.
- Robbin, Stephen P & Timothy A Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta
- Robbins, S. P., dan Timothy A. Judge. 2019. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono, Jonathan, and Umi Narimawati. "Membuat skripsi, tesis, dan disertasi dengan partial least square sem (pls-sem) " Yogyakarta: ANDI (2015).
- Saputro, R., Aima, M. H., & Elmi, F. (2020). Effect of work stress and work load on burnout and

- its implementation in turnover intention Erha Clinic Branch Office (Bogor, Depok And Mangga Besar). *Dinasti International Journal of Management Science*, 1(3), 362-379.
- Sekaran, Uma. (2011). *Research Methods ForBusiness (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U & Bougie, R. (2009). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. USA: John Wiley & Sons Ltd.
- Sekaran, Uma. (2011). *Research Methods ForBusiness (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. USA: John Wiley & Sons Ltd.
- Sekaran, U & Bougie, R. (2017). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. Sixth Edition. New York-USA: John Wiley and Sons, Inc.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana Soelton, M., Lestari, P. A., Arief, H., & Putra, R. L. (2020, February). The effect of role conflict and burnout toward turnover intention at software industries, work stress as moderating variables. In 4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019) (pp. 185-190). Atlantis Press.
- Sunarso. (2010). Pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol 4. No 1.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suwatno dan Juni Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Susiarty, A., Lalu Suparman, dan M. Suryatni. 2019. The Effect of Workload and Work Environment on Job Stress and Its Impact on the Performance of Nurse Inpatient Rooms at Mataram City General Hospital. *Scientific Research Journal*, VII(VI).
- Suryadi, S., & Hoeroni, R. (2023). Cyberloafing and Employees' Reactions to Work Stress, Moderated by Job Satisfaction. *The Management Journal of Binaniaga*, 8(1), 83-90.
- Sekolah.data.kemdikbud.go.id. Diakses pada tanggal 25 desember 2023 dari <https://sekolah.data.kemdikbud.go.id/index.php/chome/profil/10ad75dc-31f5-e011-b623-d13f5fbb6220>
- Sekolah.data.kemdikbud.go.id. Diakses pada tanggal 27 desember 2023 dari <https://sekolah.data.kemdikbud.go.id/index.php/chome/profil/60287fdc-31f5-e011-ad86-4b28c08787a3>
- Wu, J., Mei, W., Liu, L., & Ugrin, J. C. (2020). Th bright and dark sides of social cyberloafing: Effcts on employee mental health in China. *Journal of Business Research*, 112, 56-64. doi: 10.1016/j.jbusres.2020.02.043
- Yosiana, Y., Hermawati, A., & Mas'ud, M. H. (2020). The analysis of workload and work environment on nurse performance with job stress as mediation variable. *Journal of Socioeconomics and Development*, 3(1), 37-46.