

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Generasi Z Kota Garut

Yusnia Amelia¹, Puspita Wulansari²

¹ Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom , Indonesia.
yusniaamelia@student.telkomuniversity.ac.id

² Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom , Indonesia.
puspitawulansari@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Generasi Z yang tumbuh di era digital, terbiasa menghabiskan waktu berjam-jam menggunakan internet untuk berbagai aktivitas. Meskipun kebiasaan ini memberikan banyak manfaat, namun dapat memberikan dampak pada organisasi, seperti penurunan produktivitas. Ketika memasuki dunia kerja, generasi Z yang adaptif terhadap teknologi sering dihadapkan pada persaingan ketat dan beban kerja yang tinggi. Perkembangan teknologi yang pesat menjadikan internet sangat penting, menurut Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet (APJII) pengguna internet di Indonesia mencapai 221,56 juta orang pada 2024, dengan 34,4% di antaranya berasal dari generasi Z. Hal ini meningkatkan kemungkinan mereka mengalami stres, yang akhirnya berdampak pada perilaku mereka di tempat kerja.

Tujuan dari kajian ini untuk mengkaji pengaruh beban kerja terhadap perilaku *cyberloafing* dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai generasi Z di Kota Garut.

Untuk meninjau hasil penelitian, studi ini memanfaatkan pendekatan kuantitatif serta pengumpulan data dengan kuesioner yang disebar kepada pekerja generasi Z di Kota Garut. Teknik *sampling* yang diterapkan yaitu *non-probability sampling* beserta *purposive sampling* sebagai teknik penentuan sampel. Data yang diperoleh dianalisis dengan teknik SEM-PLS.

Kata kunci: generasi z, beban kerja, perilaku *cyberloafing*, stres kerja

I. PENDAHULUAN

Kemajuan pesat dalam teknologi memicu perubahan besar dalam berbagai aspek, termasuk dunia kerja. Di Indonesia, generasi Z lahir pada rentang tahun 1997 hingga 2012 diperkirakan berjumlah sekitar 60 juta jiwa (22%) dari total populasi Indonesia pada tahun 2023 (Wulansari et al., 2025). Pada tahun 2024, usia generasi ini berada pada rentang 12 hingga 27 tahun, mencakup masa pra-remaja hingga dewasa muda yang mulai aktif dalam dunia kerja (Yusmini & Murdani, 2024). Sebagai *digital native*, generasi ini tumbuh di tengah kemajuan teknologi yang pesat sehingga inovasi sangat baik, mereka juga terbiasa menggunakan perangkat digital dan platform daring dalam aktivitas sosial, hiburan, hingga pekerjaan sehari-hari (Gentina & Parry, 2020; Wulansari & Pratama, 2025). Bagi generasi ini, pemanfaatan teknologi merupakan elemen krusial dalam kehidupan sehari-hari. Mereka tidak hanya menggunakannya untuk kepentingan pribadi, tetapi juga dalam konteks profesional, termasuk dalam menyelesaikan tugas pekerjaan secara daring (Muzakky & Wulansari, 2024). Berdasarkan laporan McKinsey & Company, (20023) generasi ini mampu menghabiskan waktu hingga enam jam atau lebih per hari untuk berinteraksi secara *online*, baik untuk bekerja, berkomunikasi, mencari informasi, maupun menikmati hiburan. Keterlibatan yang intens dengan dunia digital menjadikan mereka sebagai komponen vital dalam lingkungan kerja modern. Meski demikian, hal ini bisa memicu tekanan psikologis, khususnya ketika mereka dihadapkan pada tuntutan kerja yang berat.

Generasi Z memiliki sejumlah perbedaan dibandingkan generasi lain, seperti pemahaman teknologi yang mendalam, kemampuan *multitasking*, keterbukaan terhadap keberagaman, serta ketangkasan dalam beradaptasi dengan perubahan (Wibowo et al., 2020). Mereka juga memiliki kecenderungan tinggi untuk berbagi pengalaman secara digital dan aktif bersosialisasi melalui media sosial (Gentina & Parry, 2020). Namun, kondisi ini berpotensi memicu stress terutama Ketika mereka dihadapkan pada beban kerja dan ekspektasi yang tinggi. Sebagai kelompok usia produktif yang mulai mendominasi dunia kerja, mereka mendorong Perusahaan menyesuaikan strategi tenaga kerja agar selaras dengan karakter mereka. Mereka menginginkan fleksibilitas dalam bekerja, lingkungan yang kolaboratif, serta dukungan teknologi dalam pekerjaan sehari-hari (Wahyuni et al., 2023; Rachmawati, 2019). Namun, di Tengah ketatnya persaingan di

dunia kerja seperti di Kota Garut, BPS mencatat tingkat pengangguran mencapai 7,33% pada tahun 2023, sehingga mereka dihadapkan pada tantangan besar yang dapat berisiko stres di tempat kerja.

Tingginya beban kerja menjadi salah satu penyebab utama stres kerja. Stres ini muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu dalam mengelola beban tersebut (Anwar, 2022). Survei global oleh *Cigna International Health* (2023) mengungkapkan bahwa 91% generasi Z di berbagai negara mengalami stres, menandakan bahwa isu ini bersifat global dan signifikan. Dalam menghadapi stres tersebut, generasi Z sering kali mencari bentuk pelarian, salah satunya adalah perilaku *cyberloafing*.

Cyberloafing merujuk pada perilaku penggunaan internet di tempat kerja untuk keperluan pribadi tanpa berkaitan dengan pekerjaan, seperti membuka media sosial, *streaming* video, atau berbelanja *online* (Bagis et al., 2023; Sulistyan & Ermawati, 2020). Perilaku ini relatif umum di kalangan generasi Z yang sangat terbiasa dengan teknologi dan kehidupan digital (Masrurroh et al., 2024). Di satu sisi, perilaku *cyberloafing* dapat menjadi cara untuk melepaskan tekanan sementara,

A. Perilaku *Cyberloafing*

Astuti et al., (2023) mengindikasikan perilaku *cyberloafing* sebagai tindakan penggunaan internet secara sengaja di tempat kerja untuk kepentingan individu selama jam operasional. Menurut Jufrizen & Azmi, (2023) perilaku *cyberloafing* ialah tindakan pegawai yang mengakses fasilitas internet kantor untuk keperluanannya sendiri, seperti memeriksa email pribadi atau berbincang melalui aplikasi *online*. Sedangkan menurut Tefa & Mahendra, (2022) perilaku ini merupakan tindakan yang menggabungkan pemanfaatan teknologi digital di tempat kerja dengan kecenderungan mengalihkan waktu kerja untuk keperluan diluar pekerjaan. Perilaku *cyberloafing* dapat menurunkan produktivitas kerja, terutama ketika karyawan menggunakan waktu istirahatnya untuk hiburan daripada melakukan aktivitas yang mendukung pekerjaan (Malau & Muhammad, (2022). Selain itu, perilaku *cyberloafing* juga dapat merugikan organisasi karena berpotensi menyebabkan hilangnya konsentrasi, menurunnya kedisiplinan, serta meningkatkan risiko terhadap keamanan sistem informasi (Astuti et al., 2023; Sulistyan & Ermawati, 2020). Adapun dimensi dari perilaku *cyberloafing* yang dikemukakan oleh Blackhard & Henle, (2008) dalam Jufrizen & Azmi, (2023) yaitu sebagai berikut:

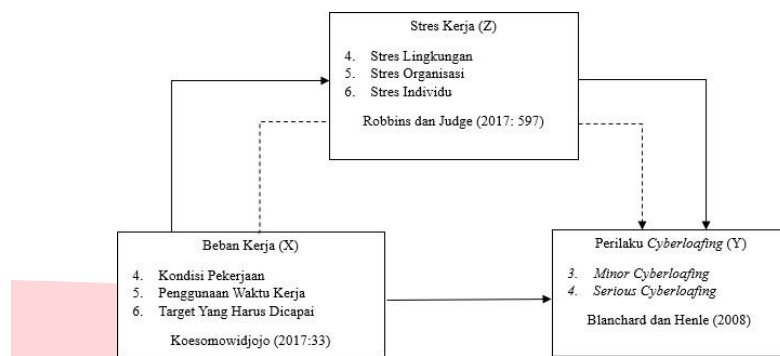
1. *Minor Cyberloafing*, merujuk pada perilaku menggunakan jaringan internet di lingkungan kerja untuk keperluan non-pekerjaan yang tergolong ringan, seperti membaca berita, mengakses laman olahraga atau keuangan, serta menggunakan email pribadi.
2. *Serious Cyberloafing*, merujuk pada aktivitas pemanfaatan fasilitas internet kantor untuk kepentingan pribadi yang berisiko tinggi, seperti mengelola situs pribadi, mengunduh konten bajakan, membuka situs tidak pantas, hingga terlibat aktivitas perjudian online yang dapat melanggar etika maupun hukum.

B. Stres Kerja

Pramono, (2024) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan reaksi fisik dan mental yang timbul akibat adanya persepsi terhadap situasi yang dianggap berbahaya, baik secara fisik maupun psikologis. Menurut Handoko, (2001:200) dalam Hanoum et al., (2024:7) stres kerja merupakan reaksi negatif atau tekanan psikologis yang terjadi di lingkungan kerja, akibat perubahan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, serta beban yang melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya. Sedangkan Irwanto et al., (2025) mengindikasikan bahwa stres kerja sebagai kondisi tekanan internal yang dapat mengganggu stabilitas emosi, memengaruhi proses kognitif, dan berdampak pada keseimbangan kondisi individu. Tingginya stres menyebabkan ketidakstabilan emosi pada karyawan, sehingga mengganggu kemampuan mereka dalam mengendalikan dan menyelesaikan tugas secara optimal (Ekhsan & Septian, 2021). Meskipun stres kerja bisa memberikan efek positif dalam bentuk dorongan untuk meningkatkan kinerja, namun terdapat juga dampak negatif misalnya mengganggu kesehatan (Ardana & Rizqi, 2024). Adapun dimensi dari stres kerja yang dikemukakan oleh Robbins & Judge, (2017) dalam Firdaus & Ariawan, (2022) yaitu sebagai berikut:

1. Stres lingkungan yaitu ketidakpastian dalam ekonomi, teknologi, dan politik.
2. Stres organisasi yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan pribadi.
3. Stres individu yaitu masalah keluarga, masalah keuangan, dan masalah kepribadian karyawan.

C. Kerangka Pemikiran



1. H1: Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara beban kerja terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan di kalangan generasi Z Kota Garut.
2. H2: Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja karyawan di kalangan generasi Z Kota Garut.
3. H3: Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan di kalangan generasi Z Kota Garut.
4. H4: Stres kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan di kalangan generasi Z Kota Garut.

II. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif, berlandaskan pada filsafat *positivisme* dengan fokus pada sampel tertentu. Jenis penelitian bersifat deskriptif, untuk menggambarkan karakteristik fenomena yang dikaji (Gani & Purbangkara, 2023). Metode yang digunakan adalah survei dengan mengumpulkan data terkait peristiwa masa lalu maupun saat ini (Sugiyono, 2022:36). Data dikumpulkan menggunakan instrumen dan dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2022:7). Dari segi penyelidikan, studi ini tergolong kausal karena menganalisis hubungan sebab-akibat antar variabel (Sugiyono, 2022). Penelitian ini bersifat non-intervensi, dimana data dikumpulkan langsung dari responden tanpa pengaruh peneliti (Sugiyono, 2022). Pendekatan yang digunakan adalah *cross-sectional*, yakni pengumpulan data dilakukan pada satu titik waktu (Kusumastuti et al., 2020). Analisis data dilakukan melalui *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel (Saragih et al., 2021:135).

B. Teknik Analisis

Teknik analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui bagaimana keterkaitan antara beban kerja, stress kerja, dan perilaku *cyberloafing* pada pegawai generasi Z Kota Garut. Kuisioner disebar kepada 250 responden dengan 5 pilihan jawaban yang dapat mereka pilih salah satunya. Jawaban tersebut akan dianalisis menggunakan SmartPLS dengan menggunakan presentase sebagai acuan. Menurut Sholihin & Ratmono, (2020) Structural Equation Modelling (SEM) terdiri dari 2 model yaitu:

1. Model pengukuran (*outer model*)

Outer model untuk menunjukkan keterkaitan antara indikator dengan konstruk laten, yang bertujuan menilai keabsahan konsep serta kestabilan alat ukur penelitian. Menurut Ghazali, (2021) dalam *outer model* terdapat beberapa pengukuran yang dilakukan yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability* (*cronbach's alpha*).

2. Model struktural (*inner model*)

Inner model berperan dalam mengevaluasi keterkaitan antar konstruk dan menilai seberapa besar kemampuan model dalam melakukan prediksi (Syahrir et al., 2020:76). Menurut Hardisman, (2021:11) dalam *inner model* terdapat beberapa pengukuran yang dilakukan yaitu *R-Square*, *Q-Square*, dan *Effect size* (F^2).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil tanggapan partisipan terhadap variabel beban kerja, diperoleh total skor sebesar 7.017 dengan persentase 78,85%. Skor tersebut menyatakan bahwa karyawan generasi Z yang bekerja di Kota Garut tidak terlalu merasakan tekanan terkait kondisi kerja, pemanfaatan waktu kerja, maupun pencapaian target saat menjalankan tugasnya. Temuan ini memberikan gambaran bahwa perusahaan telah

menyediakan sistem kerja, pembagian tugas, serta pengelolaan waktu yang relative sesuai dengan kondisi pegawai. Mahardika et al., (2022) menyebutkan bahwa karyawan dari generasi Z umumnya menunjukkan preferensi terhadap jenis pekerjaan yang memberikan keleluasaan dalam pelaksanaannya serta lingkungan kerja yang mendukung pengembangan diri. Sehingga, organisasi penting untuk membentuk budaya kerja yang fleksibel dan mampu memfasilitasi keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional demi meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan generasi Z (Febriana & Mujib, 2024). Berdasarkan hasil tanggapan partisipan terhadap variabel perilaku *cyberloafing*, diperoleh total skor sebesar 7.134 dengan persentase 79,27%. Skor tersebut menyatakan bahwa karyawan generasi Z yang bekerja di Kota Garut tidak memiliki kecenderungan melakukan *minor cyberloafing* dan *serious cyberloafing* di saat mereka melakukan pekerjaan. Namun, perilaku tersebut tetap dapat muncul, terutama pada karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja rendah, sebagai bentuk pelarian dari tekanan, kebosanan, atau lingkungan kerja yang kurang mendukung (Kurnia & Mardawati, 2023; Malau & Muhammad, 2022). Semakin rendah keterlibatan seseorang terhadap pekerjaannya, semakin besar kecenderungan melakukan aktivitas non-kerja seperti bermain game online. Jika tidak ditangani, kondisi ini berpotensi mengganggu konsentrasi, menurunkan produktivitas, serta menghambat perkembangan profesional, terutama bagi pekerja pemula di sektor informal yang minim pengawasan (Hungan et al., 2024).

Berdasarkan hasil tanggapan partisipan terhadap variabel stress kerja diperoleh total skor sebesar 8.047 dengan persentase 79,48%. Skor tersebut menyatakan bahwa karyawan generasi Z yang bekerja di Kota Garut tidak terlalu merasakan stres lingkungan, stres organisasi dan stres individu di saat mereka melakukan pekerjaan. Hal ini mengindikasikan kemampuan mereka dalam mengelola tekanan kerja dengan baik serta belum mengalami kesulitan signifikan, termasuk dalam hal penghasilan dan komunikasi dengan rekan kerja. Meski demikian, penting bagi perusahaan untuk tetap memantau kondisi stres kerja, karena jika tidak dikelola secara tepat, dapat berdampak negatif terhadap produktivitas dan kelancaran operasional (Mustikasari, 2024). Di sisi lain, kualitas komunikasi antar karyawan juga perlu terus dijaga sebagai salah satu faktor penunjang kinerja yang optimal (Fernando & Wulansari, 2021).

B. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Tahapan penelitian terhadap *outer model* bertujuan untuk menilai sejauh mana instrumen yang digunakan memenuhi aspek keabsahan dan konsistensi internal (Ghozali, 2021). Langkah awal dalam evaluasi ini ialah menguji *convergent validity* dengan melihat nilai *loading factor* dari setiap indikator. Ghozali, (2021) mengindikasikan bahwa indikator dikatakan valid apabila memiliki nilai *loading factor* minimal 0,70. Selain itu, pengujian reabilitas dilakukan melalui *cronbach's alpha* dan *composite reliability* pada SmartPLS. Pengujian *composite reliability* bertujuan untuk menilai tingkat keandalan dan konsistensi pengukuran dalam pengukurannya. Berikut ini disajikan tabel yang memuat hasil evaluasi model pengukuran (*outer model*).

Tabel 1
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel Laten	Item	Loading Factor	Kesimpulan	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	Keterangan
Beban Kerja	BK1	0.884	Valid	0.948	0.951	0.957	Reliabel
	BK2	0.882	Valid				Reliabel
	BK3	0.887	Valid				Reliabel
	BK4	0.839	Valid				Reliabel
	BK5	0.836	Valid				Reliabel
	BK6	0.855	Valid				Reliabel
	BK7	0.833	Valid				Reliabel
	BK8	0.837	Valid				Reliabel
Perilaku Cyberloafing	PC1	0.829	Valid	0.912	0.914	0.929	Reliabel
	PC2	0.785	Valid				Reliabel
	PC3	0.742	Valid				Reliabel

Variabel Laten	Item	Loading Factor	Kesimpulan	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	Keterangan
	PC4	0.750	Valid	0.901	0.904	0.919	Reliabel
	PC5	0.779	Valid				Reliabel
	PC6	0.787	Valid				Reliabel
	PC7	0.812	Valid				Reliabel
	PC8	0.808	Valid				Reliabel
Stres Kerja	SK1	0.735	Valid	0.901	0.904	0.919	Reliabel
	SK2	0.732	Valid				Reliabel
	SK3	0.740	Valid				Reliabel
	SK4	0.720	Valid				Reliabel
	SK5	0.797	Valid				Reliabel
	SK6	0.776	Valid				Reliabel
	SK7	0.785	Valid				Reliabel
	SK8	0.729	Valid				Reliabel
	SK9	0.708	Valid				Reliabel

Tabel 1 tersebut, diketahui Seluruh nilai *cross loading* melebihi angka 0,70 yang mengindikasikan masing-masing variabel memenuhi syarat validitas diskriminan. Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap konstruk laten mampu menjelaskan indikator- indikator dalam kelompoknya secara lebih optimal dibandingkan dengan indikator dari kelompok konstruk lain. Selain itu, seluruh konstruk memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *compote reability* yang melampaui angka 0,70. Sehingga, seluruh konstruk menunjukkan tingkat konsistensi internal yang memadai dan memenuhi kriteria reabilitas yang dapat diterima.

IV. III Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural berperan dalam memprediksi hubungan kausal antar variabel laten (Ghozali, 2021). Dalam pendekatan *Partial Least Squares* (PLS), evaluasi model struktural mencakup beberapa indikator penting seperti nilai *R-Square*, *Q-Square*, dan *F-Square*. Berikut ini disajikan tabel yang memuat hasil evaluasi model struktural (*inner model*).

C. *R-Square* (R^2)

Nilai *R-Square* digunakan untuk mengevaluasi kemampuan model dalam menjelaskan variabilitas dari konstruk endogen (Ghozali, 2021). Menurut Ghozali (2021), nilai R^2 dinilai sangat kuat apabila berada diatas 0.77, nilai R^2 dinilai kuat apabila berada diatas 0.0,50, dan nilai R^2 dinilai lemah apabila berada diatas 0.25.

Tabel 2 Nilai *R-Square*

Variabel Endogen	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Perilaku <i>Cyberloafing</i>	0.644	0.641
Stres Kerja	0.162	0.158

Tabel 2 tersebut, diketahui bahwa nilai R^2 pada variabel perilaku *cyberloafing* adalah 0,644 yang termasuk dalam kategori sedang. Artinya, sekitar 64,4% variasi perilaku *cyberloafing* dapat dijelaskan oleh beban kerja dan stres kerja, sementara sisanya sebesar 35,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Sementara itu, nilai R^2 variabel stres kerja sebesar 0,162 dengan kategori lemah. Ini menunjukkan bahwa hanya 16,2% variasi stres kerja dapat dijelaskan oleh beban kerja, sedangkan 83,8% dipengaruhi faktor eksternal.

A. *Predictive Relevance* (Q^2)

Menurut Duryadi, (2021) apabila nilai *Q-Square* berada diatas 0 maka *predictive relevance* model baik. Berikut ini disajikan tabel hasil perhitungan nilai *Q-Square*.

Tabel 3 Nilai Q-Square

Variabel Endogen	Q-Square
Perilaku <i>Cyberloafing</i>	0.391
Stres Kerja	0.087

Tabel 3 tersebut, diketahui bahwa nilai *Q-Square* yang diperoleh untuk konstruk perilaku *cyberloafing* tercatat sebesar 0,391, sementara untuk konstruk stres kerja sebesar 0,087. Kedua nilai tersebut berada diatas 0, maka dapat diinterpretasikan model memiliki daya prediktif yang memadai dan memenuhi kriteria *predictive relevance*.

B. Effect Size (F^2)

Penentuan nilai *F-Square* dilakukan berdasarkan pedoman interpretasi menurut Ghazali (2021), yaitu pengaruh kecil bernilai 0,02, pengaruh besar bernilai 0,15, dan pengaruh besar bernilai 0,35. Adapun tabel berikut menyajikan hasil perhitungan nilai *F-Square*.

Tabel 4 Nilai F-Square

Variabel	Beban kerja (X)	Perilaku <i>cyberloafing</i> (Y)	Stres kerja (Z)
Beban Kerja		0.786	0.193
Perilaku <i>Cyberloafing</i>			
Stres Kerja		0.324	

Tabel 4 tersebut, diketahui bahwa nilai *F-Square* untuk dengan interpretasi diantaranya.

- Variabel beban kerja berpengaruh besar pada perilaku *cyberloafing*, dengan nilai *F-Square* sebesar 0,786 > 0,35.
- Variabel beban kerja berpengaruh besar pada stres kerja, dengan nilai *F-Square* sebesar 0,193 > 0,35.
- Variabel stres kerja berpengaruh besar pada perilaku *cyberloafing*, , dengan nilai *F-Square* sebesar 0,324 > 0,35.

C. Path Coefficient

Tahap selanjutnya dalam evaluasi inner model adalah analisis path coefficients, yang menunjukkan arah dan kekuatan hubungan antar variabel (Ghozali, 2021). Uji dilakukan menggunakan metode bootstrapping dalam SmartPLS yaitu pendekatan non-parametrik yang tidak memerlukan asumsi distribusi data (Hair et al., 2021). Metode ini memungkinkan pengujian simultan hubungan langsung maupun tidak langsung. Hasil path coefficients ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 5 Path Coefficient

Path	Path Coefficient
Beban kerja -> Perilaku <i>Cyberloafing</i>	0.578
Beban kerja -> Stres Kerja	0.402
Stres kerja -> Perilaku <i>Cyberloafing</i>	0.371

Tabel 5 tersebut, diketahui bahwa estimasi *path coefficient* setiap variabel bebas berpengaruh positif pada variabel terikat dan mediasi. Artinya, apabila variabel lain berada dalam kondisi konstan, maka kenaikan pada salah satu variabel akan mendorong peningkatan pada variabel lainnya.

D. Pengujian Hipotesis

Menurut Supriadi, (2022) prosedur pengujian hipotesis dalam SEM-PLS dilakukan dengan metode *bootstrapping*. Dengan tingkat signifikansi digunakan kepercayaan sebesar 95% atau $\alpha = 5\%$, dengan ketentuan bahwa *t-statistic* harus lebih dari 1,96 dan *p-value* kurang dari 0,05. Dalam studi ini, terdapat empat hipotesis yang dievaluasi, yaitu.

Tabel 6 Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Keterikatan	Original Sampel	T-Statistics	P-Value	Keterangan
H1	Beban kerja -> Perilaku <i>cyberloafing</i>	0.578	13.924	0.000	Diterima

Hipotesis	Keterikatan	<i>Original Sampel</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Value</i>	Keterangan
H2	Beban kerja -> Stres kerja	0.402	6.859	0.000	Diterima
H3	Stres kerja -> Perilaku <i>cyberloafing</i>	0.371	9.840	0.000	Diterima
H4	Beban kerja melalui Stres kerja -> Perilaku <i>cyberloafing</i>	0.149	6.386	0.000	Diterima

Tabel 6 tersebut, diketahui bahwa penjelasan diantaranya.

- Beban kerja terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Bukti pendukungnya adalah nilai t-statistik yaitu $13,924 > 1,96$ dan p- value yaitu $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima.
- Beban kerja terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stres kerja. Bukti pendukungnya adalah nilai t-statistik yaitu $6,859 > 1,96$ dan p-value yaitu $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.
- Stres kerja terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Bukti pendukungnya adalah nilai t-statistik yaitu $9,840 > 1,96$ dan p- value yaitu $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima.
- Beban kerja terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* melalui stres kerja. Bukti pendukungnya adalah nilai t-statistik yaitu $6,386 > 1,96$ dan p-value yaitu $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis keempat (H4) diterima.

V. HASIL DAN KESIMPULAN

V.I Kesimpulan

Temuan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti mengindikasikan beberapa kesimpulan, antara lain.

- Hasil analisis deskriptif mengindikasikan tingkat beban kerja, stres kerja, dan perilaku *cyberloafing* pada karyawan generasi Z di Kota Garut tergolong rendah. Namun demikian, hasil analisis SEM-PLS justru mengindikasikan beban kerja memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap stres kerja dan perilaku *cyberloafing*. Dengan demikian, hasil ini menegaskan bahwa persepsi karyawan terhadap beban kerja tidak selalu selaras dengan dampaknya secara nyata. Sehingga, pemantauan beban kerja tidak cukup hanya berdasarkan persepsi atau keluhan, tetapi perlu didukung evaluasi objektif dan pendekatan psikososial yang komprehensif.
- Beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan generasi Z Kota Garut.
- Stres kerja terbukti memberikan kontribusi positif dan signifikan pada perilaku *cyberloafing* pegawai generasi Z Kota Garut.
- Beban kerja terbukti memberikan dampak positif dan signifikan pada stres kerja pegawai generasi Z Kota Garut.
- Beban kerja terbukti memberikan dampak positif dan signifikan pada perilaku *cyberloafing* dengan peran mediasi stres kerja pada karyawan generasi Z di Kota Garut.

V.II Saran

V.II.I Aspek Praktis

Beberapa saran dari penulis, diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis untuk praktisi dalam penelitian ini.

- Perusahaan perlu menyesuaikan beban kerja secara objektif dan berkala, misalnya melakukan peninjauan beban kerja secara sistematis dan berbasis data, misalnya melalui audit tugas berkala, pengukuran jam kerja aktual, atau *feedback* mingguan.
- Perusahaan menyediakan program manajemen stress, misalnya menyediakan dukungan seperti layanan konseling, pelatihan pengelolaan stres, atau aktivitas relaksasi untuk membantu karyawan menghadapi tekanan kerja secara sehat dan produktif.

3. Perusahaan perlu meningkatkan keterlibatan karyawan, misalnya melalui pengakuan kinerja, fleksibilitas kerja yang sehat, kegiatan internal, serta komunikasi dua arah antara karyawan dan manajemen.
4. Perusahaan perlu melakukan pemantauan dan evaluasi berkala terhadap beban kerja, tingkat stres, dan perilaku *cyberloafing*, misalnya melalui skoring psikologis rutin, survei pengalaman kerja, serta diskusi kelompok terarah (FGD).

Daftar Pustaka

- Ananda, S. R., & Suliantoro, H. (2022). Analisis Beban Kerja Mental Dengan Metode National Aeronautics And Space Administration-Task Load Index (Nasa-Tlx) Pada Pt. Bintang Prima. *Industrial Engineering Online Journal*, 11(4).
- Anwar, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11, 44–52.
- Ardana, Z. A., & Rizqi, M. A. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Envilab Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(2).
- Astuti, S. D., Perdana, T. A., Samasta, A. S., & Sijabat, R. (2023). *Work Deviance Fenomena Perilaku Cyberloafing*. NEM.
- Bagis, F., Darmawan, A., Pratamasari, M. A., & Kusuma, F. A. (2023). Cyberloafing Behavior and Self Control on the Performance of Islamic Clinic Employees: Organizational Commitment as Mediation. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 6(6), 2774–2782.
- Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008). Correlates Of Different Forms Of Cyberloafing: The Role Of Norms And External Locus Of Control. *Computers In Human Behavior*, 24.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada.
- 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).
- Duryadi. (2021). *Buku Ajar Metode Penelitian Ilmiah. Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS* (1st ed., Vol. 7). Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik.
- Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18.
- Febriana, A., & Mujib, M. (2024). Increasing Productivity of Gen Z Employees: The Role of Flexible Work Arrangements and Participative Style. *SA Journal Of Human Resource Management*, 22.
- Fernando, Y., & Wulansari, P. (2021). Perceived Understanding of Supply Chain Integration, Communication, and Teamwork Competency in the Global Manufacturing Companies. *European Journal of Management and Business Economics*, 30(2), 191–210.
- Firdaus, R. C., & Ariawan, J. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Inti Tekindo. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 45, 1.
- Gani, R. A., & Purbangkara, T. (2023). *Metodologi Penelitian Pendidikan Jasmani* (1st ed.). Uwais Inspirasi Indonesia.
- Gentina, E., & Parry, E. (2020). *The New Generation Z in Asia: Dynamics, Differences, Digitalisation*. 5–7.
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris* (3rd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., 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* (1st ed). Springer.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). BPFE Yogyakarta.
- Hanoum, F. C., Rizan, M., Handaru, A. W., Makhrus, I., Ghazali, M. F., Susita, D., Nurjanah, S., Siahaan, G., Taufan, S., Ibrahim, I. U., Ningrum, T., & Anugrah, R. P. (2024). *Stres*

- Kerja. Widina Media Utama.
- Hardisman. (2021). *Analisis Partial Least Square Structural Equation Modelling (PLS-SEM)*. Bintang Pustaka Madani.
- Hikmatulloh, D., Nabhani, I., & Firdaus, O. M. (2024). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Proses Keputusan Pembelian Smartphone iPhone pada Konsumen Generasi Z di Kabupaten Garut. *Journal Of Entrepreneurship And Strategic Management*, 3(2), 101–110.
- Hungan, L. A. L., Tifanny, A. R., Maharani, C. H., Fashih, A. A., Muliani, S. D. S., Kania, D., & Lestari, A. F. (2024). Adiksi Internet Terhadap Generasi Z Khususnya Para Pemain Game Online. *Arunika: Bunga Rampai Ilmu Komunikasi*, 3(1).
- Irwanto, I., Fahlevi, R., & Dudija, N. (2025). *Psikologi Industri & Organisasi*.
- Jufrizen, & Azmi, V. G. (2023). *Penerapan Organizational Commitment Dan Cyberloafing Behavior Terhadap Employee Performance Dengan Self Control Sebagai Variabel Moderating Karyawan Rumah Sakit Di Kota Medan*. Umsupress.
- Kamila, M. N., & Muafi, M. (2023). The influence of job stress and job boredom on employee performance mediated by cyberloafing behavior: Evidence in Indonesia. *Journal Of Research In Business And Social Science*, 12, 99–109.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Kurnia, S. N., & Mardawati, O. (2023). Hubungan Antara Employee Engagement dan Perilaku Cyberloafing pada Karyawan Generasi Y dan Z. *Jurnal Riset Psikologi*, 3(2), 109–116.
- Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmadi, T. A. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Mahardika, A. A., Ingarianti, T. M., & Zulfiana, U. (2022). Work-life balance pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal For Scientific Studies*, 1, 1–16.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setjaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Malau, R. A., & Muhammad, A. H. (2022). Kontrol Diri dan Perilaku Cyberloafing pada Karyawan Generasi Z. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 11(2).
- Masruroh, R., Budiman, A., Dodi, Komarudin, M. N. & Irawan, N. (2024). Self Control and Organizational Commitment Views of Cyberloafing Behavior. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 14, 167–174.
- Mustikasari, D., & Frianto, A. (2024). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work-Life Balance Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 469–480.
- Muzakky, A., & Wulansari, P. (2024). The Effect Of Training And Competency On Career Development: A Conceptual Framework. *Journal Of Business And Management Studies*, 6(4), 163–167.
- Nurhasanah, N., Wulandari, K., & Husna, A. (2021). Impact of Workload and Work Environment on Cyberloafing Behavior. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 3(4).
- Pramono, G. P. (2024). *Pengelolaan Stres Kerja : Integrasi Alam Bawah Sadar Dan Teknik Hypno Self Dalam Lingkungan Kerja Yang Sehat*. Weha Press.
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies And Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(1), 77–91.
- Rachmawati, D. (2019). *Welcoming Gen Z in Job World (Selamat Datang Generasi Z di dunia kerja)*. 1, 23.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (13th ed.). Salemba Empat.
- Santoso, M. R., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12.
- Saptaputra, S. K., Vitalistyawati, L. P. A., Wardhana, A., Lestari, V., Zulhayudin, M. F., Sumaningrum, N. D., Sya'diyah, H., Dimkatni, N. W., Daryono, Riswal, M., Saptadi, J. D., & Prianti, I. A. (2020). *Ergonomi Dan Lingkungan Kerja*. CV. Media Sains Indonesia.
- Saragih, M. G., Saragih, L., Purba, W. P., & Purba, J. W. P. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*

- Dasar-Dasar Memulai Penelitian*. Yayasan Kita Menulis.
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2020). *Analisis SEM-PLS Dengan WarpPLS 7.0 - Untuk Hubungan Nonlinier Dalam Penelitian Sosial Dan Bisnis*. CV Andi Offset.
- Siswanto, A., Setiawan, Z., Setiawan, R., Rahayu, B., & Munizu, M. (2023). The Influence of Work Environment and Workload on Cyberloafing Behavior of Employees at Department of Education and Culture. *Journal on Education*, 5.
- Soleman, M. M., Abdurrahman, A. Y., Amarullah, D., & Sabuhari, R. (2024). Pengaruh Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Dan Sains*, 13–28.
- Statistik, B. P. (2024). Persentase Penduduk Usia 5 Tahun ke Atas yang Pernah Mengakses Internet dalam 3 Bulan Terakhir Menurut Kelompok Umur (Persen), 2022-2023. In *Badan Pusat Statistik*.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif* (3rd ed.). Alfabeta.
- Sulistyan, R. B., & Ermawati, E. (2020). *Perilaku Cyberloafing Di Kalangan Pegawai*. Widya Gama Press
- Supriadi, I. (2022). *Riset Akuntansi Keperilakuan : Penggunaan SmartPLS dan SPSS Include Macro Andrew F.Hayes*. CV. Jakad Media Publisng.
- Syahrir, Danial, Yulinda, E., & Yusuf, M. (2020). *Aplikasi Metode SEM-PLS : Dalam Pengelolaan Sumberdaya Pesisir dan Lautan* (1st ed.). Papas Sinar Sinanti.
- Tefa, G., & Mahendra, M. A. (2022). Studi Fenomenologi Perilaku Cyberloafing Pns Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karangasem Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Aparatur*, 10, 1–15.
- Wahyuni, S., Yani, A., Kusumah, F. P., & Akriyono, P. A. (2023). Pengaruh Motivasi dan Tipe Perilaku Kerja Pegawai Generasi Z terhadap Kualitas Layanan di Hotel Amaris Slipi Jakarta. *Journal On Education*, 6(1).
- Wijoyo, H., Indrawan, I., Cahyono, Y., Handoko, A. L., & Santamoko, R. (2020). *Generasi Z & Revolusi Industri 4.0* (1st Ed.). CV. Penapersada.
- Wulansari, P., & Pratama, B. K. G. (2025). Transformational Leadership And Innovation Management: The Mediating Role Of Knowledge Sharing. *Jurnal Konseling Dan Pendidikan*, 13(1), 350–362.
- Wulansari, P., Yuliandhari, W. S., Asalam, A. G., & Sudarmaji, H. (2025). Peningkatan Wirausaha Di Desa Kertawangi Dengan Mengenal Karakteristik Generasi Z. *Jurnal Pengabdian Masyarakat: Pemberdayaan, Inovasi Dan Perubahan*, 5(1).
- Yusmini, N. M., & Murdani, N. K. (2024). Literasi Sustainable Development, Green Economy, Serta Entrepreneurial Orientation untuk Mendorong Niat Generasi Z Menjadi Green Entrepreneurial di Kota Denpasar. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(Vol. 7 No. 1 (2024): Volume 7 No 1 Tahun 2024).