

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP  
PERILAKU CYBERLOAFING DENGAN STRES KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR WILAYAH BADAN  
PERTANAHAN NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA**

**TUGAS AKHIR**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi*



**Oleh :**

**NAMA : SERLINA ELDA  
NPM : 2105160028  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2025**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



**PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 14 Maret 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : SERLINA ELDA  
N P M : 2105160028  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA DAN PENGAWASAN  
TERHADAP PERILAKU CYBERLOAFING DENGAN STRES  
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA  
KANTOR WILAYAH BADAN PERTANAHAN NASIONAL  
PROVINSI SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

**TIM PENGUJI**

Penguji I

(Assoc. Prof. Dr. Julita, S.E., M.Si)

Penguji II

(Qahfi Romula Siregar, S.E., M.M)

Pembimbing

(Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si)

**PANITIA UJIAN**

Ketua

(Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si, CMA)

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas akhir ini disusun oleh:

Nama : SERLINA ELDA

NPM : 2105160028

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Tugas Akhir : PENGARUH BEBAN KERJA DAN PENGAWASAN  
TERHADAP PERILAKU CYBERLOAFING DENGAN  
STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
PADA KANTOR WILAYAH BADAN PERTANAHAN  
NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan tugas akhir.

Medan, 25 Februari 2025

Pembimbing

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :  
Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA

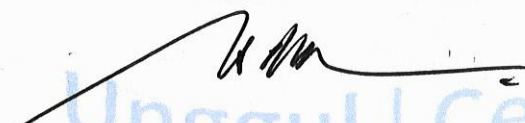
**BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR**

Nama Mahasiswa : Serlina Elda  
NPM : 2105160028  
Dosen Pembimbing : Jasman Saripuddin Hasibuan, SE., M.Si.  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan terhadap Perilaku *Cyberloafing* dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara

| Item                             | Hasil Evaluasi                                                                                                | Tanggal | Paraf Dosen |
|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-------------|
| Bab 1                            |                                                                                                               |         |             |
| Bab 2                            |                                                                                                               |         |             |
| Bab 3                            |                                                                                                               |         |             |
| Bab 4                            | Hasil pembahasan harus dikumpulkan sistem<br>yang lebih dari jurnal luas, harusnya 10-15<br>dan 10-15 jurnal. |         | J.          |
| Bab 5                            |                                                                                                               |         |             |
| Daftar Pustaka                   |                                                                                                               |         |             |
| Persetujuan<br>Sidang Meja Hijau | Acce dan memenuhi syarat untuk daftar<br>tugas akhir (bimbingan tugas akhir).                                 |         | J.          |

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Medan, 21 Februari 2025  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

  
JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

  
JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, SE., M.Si.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Serlina Elda  
NPM : 2105160028  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa Tugas Akhir saya yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan terhadap Perilaku *Cyberloafing* dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara”** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Medan, Maret 2025

Yang menyatakan,



Serlina Elda

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH BEBAN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP PERILAKU CYBERLOAFING DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR WILAYAH BADAN PERTANAHAN NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA**

**Serlina Elda**

*Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas  
Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia*

*Email : [serlinaelda2003@gmail.com](mailto:serlinaelda2003@gmail.com)*

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap perilaku *cyberloafing*, pengaruh pengawasan terhadap perilaku *cyberloafing*, pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing*, pengaruh beban kerja terhadap perilaku *cyberloafing* melalui stres kerja, pengaruh pengawasan terhadap perilaku *cyberloafing* melalui stres kerja. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden yang merupakan pegawai PNS Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara. Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pernyataan seperti kuesioner dan analisis data menggunakan Partial Least Square (SmartPLS). Hasil penelitian menunjukkan pengaruh beban kerja terhadap perilaku *cyberloafing* berpengaruh positif dan signifikan, pengaruh pengawasan terhadap perilaku *cyberloafing* berpengaruh positif dan signifikan, pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* berpengaruh positif dan signifikan, pengaruh beban kerja terhadap stres kerja berpengaruh positif dan signifikan, pengaruh pengawasan terhadap stres kerja berpengaruh positif dan signifikan, kemudian pengaruh beban kerja terhadap perilaku *cyberloafing* melalui stres kerja sebagai variabel intervening berpengaruh positif dan signifikan yang mengindikasikan bahwa stres kerja berperan signifikan dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap perilaku *cyberloafing*, lalu pengaruh pengawasan terhadap perilaku *cyberloafing* melalui stres kerja sebagai variabel intervening berpengaruh positif dan signifikan yang mengindikasikan bahwa stres kerja berperan signifikan dalam memediasi pengaruh pengawasan terhadap perilaku *cyberloafing* pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

**Kata Kunci : Beban Kerja, Pengawasan, Stres Kerja, Perilaku Cyberloafing**

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF WORKLOAD AND SUPERVISION ON CYBERLOAFING BEHAVIOR WITH WORK STRESS AS AN INTERVENING VARIABLE AT THE KANTOR WILAYAH BADAN PERTANAHAN NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA**

**Serlina Elda**

*Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University  
Muhammadiyah North Sumatra Medan, Indonesia*

*Email : [serlinaelda2003@gmail.com](mailto:serlinaelda2003@gmail.com)*

*The purpose of this study is to find out and analyze the influence of workload on cyberloafing behavior, the effect of supervision on cyberloafing behavior, the effect of work stress on cyberloafing behavior, the influence of workload on cyberloafing behavior through work stress, the effect of supervision on cyberloafing behavior through work stress. In this study, an associative type of research is used using a quantitative approach. The sample in this study amounted to 100 respondents who were civil servants of the Regional Office of the National Land Agency of North Sumatra Province. The data collection technique uses a list of statements such as questionnaires and data analysis using Partial Least Square (SmartPLS). The results showed that the influence of workload on cyberloafing behavior had a positive and significant effect, the influence of supervision on cyberloafing behavior had a positive and significant effect, the effect of work stress on cyberloafing behavior had a positive and significant effect, the influence of workload on work stress had a positive and significant effect, and then the influence of workload on work stress had a positive and significant effect, then the influence of workload on work stress had a positive and significant effect, then the effect of workload on work stress had a positive and significant effect, then the effect of workload on work stress had a positive and significant effect Workload on cyberloafing behavior through work stress as an intervening variable has a positive and significant effect which indicates that work stress plays a significant role in mediating the influence of workload on cyberloafing behavior, then the influence of supervision on cyberloafing behavior through work stress as an intervening variable has a positive and significant effect which indicates that work stress plays a significant role in mediate the influence of supervision on cyberloafing behavior at the Regional Office of the National Land Agency of North Sumatra Province.*

**Keywords: Workload, Supervision, Work Stress, Cyberloafing Behavior**

## KATA PENGANTAR



**Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh**

Puji syukur penulis ucapkan kepada ALLAH SWT atas berkat rahmat dan karunia – Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi, yang disusun untuk memenuhi salah satu syarat meraih gelar sarjana jenjang S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Judul dari skripsi ini adalah **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP PERILAKU *CYBERLOAFING* DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR WILAYAH BADAN PERTANAHAN NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA”**.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi cukup pesat beberapa tahun terakhir ini dan telah memberikan dampak yang cukup signifikan bagi kehidupan manusia. Penelitian dan inovasi menjadi kunci untuk menghadapi perkembangan global yang cukup pesat. Skripsi ini hadir sebagai kontribusi kecil untuk ilmu dan pengetahuan.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapat hambatan serta rintangan yang dihadapi namun pada akhirnya penulis dapat melaluinya, penulis telah berupaya dengan segala kemampuan yang ada, dan juga penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu dengan rasa rendah hati penulis bersedia menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dalam perbaikan skripsi penelitian ini kedepannya. Dalam skripsi ini penulis banyak menerima bantuan berupa bimbingan dan petunjuk. Berkat adanya bimbingan dan

bantuan dari berbagai pihak penulis bisa menyelesaikannya. Untuk itu pada kesempatan ini dengan rasa hormat izinkanlah penulis untuk mengungkapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini :

1. Yang teristimewa kedua orang tua penulis yang sangat penulis sayangi yaitu ayahanda H. Oyon Ridwan dan ibunda Hj. Hamidah, berkat perjuangan, kasih sayang, dan cinta yang penulis dapatkan, membuat penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, juga doa dan dukungan yang tidak henti diberikan kepada penulis, agar tidak pantang menyerah dalam menghadapi semua rintangan dalam hidup. Sekali lagi Terima kasih untuk ayah dan mama.
2. Bapak Prof. Dr. Agusani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. H. Januri, SE., MM., M.Si., CMA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, SE., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dan selaku Dosen Pembimbing Skripsi penulis, yang telah membimbing, meluangkan waktu, memberikan pengarahan, dukungan dan saran kepada penulis.

7. Seluruh dosen dan Staff FEB UMSU yang telah memberikan ilmu bermanfaat dan wawasan serta nasihat-nasihat selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Seluruh Pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara yang telah memberikan izin tempat dan waktu dalam pengambilan data, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
9. Saudara kandung penulis adinda Cici Elsanda, atas doa, dukungan, dan motivasi kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
10. Untuk sahabat-sahabat penulis, Farhanisa Kasih Kayra, Siti Dera Sofila, Melly Puspita, Masayu Khairinin Diasyah, Fariha Syakira, Nur Safitri yang telah membantu dan mensupport penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dengan tulus dan rasa penuh Syukur penulis ucapkan terimakasih untuk segala dukungan dan doa'anya dari semua pihak, dengan ini penulis mempersembahkan skripsi ini agar kiranya dapat menjadi manfaat.

**Medan, November 2024**

**Penulis**

**SERLINA ELDA**  
**NPM. 2105160028**

## DAFTAR ISI

|                                                                               |     |
|-------------------------------------------------------------------------------|-----|
| ABSTRAK .....                                                                 | i   |
| <i>ABSTRACT</i> .....                                                         | ii  |
| KATA PENGANTAR.....                                                           | iii |
| DAFTAR ISI .....                                                              | vi  |
| DAFTAR TABEL .....                                                            | x   |
| DAFTAR GAMBAR .....                                                           | xi  |
| BAB 1.....                                                                    | 1   |
| PENDAHULUAN.....                                                              | 1   |
| 1.1    Latar Belakang.....                                                    | 1   |
| 1.2    Identifikasi Masalah.....                                              | 13  |
| 1.3    Batasan Masalah .....                                                  | 14  |
| 1.4    Rumusan Masalah.....                                                   | 14  |
| 1.5    Tujuan Penelitian .....                                                | 15  |
| 1.6    Manfaat Penelitian .....                                               | 16  |
| BAB 2.....                                                                    | 18  |
| KAJIAN PUSTAKA .....                                                          | 18  |
| 2.1    Landasan Teori.....                                                    | 18  |
| 2.1.1    Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....                                   | 18  |
| 2.1.1.1    Pengertian Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....                      | 18  |
| 2.1.1.2    Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku <i>Cyberloafing</i> ..... | 19  |
| 2.1.1.3    Dampak Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....                          | 21  |
| 2.1.1.4    Indikator Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....                       | 22  |
| 2.1.2    Stress Kerja.....                                                    | 24  |
| 2.1.2.1    Pengertian Stres Kerja .....                                       | 24  |
| 2.1.2.2    Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja .....                  | 25  |
| 2.1.2.3    Dampak Stres Kerja....., .....                                     | 26  |
| 2.1.2.4    Indikator Stres Kerja.....                                         | 27  |
| 2.1.3    Beban Kerja.....                                                     | 29  |
| 2.1.3.1    Pengertian Beban Kerja.....                                        | 29  |

|                   |                                                                                      |    |
|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.1.3.2           | Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja .....                                    | 36 |
| 2.1.3.3           | Manfaat Pengukuran Beban Kerja .....                                                 | 32 |
| 2.1.3.4           | Dampak Beban Kerja.....                                                              | 33 |
| 2.1.3.5           | Indikator Beban Kerja .....                                                          | 34 |
| 2.1.4             | Pengawasan .....                                                                     | 35 |
| 2.1.4.1           | Pengertian Pengawasan .....                                                          | 35 |
| 2.1.4.2           | Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan .....                                     | 36 |
| 2.1.4.3           | Tujuan Dan Manfaat Pengawasan.....                                                   | 38 |
| 2.1.4.4           | Jenis-Jenis Pengawasan .....                                                         | 39 |
| 2.1.4.5           | Indikator Pengawasan.....                                                            | 40 |
| 2.2               | Kerangka Konseptual.....                                                             | 41 |
| 2.2.1             | Pengaruh Beban Kerja Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....                     | 42 |
| 2.2.2             | Pengaruh Pengawasan Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....                      | 43 |
| 2.2.3             | Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....                     | 44 |
| 2.2.4             | Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja .....                                      | 46 |
| 2.2.5             | Pengaruh Pengawasan Terhadap Stres Kerja .....                                       | 47 |
| 2.2.6             | Pengaruh Beban Kerja Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> Melalui Stres Kerja ..... | 48 |
| 2.2.7             | Pengaruh Pengawasan Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> Melalui Stres Kerja.....   | 50 |
| 2.3               | Hipotesis .....                                                                      | 51 |
| BAB 3             | .....                                                                                | 53 |
| METODE PENELITIAN | .....                                                                                | 53 |
| 3.1               | Jenis penelitian.....                                                                | 53 |
| 3.2               | Defenisi operasional.....                                                            | 53 |
| 3.2.1             | Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....                                                   | 54 |
| 3.2.2             | Stres Kerja .....                                                                    | 54 |
| 3.2.3             | Beban Kerja.....                                                                     | 54 |
| 3.2.4             | Pengawasan .....                                                                     | 55 |
| 3.3               | Tempat dan Waktu Penelitian.....                                                     | 55 |
| 3.3.1             | Tempat.....                                                                          | 55 |

|                                       |                                                         |    |
|---------------------------------------|---------------------------------------------------------|----|
| 3.3.2                                 | Waktu Penelitian .....                                  | 55 |
| 3.4                                   | Populasi dan Sampel .....                               | 56 |
| 3.4.1                                 | Populasi .....                                          | 56 |
| 3.4.2                                 | Sampel .....                                            | 57 |
| 3.5                                   | Teknik Pengumpulan Data .....                           | 59 |
| 3.5.1                                 | Observasi .....                                         | 59 |
| 3.5.2                                 | Studi Dokumentasi .....                                 | 59 |
| 3.5.3                                 | Angket (Kuesioner) .....                                | 59 |
| 3.5.3.1                               | Uji Validitas .....                                     | 60 |
| 3.5.3.2                               | Uji Reliabilitas .....                                  | 61 |
| 3.6                                   | Teknik Analisis Data .....                              | 62 |
| 3.6.1                                 | Analisis Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ) .....  | 64 |
| 3.6.2                                 | Analisis Model Pengukuran ( <i>Inner Model</i> ) .....  | 66 |
| 3.6.3                                 | Uji Hipotesis .....                                     | 67 |
| 3.6.3.1                               | <i>Direct Effect</i> (Pengaruh Langsung) .....          | 67 |
| 3.6.3.2                               | <i>Indirrect Effect</i> (Pengaruh Tidak Langsung) ..... | 67 |
| 3.6.3.3                               | <i>Total Effect</i> (Pengaruh Total) .....              | 68 |
| BAB 4                                 | .....                                                   | 69 |
| HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN ..... |                                                         | 69 |
| 4.1                                   | Deskripsi Data .....                                    | 69 |
| 4.1.1                                 | Statistik Deskripsi Data .....                          | 69 |
| 4.1.2                                 | Karakteristik Responden .....                           | 70 |
| 4.1.2.1                               | Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....          | 70 |
| 4.1.2.2                               | Data Responden Berdasarkan Usia .....                   | 70 |
| 4.1.2.3                               | Data Responden Berdasarkan Jabatan .....                | 71 |
| 4.1.3                                 | Analisis Data Variabel Penelitian .....                 | 72 |
| 4.1.3.1                               | Beban Kerja .....                                       | 73 |
| 4.1.3.2                               | Pengawasan .....                                        | 74 |
| 4.1.3.3                               | Stres Kerja .....                                       | 76 |
| 4.1.3.4                               | Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....                      | 78 |

|                |                                                                                      |     |
|----------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 4.2            | Analisis Data .....                                                                  | 80  |
| 4.2.1          | Analisis Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ) .....                               | 80  |
| 4.2.1.1        | Hasil Uji Validitas Konvergen ( <i>Convergen Validity</i> ) .....                    | 80  |
| 4.2.1.2        | Analisis Validitas Deskriminan ( <i>Discriminant Validity</i> ) .....                | 82  |
| 4.2.1.3        | <i>Composite Reliability</i> .....                                                   | 83  |
| 4.2.1.4        | <i>Cronbach's Alpha</i> .....                                                        | 83  |
| 4.2.2          | Analisis Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....                               | 84  |
| 4.2.2.1        | <i>R-Square</i> .....                                                                | 84  |
| 4.2.2.2        | <i>F-Square</i> .....                                                                | 85  |
| 4.2.3          | Pengujian Hipotesis .....                                                            | 86  |
| 4.2.3.1        | <i>Dirrect Effect</i> (Pengaruh Langsung) .....                                      | 86  |
| 4.2.3.2        | <i>Indirrect Effect</i> (Pengaruh Tidak Langsung) .....                              | 89  |
| 4.2.3.3        | <i>Total Effect</i> (Pengaruh Total) .....                                           | 91  |
| 4.3            | Pembahasan .....                                                                     | 92  |
| 4.3.1          | Pengaruh Beban Kerja Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....                     | 92  |
| 4.3.2          | Pengaruh Pengawasan Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....                      | 93  |
| 4.3.3          | Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....                     | 95  |
| 4.3.4          | Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja .....                                      | 97  |
| 4.3.5          | Pengaruh Pengawasan Terhadap Stres Kerja .....                                       | 98  |
| 4.3.6          | Pengaruh Beban Kerja Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> Melalui Stres Kerja ..... | 100 |
| 4.3.7          | Pengaruh Pengawasan Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> Melalui Stres Kerja .....  | 101 |
| BAB 5          | .....                                                                                | 102 |
| PENUTUP        | .....                                                                                | 102 |
| 5.1            | Kesimpulan .....                                                                     | 102 |
| 5.2            | Saran .....                                                                          | 104 |
| 5.3            | Keterbatasan Penelitian .....                                                        | 106 |
| DAFTAR PUSTAKA | .....                                                                                | 108 |

## DAFTAR TABEL

|                                                                                                                                                     |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 1.1 : Hasil Survei Pra-Riset Tentang Perilaku <i>Cyberloafing</i> Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara ..... | 4  |
| Tabel 1.2 : Hasil Survei Pra-Riset Tentang Stres Kerja Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara .....                  | 7  |
| Tabel 1.3 : Hasil Survei Pra-Riset Tentang Beban Kerja Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.....                   | 10 |
| Tabel 3.1 : Indikator Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....                                                                                            | 54 |
| Tabel 3.2 : Indikator Stres Kerja .....                                                                                                             | 54 |
| Tabel 3.3 : Indikator Beban Kerja .....                                                                                                             | 55 |
| Tabel 3.4 : Indikator Pengawasan.....                                                                                                               | 55 |
| Tabel 3.5 : Rencana Jadwal Penelitian .....                                                                                                         | 56 |
| Tabel 3.6 : Populasi Pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara .....                                                 | 57 |
| Tabel 3.7 : Sampel Pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara .....                                                   | 58 |
| Tabel 3.8 : Instrumen Skala Likert .....                                                                                                            | 60 |
| Tabel 4.1 Skala Likert .....                                                                                                                        | 69 |
| Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....                                                                                      | 70 |
| Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....                                                                                               | 70 |
| Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan.....                                                                                             | 71 |
| Tabel 4.5 Skala Likert .....                                                                                                                        | 72 |
| Tabel 4.6 Skor Kuesioner Untuk Variabel Beban Kerja .....                                                                                           | 73 |
| Tabel 4.7 Skor Kuesioner Untuk Variabel Pengawasan.....                                                                                             | 75 |
| Tabel 4.8 Skor Kuesioner Untuk Variabel Stres Kerja .....                                                                                           | 76 |
| Tabel 4.9 Skor Kuesioner Untuk Variabel Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....                                                                          | 78 |
| Tabel 4.10 <i>Outer Loading</i> .....                                                                                                               | 80 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji <i>Discriminant Validity</i> .....                                                                                             | 82 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji <i>Composite Reliability</i> .....                                                                                             | 83 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji <i>Cronbach's Alpha</i> .....                                                                                                  | 84 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji <i>R-Square</i> .....                                                                                                          | 84 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji <i>F-Square</i> .....                                                                                                          | 85 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji <i>Direct Effect</i> .....                                                                                                     | 87 |
| Tabel 4.17 Hasil Uji <i>Indirect Effect</i> .....                                                                                                   | 90 |
| Tabel 4.18 Hasil Uji <i>Total Effect</i> .....                                                                                                      | 91 |

## DAFTAR GAMBAR

|                                                                                                                                              |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Gambar 1.1 : Grafik Responden Terhadap Pengawasan Yang Dilakukan .....                                                                       | 12 |
| Gambar 2.1 : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....                                                                | 43 |
| Gambar 2.2 : Pengaruh Pengawasan Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....                                                                 | 44 |
| Gambar 2.3 : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....                                                                | 46 |
| Gambar 2.4 : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja .....                                                                                 | 47 |
| Gambar 2.5 : Pengaruh Pengawasan Terhadap Stres Kerja .....                                                                                  | 48 |
| Gambar 2.6 : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> Melalui Stres Kerja .....                                            | 50 |
| Gambar 2.7 : Pengaruh Pengawasan Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> Melalui Stres Kerja .....                                             | 50 |
| Gambar 2.8 : Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening ..... | 51 |
| Gambar 4.1 Diagram Jalur Loading Factor .....                                                                                                | 81 |
| Gambar 4.2 Hasil Uji Bootstrapping ( <i>Direct Effect</i> ).....                                                                             | 89 |

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi setiap organisasi, baik di sektor swasta maupun publik. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam mengelola berbagai fungsi dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia bukan hanya sekedar pekerja yang menjalankan tugas, tetapi juga merupakan elemen kunci yang memiliki kemampuan, kreatifitas, dan potensi untuk mengembangkan organisasi menjadi lebih maju dan kompetitif.

Kemajuan era digital semakin meningkatkan ketergantungan individu pada internet di seluruh dunia. Dengan penggunaan yang terus meningkatkan setiap tahunnya tanpa batasan usia, pendidikan, atau status sosial. Internet kini dapat diakses oleh siapa saja, kapan pun dan dimana pun.

Berdasarkan hasil survei pada tahun 2023-2024 yang dilakukan oleh Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) melakukan survei terhadap pengguna internet di Indonesia. Grafik tahunan hasil survei menunjukkan bahwa penggunaan internet di Indonesia semakin meningkat. Pada tahun 2023-2024 terjadi peningkatan sebesar 221,563,479, yang dimana hal ini menunjukkan tingkat penetrasi internet Indonesia menyentuh angka 79,5%. Angka ini meningkat 1,4% dibandingkan periode sebelumnya, di mana tingkat penetrasi tercatat sebesar 78,19%.

Data ini menggambarkan betapa pentingnya internet dalam kehidupan manusia saat ini, karena mampu mencakup berbagai aspek kehidupan manusia saat ini. Mulai dari yang sederhana hingga yang kompleks, dapat diatasi dengan bantuan internet. Meskipun perkembangan teknologi ini tidak dapat dihindari dan terus berlanjut, maka sangat penting menggunakannya secara bijak, memperhatikan tempat, waktu dan kondisi.

Di tempat kerja, fasilitas internet yang tersedia dapat membantu pegawai menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien, meningkatkan kreativitas, serta mendukung operasional berbasis modern. Namun, kemudahan internet di tempat kerja dapat memunculkan tantangan baru, khususnya dalam hal penggunaan internet yang tidak sesuai dengan tujuan pekerjaan. Yang berpotensi menimbulkan masalah apabila pegawai tidak dapat memanfaatkannya untuk membantu mereka menyelesaikan tugas.

Dalam beberapa kasus, terdapat banyak pegawai menggunakan internet di tempat kerja untuk kepentingan pribadi yang tidak terkait dengan pekerjaan. Perilaku ini dikenal sebagai *cyberloafing*, merujuk pada aktivitas penggunaan internet untuk hal-hal di luar tugas pekerjaan, seperti menjelajahi situs web pribadi atau media sosial dalam waktu yang lama. *Cyberloafing* dapat berdampak negatif pada organisasi. Waktu dan sumber daya yang terbuang dapat mengganggu produktivitas kerja sehingga hal ini akan menjadi sumber masalah bagi organisasi itu sendiri (Hurriyati, 2017).

*Cyberloafing* merupakan bentuk perilaku karyawan atau pegawai dalam menggunakan internet selama jam kerja untuk kepentingan pribadinya (Sulistyan & Ermawati, 2020). Selain itu, *cyberloafing* 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 (Henle & Blanchard, 2017).

Maka dari itu organisasi memerlukan strategi yang baik agar pegawai tetap dapat bekerja dengan memanfaatkan internet guna menunjang kelancaran tugas-tugas yang diberikan, serta meminimalisir perilaku *cyberloafing* yang dapat timbul sewaktu-waktu (Sulistyan & Ermawati, 2020). *Cyberloafing* ini merupakan suatu bentuk perilaku menyimpang yang dilakukan oleh pegawai dengan menggunakan akses internet diluar kepentingan pekerjaannya saat jam kerja. Perilaku ini tidak hanya merugikan organisasi atau instansi secara langsung, tetapi juga dapat mengganggu efisiensi operasional dan menurunkan produktivitas individu maupun tim.

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara sebuah instansi pemerintahan di bawah Kementrian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN). Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara bertanggung jawab dalam penyelenggaraan urusan pertanahan di tingkat provinsi, meliputi pengolahan administrasi pertanahan, penerbitan sertifikat tanah, penyelesaian sengketa, dan pengaturan tata ruang wilayah. Seiring dengan kompleksitas tugas yang diemban, kemudahan akses internet di lingkungan kerja sering kali menjadi pemicu munculnya perilaku *cyberloafing* di kalangan pegawai. Dalam situasi tertentu, akses internet yang seharusnya mendukung pelaksanaan tugas justru digunakan untuk keperluan pribadi, sehingga mengurangi

efektivitas kerja dan berpotensi menciptakan tantangan bagi instansi dalam mencapai tujuan operasionalnya.

**Tabel 1.1 : Hasil Survei Pra-Riset Tentang Perilaku *Cyberloafing* Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara**

| No                                 | Pernyataan                                                                                                                                    | Ya  | Tidak |
|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-------|
| <b><i>Minor Cyberloafing</i></b>   |                                                                                                                                               |     |       |
| 1                                  | Saya sering mengunjungi website tentang berita yang sedang terjadi disela-sela jam kerja                                                      | 75% | 25%   |
| 2                                  | Saya sering mengunjungi dan memperbaharui status di jejaring media sosial seperti Facebook, Twitter, Instagram, Tik Tok disela-sela jam kerja | 75% | 25%   |
| 3                                  | Saya sering chatting diluar kepentingan pekerjaan menggunakan media sosial seperti WhatsApp, Telegram dsb selama jam kerja                    | 85% | 15%   |
| 4                                  | Saya sering membeli sesuatu secara Online ( Online Shopping ) disela-sela jam kerja                                                           | 70% | 30%   |
| <b><i>Serious Cyberloafing</i></b> |                                                                                                                                               |     |       |
| 5                                  | Saya mengunjungi situs judi pada saat jam kerja                                                                                               | 0%  | 100%  |
| 6                                  | Saya sering menonton video di Youtube atau Netflix yang tidak berhubungan dengan pekerjaan disela-sela jam kerja                              | 70% | 30%   |
| 7                                  | Saya sering bermain game online disela-sela jam kerja                                                                                         | 55% | 45%   |

Dari hasil survei pra-riset pada 20 pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara menunjukkan bahwa mayoritas pegawai menggunakan fasilitas internet di tempat kerja untuk aktivitas yang tidak secara langsung berkaitan dengan tugas pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* cenderung dilakukan disela-sela jam kerja. Aktivitas-aktivitas *cyberloafing* yang dilakukan oleh pegawai yaitu pada indikator *minor cyberloafing*, sebanyak 75% responden menyatakan sering mengunjungi situs berita dan memperbaharui status di media sosial seperti Facebook, Twitter, Instagram, atau TikTok disela-sela jam kerja. Selain itu, 85% pegawai menjawab sering melakukan chatting di luar kepentingan pekerjaan melalui aplikasi seperti WhatsApp dan Telegram, serta 70% pegawai melakukan aktivitas berbelanja online. Pada indikator *serious cyberloafing*, 70% pegawai menjawab menonton

video di platform seperti YouTube atau Netflix yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, dan 55% pegawai menghabiskan waktu bermain game online disela-sela jam kerja. Namun, tidak ada responden yang mengakses situs judi, menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* yang bersifat sangat serius ini tidak terjadi di lingkungan kerja tersebut. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar aktivitas *cyberloafing* yang dilakukan masih dalam kategori *minor cyberloafing*.

Berdasarkan observasi dan hasil survei pra-riset, fenomena *cyberloafing* yang terjadi di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara diketahui bahwa para pegawai sangat sering melakukan aktivitas perilaku *cyberloafing* dengan menggunakan fasilitas internet kantor untuk melakukan aktifitas pribadi saat jam kerja, yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pegawai. Perilaku *cyberloafing* yang sering dilakukan oleh pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara adalah mengakses sosial media seperti Instagram, Facebook, dan Tiktok yang tidak ada kaitannya dengan tugas pekerjaan pegawai. Selain itu, pegawai juga sering menggunakan aplikasi perpesanan seperti WhatsApp, dan Telegram untuk berkomunikasi dengan teman dan keluarga di luar konteks pekerjaan yang sering kali mengganggu fokus mereka pada tugas yang sedang dikerjakan. Fenomena ini juga mencakup penggunaan aplikasi e-commers untuk berbelanja online atau sekedar melihat-lihat produk disela-sela jam kerja. Beberapa pegawai menghabiskan waktu menonton video YouTube atau Netflix yang dapat mengalihkan perhatian dari tugas utama dan berpotensi mengurangi produktifitas kerja. Selain itu, terdapat pula pegawai yang mencuri waktu untuk bermain game online atau membaca berita terbaru di internet disela-sela jam kerja. Aktivitas-aktivitas tersebut menunjukkan fenomena

*cyberloafing* yang cukup meluas. Dan pegawai tidak menyadari tindakan yang dilakukannya karena menganggap sebagai hal yang biasa dan lumrah, karena dilakukan hampir semua pegawai pada lingkungan kerja. Jika perilaku *cyberloafing* ini dilakukan secara terus-menerus dan tidak ditangani secara serius, maka hal ini akan dapat menimbulkan efek negatif yang signifikan, baik bagi individu maupun organisasi.

Munculnya perilaku *cyberloafing* ini karena di pengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah stres kerja (Weissenfeld et al., 2019). Dalam banyak kasus, *cyberloafing* menjadi salah satu cara bagi pegawai untuk mengalihkan perhatian atau mencari pelarian dari tekanan yang mereka rasakan di tempat kerja. Stres kerja sendiri merupakan kondisi yang tidak dapat sepenuhnya dihindari dan sering kali menjadi bagian dari dinamika kehidupan sehari-hari, terutama dalam konteks pekerjaan. Beban kerja yang tinggi dan tuntutan pekerjaan yang kompleks sering kali menjadi penyebab utama stres kerja, terutama di instansi pemerintahan cenderung mudah mengalami stres kerja karena memiliki sifat pekerjaan yang rutin. Misalnya, tugas-tugas seperti menyusun surat dan mengarsipkan data secara berulang dengan tenggat waktu yang ketat dapat menimbulkan kejenuhan dan tekanan bagi pegawai. Dalam situasi seperti ini, dapat memicu stres yang pada akhirnya beberapa pegawai cenderung melakukan *cyberloafing* sebagai sarana hiburan atau cara untuk melepaskan diri dari rutinitas yang monoton. Aktivitas ini memberikan rasa lega sementara, meskipun sebenarnya dapat berdampak pada penurunan produktivitas.

Stress kerja adalah suatu bentuk tanggapan atau respon atas tekanan pada pekerjaan yang diakibatkan oleh keadaan tidak atau kurangnya kecocokan antara

seseorang dengan lingkungannya, sehingga berpengaruh kepada fisik, mental dan perilaku individu saat bekerja (Budiasa, 2021). Stres kerja juga dapat didefinisikan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai (Buulolo, 2021).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan (Kartinah et al., 2023), stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *cyberloafing*. Artinya, semakin tinggi tingkat stres yang dialami oleh pegawai, semakin besar kemungkinan untuk terlibat dalam aktivitas *cyberloafing* sebagai bentuk pelarian atau pengalihan dari tekanan yang dirasakan.

**Tabel 1.2 : Hasil Survei Pra-Riset Tentang Stres Kerja Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara**

| No                            | Pernyataan                                                                                                        | Ya  | Tidak |
|-------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-------|
| <b>Tuntutan Tugas</b>         |                                                                                                                   |     |       |
| 1                             | Saya sering merasa kelalahan karena jumlah tugas yang harus dikerjakan                                            | 80% | 20%   |
| 2                             | Saya merasa tugas yang diberikan kepada saya terlalu monoton atau terlalu kompleks                                | 60% | 20%   |
| 3                             | Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan selama ini sering mengalami hambatan                                      | 60% | 40%   |
| 4                             | Saya merasa tugas yang diberikan kepada saya sering kali melebihi kapasitas kerja yang saya milik.                | 70% | 10%   |
| <b>Tuntutan Peran</b>         |                                                                                                                   |     |       |
| 5                             | Saya sering mendapat peran yang tidak sesuai dengan kemampuan atau keahlian saya dari para senior.                | 65% | 35%   |
| 6                             | Saya sering mendapat tugas tambahan yang tidak sesuai dengan peran utama dari para senior di tempat saya bekerja. | 70% | 30%   |
| <b>Tuntutan Antar Pribadi</b> |                                                                                                                   |     |       |
| 7                             | Saya merasa kurang didukung oleh tim atau rekan kerja saya.                                                       | 15% | 85%   |

Hasil survei pra – riset pada 20 pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menghadapi berbagai tantangan terkait tuntutan tugas, peran, dan antar pribadi di lingkungan kerja. Pada indikator tuntutan tugas, sebanyak 80% pegawai merasa

kelelahan akibat banyaknya jumlah tugas, yang harus diselesaikan, dan 60% lainnya menganggap tugas yang diberikan terlalu monoton atau terlalu kompleks. Selain itu, 60% pegawai menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan sering mengalami hambatan, dan 70% merasa bahwa beban tugas yang diberikan sering kali melebihi kapasitas kerja yang dimiliki. Pada indikator tuntutan peran, 65% pegawai menyatakan sering mendapatkan peran yang tidak sesuai dengan kemampuan atau keahlian dari para senior mereka, sementara 70% pegawai menjawab sering menerima tugas tambahan yang tidak sesuai dengan peran utama dari para senior ditempat kerja mereka. Namun pada indikator tuntutan antar pribadi, hanya 15% pegawai yang merasa kurang mendapatkan dukungan dari tim atau rekan kerja, menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa memiliki hubungan kerja yang cukup baik.

Berdasarkan observasi dan hasil survei pra-riset, fenomena stres kerja yang terjadi di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara adalah beban tugas yang diberikan terkadang melebihi kapasitas pegawai, baik dari segi jumlah maupun kerumitannya. Selain itu, beberapa pegawai menerima tugas tambahan diluar peran utama mereka, yang dapat menimbulkan kelelahan dan meningkatnya beban kerja. Tugas-tugas yang diberikan juga cenderung bersifat kompleks atau, sebaliknya monoton yang dapat menyebabkan kejenuhan dan berpotensi menambah tekanan psikologis dalam pekerjaan sehari-hari. Di sisi lain, terdapat situasi dimana tanggung jawab atau peran yang diberikan belum sepenuhnya sesuai dengan keahlian atau kompetensi pegawai, sehingga berpotensi meningkatkan tantangan dalam menyelesaikan pekerjaan. Beberapa pegawai juga menghadapi tekanan akibat penumpukan tugas yang belum terselesaikan, sehingga

tugas yang seharusnya selesai dalam waktu singkat menjadi tertunda. Hal ini dapat mempengaruhi fokus dan efektivitas kerja. Dalam beberapa kasus kondisi stres tersebut mendorong munculnya perilaku *cyberloafing* sebagai respon alami untuk mencari waktu rehat atau mengurangi ketegangan.

Perilaku *cyberloafing* sering kali muncul sebagai respon terhadap tekanan beban kerja dan tuntutan pekerjaan yang tinggi. Salah satu faktor yang memicu perilaku *cyberloafing* adalah beban kerja yang tinggi (Henle & Blanchard, 2017). Ketika pegawai merasa kewalahan oleh tugas yang menumpuk atau terlalu rumit, mereka cenderung mengalami stres dan kejenuhan, sehingga mencari pelarian melalui aktivitas online yang tidak terkait dengan pekerjaan.

Beban kerja merupakan suatu tuntutan kerja dan target kerja yang harus diselesaikan yang menyebabkan ketegangan dalam diri seorang pekerja sehingga hal ini akan menjadikan kinerja para karyawan berjalan secara tidak maksimal (Nurhasanah et al., 2022). Kemudian beban kerja juga didefinisikan sebagai kapasitas pekerja dalam menghadapi suatu pekerjaan dan cara pekerja menyelesaikan tugas-tugasnya dengan banyaknya jumlah pekerjaan yang diberikan dan harus diselesaikan dengan waktu atau batasan yang dimiliki oleh pekerja (Desnirita & Puriatna Sari, 2022).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan (Sani & Suhana, 2022), beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dihadapi oleh pegawai, semakin besar kemungkinan mereka terlibat dalam perilaku *cyberloafing* sebagai cara untuk mengurangi stres atau kebosanan yang disebabkan oleh tugas yang berat dan monoton.

**Tabel 1.3 : Hasil Survei Pra-Riset Tentang Beban Kerja Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara**

| No                             | Pernyataan                                                                                      | Ya  | Tidak |
|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-------|
| <b>Beban Kondisi Pekerjaan</b> |                                                                                                 |     |       |
| 1                              | Saya sering merasa bahwa tugas yang saya lakukan terlalu rumit atau sulit                       | 65% | 35%   |
| 2                              | Saya merasa pekerjaan saya membutuhkan konsentrasi yang tinggi dan terus-menerus                | 65% | 35%   |
| 3                              | Saya sering merasa kewalahan dengan volume pekerjaan harian                                     | 75% | 25%   |
| <b>Beban Waktu</b>             |                                                                                                 |     |       |
| 4                              | Saya merasa banyaknya pekerjaan yang diberikan oleh instansi tidak sesuai dengan jam kerja saya | 75% | 25%   |
| 5                              | Saya diberikan banyak tugas pada saat bersamaan sehingga susah mengaturnya                      | 80% | 20%   |
| <b>Beban Target</b>            |                                                                                                 |     |       |
| 6                              | Saya merasa target yang diberikan kepada saya sangat tidak realistis                            | 70% | 30%   |
| 7                              | Saya merasa kesulitan mencapai target karena terlalu banyak hal yang harus dikerjakan.          | 70% | 30%   |

Hasil survei pra – riset pada 20 pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara menunjukkan bahwa terdapat berbagai tantangan terkait beban kerja yang dialami oleh para pegawai, baik dari aspek kondisi pekerjaan, alokasi waktu, maupun target kerja. Pada Indikator beban kondisi pekerjaan, 65% pegawai merasa tugas dilakukan sering kali terlalu rumit atau sulit untuk diselesaikan. Selain itu, 65% pegawai menyatakan bahwa pekerjaan mereka membutuhkan konsentrasi yang tinggi secara terus menerus, yang dapat menjadi tantangan tambahan. Sebanyak 75% pegawai mengaku merasa kewalahan dengan volume pekerjaan harian yang harus diselesaikan. Pada indikator beban waktu, 75% pegawai merasa bahwa banyaknya pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan jam kerja yang tersedia, sehingga sulit bagi mereka untuk menyelesaikan semuanya secara efektif. Selain itu, 80% pegawai menyatakan sering diberikan banyak tugas dalam waktu bersamaan, sehingga kesulitan untuk mengatur prioritas dan jadwal penyelesaian tugas. Pada indikator beban target, 70% pegawai merasa bahwa target

yang diberikan oleh instansi cenderung tidak realistis, dan 70% lainnya merasa kesulitan untuk mencapai target yang ditetapkan karena volume pekerjaan yang terlalu banyak.

Berdasarkan observasi dan hasil survei pra-riset, fenomena beban kerja yang terjadi di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara adalah banyak pegawai kewalahan dengan volume pekerjaan karena sering diberikan banyak tugas secara bersamaan, sementara pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan jam kerja yang tersedia. Selain itu, pegawai merasa tugas yang diberikan cukup rumit, dan target yang ditetapkan terkadang dirasa sulit untuk dicapai dalam waktu yang telah ditentukan. Kemudian, banyak tugas yang bersifat mendadak, sehingga membuat pekerjaan lainnya menumpuk. Hal ini menyebabkan pegawai merasa tertekan dan cenderung menjadi lebih lambat dalam menyelesaikan pekerjaannya karena terbebani serta jenuh dengan jumlah tugas yang dikerjakan. Yang mengakibatkan pegawai cenderung mengalihkan perhatian mereka ke aktivitas non-pekerjaan, seperti perilaku *cyberloafing*. Nyatanya perilaku ini semakin memperburuk produktivitas kerja dan menambah beban yang dirasakan, karena waktu yang seharusnya digunakan untuk menyelesaikan tugas malah tersita oleh aktivitas di luar tanggung jawab pekerjaan. Fenomena ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat memicu perilaku *cyberloafing* di kalangan pegawai, yang pada akhirnya merugikan organisasi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku *cyberloafing* adalah tingkat pengawasan (Sulistyan & Ermawati, 2020). Ketika pengawasan dalam lingkungan kerja dirasakan longgar atau tidak konsisten, pegawai cenderung

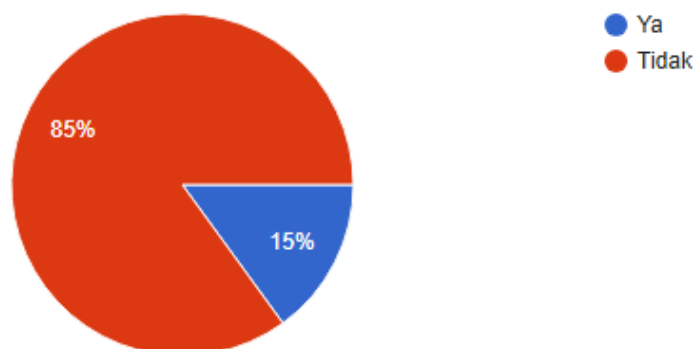
memiliki peluang lebih besar untuk terlibat dalam aktivitas online yang tidak berkaitan dengan pekerjaan sebagai bentuk pengalihan atau hiburan.

Pengawasan merupakan suatu proses atau langkah pencegahan apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan kecil yang dilakukan oleh karyawan dalam pelaksanaan kegiatan organisasi serta menjamin tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang direncanakan sebelumnya (Romauli Situmeang, 2017).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan (Apriwan & Akbar, 2024), pengawasan mempunyai pengaruh langsung terhadap perilaku *cyberloafing*. Artinya, tingkat pengawasan yang diterapkan di tempat kerja dapat memengaruhi kecenderungan pegawai untuk terlibat dalam aktivitas *cyberloafing*, baik sebagai bentuk respons terhadap kebijakan pengawasan maupun akibat dari kurangnya kontrol yang efektif.

#### Pengawasan sudah dilakukan secara benar

20 jawaban



**Gambar 1.1 : Grafik Responden Terhadap Pengawasan Yang Dilakukan**

Hasil survei pra-riset pada 20 pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara menunjukkan bahwa sebesar 85% responden merasa bahwa pengawasan belum dilakukan secara benar. Sementara itu, hanya 15% responden yang menyatakan bahwa pengawasan sudah dilakukan dengan baik.

Berdasarkan hasil observasi dan hasil survei pra- riset, fenomena pengawasan yang terjadi di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara yaitu minimnya pengawasan yang dilakukan pimpinan terutama dalam pengawasan jam kerja, sehingga pegawai dinilai kurang efektif dan efisien menggunakan waktu untuk menyelesaikan tugasnya sesuai waktu yang ditentukan. Selain itu, kurangnya pengawasan tersebut memberikan kesan kebebasan yang lebih besar bagi pegawai, yang kadang-kadang mengarah pada peningkatan aktivitas non-kerja selama jam kerja, seperti menjelajahi internet atau mengakses media sosial. Fenomena ini dapat mempengaruhi produktivitas, sehingga diperlukan upaya lebih untuk meningkatkan pengelolaan waktu kerja guna mencapai hasil yang lebih maksimal.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti merasa tertarik untuk meneliti dan menulis penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang masalah yang telah dijabarkan, maka masalah yang akan diidentifikasi antara lain sebagai berikut :

1. Pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara kerap menggunakan internet kantor untuk aktivitas pribadi saat jam kerja, yang umumnya tergolong *minor cyberloafing*.

2. Pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara mengalami stres kerja dikarenakan beban tugas yang diterima cukup besar, dan melebihi kapasitas pegawai.
3. Pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara menghadapi beban kerja yang tinggi, sering kali tugas yang diberikan tidak sebanding dengan waktu kerja, dan tugas yang diberikan secara mendadak.
4. Minimnya pengawasan pimpinan di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara, terutama dalam pengawasan jam kerja, membuat pegawai kurang efektif dan efisien dalam bekerja.

### **1.3 Batasan Masalah**

Permasalahan pada identifikasi masalah di atas tidak dibahas secara keseluruhan karena berbagai keterbatasan dan menghindari meluasnya permasalahan, maka penulis membatasi masalah dalam penelitian sebagai berikut. Penelitian ini dibatasi pada variabel perilaku *cyberloafing*, stres kerja, beban kerja, dan pengawasan. Penelitian ini dilakukan hanya pada pegawai yang berstatus PNS di berbagai bidang atau bagian pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang, maka rumusan masalah yang dijadikan objek penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara?

2. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara?
5. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap stres kerja pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara?
6. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* melalui stres kerja pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara?
7. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* melalui stres kerja pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap perilaku *cyberloafing* pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap perilaku *cyberloafing* pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap stres kerja pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap perilaku *cyberloafing* melalui stres kerja pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap perilaku *cyberloafing* melalui stres kerja pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti memaparkan manfaat penelitian ini antara lain :

### **1. Manfaat Secara Teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai salah satu bahan kajian dalam menambah ilmu pengetahuan, khususnya mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

## 2. Manfaat Secara Praktis

### a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi instansi dalam menyikapi sumber daya manusia yang menyangkut beban kerja, pengawasan, stres kerja dan perilaku *cyberloafing*.

### b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan penulis memahami lebih dalam tentang fenomena perilaku *cyberloafing*, termasuk penyebab, dampak, dan cara mengelolanya di lingkungan kerja, khususnya di sektor publik. Penulis mampu memberikan rekomendasi praktis yang dapat membantu organisasi meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja melalui pengelolaan beban kerja, pengawasan, dan perilaku kerja pegawai.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Perilaku *Cyberloafing***

###### **2.1.1.1 Pengertian Perilaku *Cyberloafing***

Menurut (Sulistyan & Ermawati, 2020) *cyberloafing* merupakan bentuk perilaku karyawan atau pegawai dalam menggunakan internet selama jam kerja untuk kepentingan pribadinya.

Menurut (Wu et al., 2020) *cyberloafing* merupakan suatu aktivitas penggunaan internet yang tidak terkait dengan pekerjaan serta tersebar luas di tempat kerja.

Mnurut (Desnirita & Puriatna Sari, 2022) *cyberloafing* merupakan kegiatan karyawan dalam mengakses internet untuk browsing, beremail, dan kegiatan web online lainnya dengan menggunakan jaringan atau server perusahaan, komputer dan waktu karyawan untuk kepentingan dilaur pekerjaan pada waktu jam kerja.

Menurut (Askew, 2012) *cyberloafing* adalah kegiatan yang dapat terjadi ketika pekerja menggunakan berbagai fasilitas seperti komputer, laptop, tablet dan handphone untuk aktivitas non-destruktif yang mana supervisor tidak menganggap bahwa perilaku tersebut berhubungan dengan pekerjaannya.

Menurut (Henle & Blanchard, 2017) *cyberloafing* didefenisikan sebagai perilaku karyawan menggunakan fasilitas internet di tempat kerja yang secara sengaja dilakukan untuk tujuan pribadi membuka situs internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja.

Menurut (Lim, 2012) *cyberloafing* adalah perbuatan yang disengaja dilaksanakan oleh karyawan guna memanfaatkan sumber daya internet di tempat kerja.

Menurut (Gorda et al., 2022) *cyberloafing* adalah aktivitas karyawan yang menggunakan akses internet di perusahaan atau organisasi dengan menggunakan gadget pribadi dan komputer atau laptop untuk mengakses situs-situs, aplikasi maupun game online untuk keperluan pribadi dan tidak ada hubungannya dengan pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian para ahli diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa perilaku *cyberloafing* adalah perilaku yang dilakukan oleh pegawai di tempat kerja, yang secara sengaja menggunakan fasilitas internet instansi untuk keperluan pribadi yang tidak berkaitan dengan pekerjaan selama jam kerja.

#### **2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Perilaku *Cyberloafing***

Menurut (Sulistyan & Ermawati, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* yaitu :

1. Faktor demografi seperti jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.
2. Tingkat pengawasan.
3. Minimnya keterlibatan kerja karyawan.
4. Adanya stress yang tinggi.
5. Kelelahan dalam bekerja.
6. Karyawan merasa bosan dengan pekerjaannya.
7. Kurangnya pengendalian diri.

Menurut (Henle & Blanchard, 2017) menyatakan perilaku *Cyberloafing* dapat terjadi karena beberapa faktor yaitu:

1. *Role conflict*, terjadi ketika perbedaan persepsi mengenai tujuan kerja yang memicu ketegangan antara karyawan dan atasan, sehingga karyawan mencari pelampiasan lain selama jam kerja.
2. *Role ambiguity*, dapat menimbulkan kebingungan mengenai tanggung jawab pekerjaan karena kurangnya pedoman yang jelas, yang dapat mengakibatkan karyawan terlibat dalam perilaku *Cyberloafing*.
3. *Role overload*, terjadi ketika tugas yang diterima oleh karyawan melebihi kapasitas karyawan dalam jangka waktu tertentu, sehingga dapat memicu perilaku *Cyberloafing*.

Menurut (Qur'ani et al., 2024) terdapat tiga faktor utama munculnya perilaku *cyberloafing*. Ketiga faktor itu adalah :

1. Faktor individu

Adapun faktor individu yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* meliputi persepsi dan sikap, karakter pribadi, kebiasaan serta ketergantungan pada internet, aspek demografi, niat untuk terlibat, norma sosial, dan etika pribadi.

2. Faktor organisasi

Adapun faktor organisasional yang mempengaruhi *cyberloafing* antara lain yaitu pembatasan dalam penggunaan internet, hasil yang diantisipasi, dukungan manajerial, persepsi teman kerja terhadap norma *cyberloafing*, sikap kerja karyawan, dan karakteristik kerja.

### 3. Faktor situasional

Faktor situasional antara lain seperti peluang, keterjangkauan, kenyamanan, serta jam kerja yang lebih lama di tempat kerja.

Menurut (Yusnia et al., 2021) perilaku *cyberloafing* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1. Kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab dalam bekerja
2. Beban Kerja
3. Lingkungan Kerja

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai faktor-faktor perilaku *cyberloafing* maka penulis menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* adalah stress kerja, jam kerja yang panjang, beban kerja yang berlebih, kontrol diri, tingkat pengawasan yang ada dan lingkungan kerja.

#### **2.1.1.3 Dampak Perilaku *Cyberloafing***

Menurut (Henle & Blanchard, 2017) menyatakan bahwa perilaku *cyberloafing* di tempat kerja mempunyai beberapa dampak, yaitu sebagai berikut :

1. Kreativitas meningkat, dimana tingkat informasi data yang diperoleh dengan *cyberloafing* mempercepat pegawai untuk memperoleh informasi terkini melalui internet.
2. Menurunnya produktivitas, karena karyawan dapat mencari cara lain untuk menghindari tugas menggunakan teknologi modern tanpa harus meninggalkan ruangan, sehingga tetap terlihat aktif di depan komputer selama jam kerja.

3. Penurunan kinerja sistem, penggunaan jaringan internet dan komputer instansi secara berlebihan dapat membebani sumber daya komputasi, yang pada akhirnya mengakibatkan menurunnya kecepatan akses internet.
4. *Cyberloafing* berpotensi dalam menciptakan masalah criminal hukum lainnya seperti pelecehan, pelanggaran terkait hak cipta serta melalaikan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan.

Menurut (Rahma & Wijono, 2023) dampak negatif yang disebabkan oleh aktivitas *cyberloafing* antara lain seperti, dapat memecahkan fokus karyawan, membutuhkan waktu dan energi untuk mengembalikan fokus pada pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan peluang terjadinya kesalahan kerja.

#### **2.1.1.4 Indikator Perilaku *Cyberloafing***

Menurut (Lim & Chen, 2012) menyatakan *cyberloafing* dibagi menjadi dua aktivitas, yaitu:

##### **1. *Browsing Activities***

*Browsing activities* merupakan aktivitas *cyberloafing* dimana pegawai menggunakan internet untuk browsing (menjelajah) selama jam kerja berlangsung dengan kegiatan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan seperti mengunjungi situs berita, menerima atau mengirim pesan instan, mengunjungi situs hiburan, mengunduh musik/video/film, mengunjungi situs yang berkaitan dengan olah raga, lowongan pekerjaan, berbelanja online hingga bermain game online.

##### **2. *Emailing Activities***

*Emailing Activities* adalah perilaku *cyberloafing* yang dimana karyawan menggunakan email di tempat kerja untuk keperluan pribadi, termasuk

menerima, mengecek, dan mengirim email yang tidak terkait dengan pekerjaan.

Menurut (Henle & Blanchard, 2017) membagi *cyberloafing* menjadi 2 (dua) bagian ini secara berjenjang yang menunjukkan intensitas dari perilakunya, yaitu:

1. *Minor Cyberloafing*

*Minor Cyberloafing* yaitu jenis karyawan yang terlibat dalam berbagai aktivitas internet non-kerja secara umum selama jam kerja. Contohnya adalah mengirim dan menerima email pribadi, mengunjungi situs olahraga, memperbarui status jejaring sosial (seperti Facebook, Instagram dan Twitter), serta berbelanja online.

2. *Serious Cyberloafing*

*Serious cyberloafing* yaitu tipe pegawai terlibat dalam berbagai bentuk perilaku penggunaan internet yang bersifat lebih berbahaya karena bersifat melanggar norma instansi dan berpotensi illegal. Dan aktivitas yang termasuk dalam kategori ini biasanya melibatkan hal-hal yang memakan waktu lebih lama atau berfokus pada hiburan dan kepentingan pribadi diluar pekerjaan contohnya seperti judi online, mengelola situs milik pribadi, membuka situs yang mengandung pornografi, menonton video secara berlebihan, bermain game online.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas penulis menyimpulkan indikator dari perilaku *cyberloafing* adalah mengunjungi situs berita, mengunjungi situs hiburan, mengirim pesan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, dan melihat produk atau berbelanja secara online saat jam kerja, serta bermain game online.

## **2.1.2 Stress Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Stress Kerja**

Menurut (Budiasa, 2021) stress kerja adalah suatu bentuk tanggapan atau respon atas tekanan pada pekerjaan yang diakibatkan oleh keadaan tidak atau kurangnya kecocokan antara seseorang dengan lingkungannya, sehingga berpengaruh kepada fisik, mental dan perilaku individu saat bekerja.

Menurut (Astiezah, 2024) stres kerja merupakan kondisi dinamis yang dialami individu ketika mereka menghadapi tantangan atau desakan yang berkaitan dengan hal-hal yang dirasakan maupun diinginkan dan belum tentu menghasilkan hal yang pasti tetapi memiliki makna.

Menurut (Buulolo, 2021) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai.

Menurut (Mangkunegara & Prabu, 2015) stres kerja merupakan perasaan menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Menurut (Handoko, 2016) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses, pemikiran, dan kondisi yang mengganggu keadaan karyawan yang mempengaruhi emosi, proses kognitif karyawan itu sendiri.

Menurut (Pangestuari et al., 2023) stres kerja adalah kondisi fisik dan mental yang disebabkan oleh tekanan lingkungan, seperti ketersediaan sumber daya yang tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan atau tuntutan individu.

Berdasarkan penelitian para ahli diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi tekanan fisik dan mental yang dialami individu

akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan atau kondisi lingkungan kerja, yang mempengaruhi kesejahteraan fisik, mental, dan emosional individu.

#### **2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Menurut (Nurmalasari, 2015) faktor yang menyebabkan stres bagi para pegawai, diantaranya kondisi-kondisi kerja (*on-the-job*) tersebut adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervisi yang buruk
4. Iklim politisi yang tidak aman
5. Kurangnya umpan balik terkait kinerja kerja
6. Keterbatasan wewenang dalam menjalankan tanggung jawab
7. Ambiguitas peranan (*role ambiguity*)
8. Frustrasi
9. Konflik antar pribadi dan kelompok
10. Perbedaan antar nilai-nilai perusahaan dan karyawan
11. Berbagai bentuk perubahan

Menurut (Santoso & Rijanti, 2022) terdapat berbagai macam faktor-faktor penyebab terjadinya stres kerja, antara lain sebagai berikut :

1. Tugas yang berat melebihi kapasitas kerja
2. Tekanan serta kepemimpinan yang tidak adil dan tidak profesional.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
4. Perselisihan dengan atasan atau rekan kerja.

5. Kompensasi yang tidak sebanding.
6. Tantangan dalam kehidupan keluarga, seperti anak, pasangan, atau mertua.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat penulis simpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah: jenis dan beban pekerjaan, tekanan waktu, ambiguitas peran, hubungan kerja, wewenang yang terbatas, dan masalah pribadi.

### **2.1.2.3 Dampak Stres Kerja**

Menurut (Handoko, 2016) akibat dari stres kerja yaitu:

1. Penurunan kinerja akibat stres yang menghambat produktivitas.
2. Kesulitan dalam pengambilan keputusan karena tekanan yang dialami.
3. Ketidakteraturan dalam perilaku karyawan di lingkungan kerja.
4. Karyawan rentan mengalami gangguan kesehatan dan kehilangan motivasi.
5. Meningkatkan resiko karyawan mengundurkan diri (turnover) atau menghindari pekerjaan.

Menurut (Robbins & Judge, 2015) membagi dampak stres kerja ke dalam tiga kategori sebagai berikut :

1. Gejala fisiologis kebanyakan perhatian dini atas stres diarahkan pada gejala fisiologis. Riset memandu kesimpulan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.
2. Gejala psikologis stres dapat menyebabkan ketidakpuasan, stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang

berkaitan dengan pekerjaan. Dan itulah efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres tersebut. Tetapi stres muncul dalam keadaan psikologis lain seperti : ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda.

3. Gejala perilaku gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup dalam produktifitas, absensi, dan tingkat pengeluaran karyawan. Dalam kehidupan sehari-hari ketiga reaksi biasanya dilakukan secara bergantian, tergantung situasi dan bentuk stres.

#### **2.1.2.4 Indikator Stres Kerja**

Menurut (Robbins & Judge, 2013) indikator Stres Kerja yaitu :

1. Tuntutan tugas

Tuntutan tugas yaitu stres kerja yang secara langsung terkait dengan lingkungan kerja dan fungsi secara langsung dengan pekerjaan. Pengukuran variabel tuntutan tugas terdiri dari : ketersediaan sistem informasi yang bisa diperoleh oleh pegawai, kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan, serta banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai.

2. Tuntutan peran

Tuntutan peran yaitu stres kerja yang berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu. Pengukuran variabel tuntutan peran terdiri dari : kesiapan pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan, perbedaan antara atasan dengan pegawai berkaitan dengan tugas yang harus dilaksanakan, disiplin ilmu yang berbeda-beda pada suatu bidang pekerjaan,

keterbatasan waktu dalam melaksanakan pekerjaan, beban pekerjaan yang ditanggung pegawai.

### 3. Tuntutan pribadi

Tuntutan pribadi yaitu stres kerja yang terkait dengan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain. Pengukuran variabel tuntutan pribadi terdiri dari : hubungan pegawai dengan supevisi, hubungan pegawai dengan rekan kerja, hubungan pegawai dengan keluarga, pengawasan yang dilakukan dengan atasan. Dan kekeahlian yang dimiliki pegawai.

### 4. Struktur organisasi

Kondisi instansi yang ditandai dengan struktur organisasi yang tidak terdefinisi dengan baik, serta kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

### 5. Kepemimpinan organisasi

Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi beberapa pihak didalamnya, dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.

Menurut (Hasibuan, 2014) terdapat lima indikator yang digunakan untuk mengukur stres kerja yaitu :

1. Konflik, yaitu ketidaksepakatan antara dua atau lebih anggota dalam organisasi atau kelompok.
2. Komunikasi, yaitu proses penyampaian informasi dari satu individu ke individu lain dalam organisasi.
3. Waktu kerja, yaitu durasi pekerjaan yang dirasakan berlebihan berdasarkan persepsi responden.

4. Sikap pimpinan, yaitu persepsi responden terhadap ketidakadilan pemimpin dalam pembagian tugas.
5. Beban kerja, yaitu tanggung jawab yang dianggap melebihi kapasitas individu dalam mencapai target perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat penulis simpulkan bahwa indikator yang mempengaruhi stres kerja adalah :

1. Tuntutan dan kondisi pekerjaan
2. Tuntutan peran dan konflik peran
3. Beban kerja berlebih
4. Hubungan interpersonal
5. Struktur dan budaya organisasi

### **2.1.3 Beban Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja**

Menurut (Budiasa, 2021) beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan.

Menurut (Nurhasanah et al., 2022) beban kerja merupakan suatu tuntutan kerja dan target kerja yang harus diselesaikan yang menyebabkan ketegangan dalam diri seorang pekerja sehingga hal ini akan menjadikan kinerja para karyawan berjalan secara tidak maksimal.

Menurut (Hermawan, 2022) beban kerja merupakan sesuatu yang sangat erat kaitannya dengan suatu pekerjaan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus di selesaikan dalam waktu tertentu, baik itu yang telah dilakukan maupun tidak.

Menurut (Desnirita & Puriatna Sari, 2022) beban kerja adalah kapasitas pekerja dalam menghadapi suatu pekerjaan dan cara pekerja menyelesaikan tugas-tugasnya dengan banyaknya jumlah pekerjaan yang diberikan dan harus diselesaikan dengan waktu atau batasan yang dimiliki oleh pekerja.

Menurut (Syaharani & Kuntadi, 2023) beban kerja merupakan suatu proses atau tindakan yang perlu diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan penelitian para ahli diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu tuntutan atau persepsi yang dirasakan oleh pekerja mengenai volume dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

#### **2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut (Desnirita & Puriatna Sari, 2022) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja secara umum dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu :

- 1 Faktor eksternal beban kerja merujuk pada beban kerja yang dipengaruhi oleh faktor diri, yang mencakup :
  - a. Tugas (*task*) yang bersifat fisik, meliputi stasiun kerja, sikap kerja, beban yang diangkut-angkut, peralatan, sarana informasi. Sedangkan tugas yang bersifat mental, meliputi tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan.
  - b. Organisasi kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja, seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, model struktur organisasi, siste pelimpahan tugas dan wewenang.

- c. Lingkungan kerja yang dapat memberikan beban tambahan kepada pekerja adalah lingkungan fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.
- 2 Faktor beban kerja internal adalah merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pekerja sebagai respons terhadap beban kerja eksternal, yang terdiri dari :
- a. Faktor fisik, meliputi jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, dan status gizi.
  - b. Faktor psikologis, termasuk motivasi, persepsi, keyakinan, keinginan, dan tingkat kepuasan.

Menurut (Edi & Vidya, 2022) faktor-faktor yang memiliki pengaruh beban kerja antara lain :

#### 1 Faktor Internal

Faktor dalam yang mempengaruhi beban kerja merupakan reaksi intern tubuh pada beban kerja eksternal, semacam jenis kelamin, umur, bentuk tubuh fisik, kesehatan, serta dorongan, kebahagiaan, kemauan ataupun anggapan (aspek intelektual).

#### 2 Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam lingkungan kerja juga berkontribusi terhadap beban kerja karyawan. Aspek eksternal yang diulas merupakan yang berawal dari dalam tubuh karyawan, seperti :

- a. Lingkungan kerja
- b. Tugas-tugas fisik
- c. Organisasi kerja

Menurut (Rosia, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu:

1. Desakan tenggat waktu
2. Jadwal atau jam kerja
3. Ketidakjelasan peran
4. *Role conflict overload*
5. *Repetitive action*
6. Tanggung jawab

Berdasarkan penjelasan di atas dapat penulis simpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah kombinasi dari faktor internal dan faktor eksternal yang mencakup antara lain : jumlah tugas yang diberikan, tekanan waktu, lingkungan kerja, organisasi kerja, mental pekerja.

### **2.1.3.3 Manfaat Pengukuran Beban Kerja**

Menurut (Muskamal, 2020) manfaat pengukuran beban kerja, yaitu :

1. Penataan/penyempurnaan struktur pekerjaan organisasi
2. Evaluasi kinerja berdasarkan jabatan dan unit kerja.
3. Bahan penyempurnaan sistem dan produk kerja
4. Sarana peningkatan kinerja kelembagaan
5. Penyusunan standart beban kerja jabatan/kelembagaan
6. Penyusunan daftar pegawai sebagai dasar penetapan eselon jabatan struktural.

Pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan berorganisasi. (Cain, 2007) menjelaskan bahwa alasan yang sangat mendasar dalam mengukur beban kerja adalah untuk mengkuualifikasi biaya mental (*mental cost*) yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi kinerja

sistem dan pekerja. Tujuan akhir dari langkah-langkah tersebut adalah untuk meningkatkan kondisi kerja, memperbaiki desain lingkungan kerja ataupun menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif.

#### **2.1.3.4 Dampak Beban Kerja**

Adapun beban kerja menimbulkan dampak negatif bagi pegawai menurut (Irawati & Carrollina, 2017) adalah :

1. Mutu kerja menurun, disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan dan tidak seimbang, sehingga mengakibatkan menurunnya mutu kerja akibat kelelahan fisik dan menurunnya kemampuan berkonsentrasi.
2. Tuntutan pelanggan, timbul dari hasil pekerjaan yaitu, kenyataan bahwa layanan yang diterima tidak memenuhi harapan.
3. Meningkatnya ketidakhadiran pekerja disebabkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pekerja dan hal ini juga dapat mengakibatkan pekerja menjadi terlalu lelah atau sakit.
4. Pengukuran fisik mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui suatu tugas pekerjaan tertentu.

Menurut (Amalia, 2017) dari beban kerja yang terlalu berlebihan dan terlalu sedikit memiliki dampak beban kerja yaitu :

1. Dampak kerja yang berlebihan mengakibatkan kelelahan fisik atau mental serta reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah.
2. Dampak pekerjaan yang terlalu sedikit, jika pekerjaan akibat pengulangan gerakan menimbulkan kebosanan, perasaan monoton.

### 2.1.3.5 Indikator Beban Kerja

Menurut (Koesomowidjojo, 2017) indikator beban kerja terbagi menjadi 4 yaitu :

1. Kondisi pekerjaan.

Merujuk pada sejauh mana karyawan memahami dan menjalankan tugasnya dengan baik.

2. Pengelolaan waktu kerja.

Pemanfaatan waktu kerja sesuai dengan SOP dapat membantu mengurangi beban kerja karyawan.

3. Pencapaian target.

Target yang ditetapkan perusahaan berpengaruh langsung terhadap beban kerja yang harus ditanggung karyawan.

4. Lingkungan kerja

Segala faktor di sekitar pekerja yang mempengaruhi kinerjanya dalam menjalankan tugas.

Menurut (Sinaga & Sihombing, 2021) indikator beban kerja yaitu :

1. Beban fisik

Beban kerja yang berpengaruh terhadap kesehatan tubuh, termasuk sistem kardiovaskular, pernapasan, dan indera, yang dipicu oleh kondisi pekerjaan.

2. Beban mental

Tekanan psikologis yang muncul akibat tuntutan pekerjaan, yang dapat memengaruhi konsentrasi, emosi, dan kesejahteraan mental karyawan.

### 3. Beban waktu

Tekanan kerja yang muncul ketika karyawan harus menyelesaikan tugas dalam batas waktu yang telah ditetapkan.

Menurut (Pangestuari et al., 2023) ada tiga indikator beban kerja yang harus diperhatikan diantaranya :

1. Tuntutan fisik, yang mencakup jumlah aktivitas fisik yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.
2. Tuntutan mental, meliputi intensitas aktivitas kognitif dan perseptual yang dibutuhkan untuk mengamati, mengingat, serta mencari informasi.
3. Tuntutan temporal, yang mencakup jumlah tekanan terkait waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat penulis simpulkan bahwa indikator yang mempengaruhi beban kerja adalah : penggunaan dan beban waktu, target kerja, lingkungan kerja, beban fisik dan mental, serta jenis dan kompleksitas pekerjaan.

## **2.1.4 Pengawasan**

### **2.1.4.1 Pengertian Pengawasan**

Menurut (Surbakti & Sihombing, 2022) pengawasan adalah segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya mengenai pelaksanaan tugas atau kegiatan, apakah sesuai dengan semestinya atau tidak.

Menurut (Handoko, 2016) pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan.

Menurut (Noor, 2013) Pengawasan adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut (Situmeang, 2017) pengawasan merupakan proses atau langkah pencegahan dari tindakan-tindakan penyimpangan fatal dan tindakan koreksi apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan kecil yang dilakukan oleh pegawai dalam pelaksanaan kegiatan organisasi serta menjamin tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang telah direncanakan sebelumnya.

Menurut (Siagian, 2023) pengawasan merupakan bagian dari proses pengaturan terkait beberapa faktor dalam perusahaan. Pengawasan juga diartikan sebagai proses monitoring kegiatan-kegiatan karyawan masih sesuai dengan tujuan awal.

Berdasarkan penelitian para ahli, disimpulkan pengawasan adalah proses pengamatan, dan pengendalian untuk memastikan kegiatan organisasi berjalan sesuai rencana, mencegah penyimpangan, dan mencapai tujuan secara efektif.

#### **2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan**

Menurut (Handoko, 2016) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang termasuk dalam pengawasan yaitu:

1. **Dinamika Lingkungan Organisasi**

Perubahan dalam lingkungan organisasi terjadi secara berkelanjutan dan tidak dapat dihindari, seperti kemunculan inovasi produk, pesaing baru, penemuan bahan baku, serta regulasi pemerintah yang baru. Melalui fungsi pengawasan, pemimpin dapat mengidentifikasi perubahan yang

berdampak pada layanan organisasi, sehingga mampu mengatasi tantangan dan memanfaatkan peluang yang muncul.

2. Bertambahnya tingkat kompleksitas dalam organisasi.

Semakin besar suatu organisasi, semakin diperlukan sistem pengawasan yang lebih formal dan cermat.

3. Kesalahan dalam pekerjaan.

Jika bawahan tidak pernah melakukan kesalahan, pengawasan bisa dilakukan secara sederhana. Namun, karena sebagian besar anggota organisasi sering melakukan kesalahan, pengawasan menjadi hal yang penting untuk memastikan kinerja yang optimal.

4. Kebutuhan atasan untuk mendelegasikan wewenang

Bila atasan mendelegasikan wewenang kepada bawahannya tanggung jawab itu sendiri tidak berkurang, satu-satunya cara atasan dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan. Tanpa sistem tersebut, atasan tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahan.

Menurut (Syamsir, 2013) ada empat faktor pengawasan yang perlu di perhatikan yaitu :

1. Tolak ukur kinerja
2. Anggaran pembiayaan
3. Laporan eksekutif
4. Biaya

Berdasarkan penjelasan di atas dapat penulis simpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi pengawasan adalah perubahan lingkungan organisasi, kompleksitas organisasi, kesalahan dalam pelaksanaan tugas, teknologi informasi, dan kompetensi sumber daya manusia (SDM)

#### **2.1.4.3 Tujuan dan Manfaat Pengawasan**

Menurut (Silalahi, 2013) tujuan dari pengawasan adalah sebagai berikut:

1. Mencegah terjadinya penyimpangan pencapaian tujuan yang telah direncanakan.
2. Memastikan proses kerja berjalan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.
3. Menghindari serta mengatasi hambatan dan masalah yang berpotensi muncul dalam pelaksanaan tugas.
4. Mencegah penggunaan sumber daya yang tidak sesuai dengan tujuan.
5. Menghindari penyalahgunaan wewenang dan posisi dalam organisasi.

Menurut (Harahap, 2012) apabila sistem pengawasan kerja itu dapat berjalan dengan baik berdasarkan standar pengawasan dan metode yang sesuai maka diperoleh berbagai manfaat atau keuntungan bagi perusahaan antara lain :

1. Pencapaian tujuan menjadi lebih cepat, efisien, dan hemat biaya.
2. Mendorong transparansi, kejujuran, dan keterbukaan.
3. Membangun kepercayaan antar individu serta mengurangi rasa curiga.
4. Meningkatkan kesadaran akan tanggung jawab.
5. Memberikan iklim persaingan yang sehat, sehingga karyawan berprestasi.

#### 2.1.4.4 Jenis – jenis Pengawasan

Menurut (Firmansyah & Mahardhika, 2018) jenis-jenis pengawasan adalah sebagai berikut :

1. Pengawasan Internal dan Eksternal
  - a. Pengawasan internal merupakan proses pengawasan yang dilakukan oleh individu atau lembaga yang berada dalam lingkungan unit organisasi terkait.
  - b. Pengawasan eksternal adalah pemeriksaan yang dilakukan oleh unit pengawasan yang berada di luar unit organisasi yang diawasi
2. Pengawasan Preventif dan Represif
  - a. Pengawasan preventif merupakan pengawasan yang dilakukan sebelum suatu kegiatan dilaksanakan guna mencegah kemungkinan terjadinya penyimpangan.
  - b. Pengawasan represif adalah pengawasan yang dilakukan terhadap suatu kegiatan setelah kegiatan itu selesai
3. Pengawasan Proaktif dan Reaktif
  - a. Pengawasan aktif adalah pengawasan yang dilaksanakan di tempat yang bersangkutan
  - b. Pengawasan pasif merupakan pengawasan yang dilakukan dengan meneliti dan memverifikasi dokumen pertanggungjawaban beserta bukti penerimaan dan pengeluaran.

Menurut (Fahmi, 2016) terdapat tiga pengawasan, antara lain :

1. Pengawasan pendahuluan, atau sering disebut *steering controls*, dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpang-

penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu tahap kegiatan tertentu diselesaikan.

2. Pengawasan *concurrent*, tipe pengawasan ini merupakan proses dimana aspek tertentu dari suatu prosedur harus disetujui dulu, atau syarat tertentu harus dipenuhi dulu sebelum kegiatan-kegiatan bisa dilanjutkan, atau menjadi semacam peralatan “*double check*” yang lebih menjamin ketepatan pelaksanaan suatu kegiatan.
3. Pengawasan umpan balik, juga dikenal sebagai *past-action controls*, mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan.

#### **2.1.4.5 Indikator Pengawasan**

Adapun indikator pengawasan menurut (Handoko, 2016), adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan selalu melihat pelaksanaan pekerjaan karyawan  
Dimana seseorang pemimpin melakukan pemantauan atas pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan guna untuk menilai kemampuan atas kinerja setiap pegawai.
2. Adanya batasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan  
Tahapan pengawasan mencakup penetapan tenggat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Standar berfungsi sebagai ukuran yang digunakan sebagai acuan dalam menilai hasil kerja.
3. Adanya pengukuran kerja pegawai  
Mengevaluasi pelaksanaan pekerjaan dengan mengacu pada standar atau pedoman yang telah ditetapkan guna mengidentifikasi adanya penyimpangan selama proses kerja.

4. Adanya evaluasi pekerjaan pegawai

Melakukan koreksi atau penyesuaian terhadap penyimpangan yang terjadi agar pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

5. Adanya koreksi pekerjaan dari pimpinan atau atasan

Melaksanakan perbaikan jika hasil analisis menunjukkan perlunya koreksi. Tindakan ini dapat dilakukan dalam berbagai bentuk sesuai dengan kebutuhan.

Menurut (Mangkunegara & Prabu, 2015) indikator pelaksanaan pengawasan yaitu:

1. Menentukan tolak ukur. Secara logis hal ini berarti bahwa langkah pertama dalam proses pengawasan adalah menyusun rencana. Perencanaan yang mengacu pada penetapan standar yang harus dicapai.
2. Pengukuran kinerja dilakukan dengan menilai hasil kerja berdasarkan standar yang telah ditetapkan.
3. Melakukan koreksi terhadap penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat penulis simpulkan bahwa indikator yang mempengaruhi pengawasan yaitu : pemantauan oleh pimpinan, penetapan standar dan batas waktu, pengukuran dan perbandingan kinerja, evaluasi dan koreksi, tindakan dan arahan.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

Untuk mengarahkan penulisan penelitian ini diperlukan kerangka konseptual yang menunjukkan adanya hubungan teoritis antara variabel bebas, variabel

intervening, dan variable terikat yang diteliti. Kerangka ini didapat dari ilmu atau teori yang dipakai yang dihubungkan dengan variabel yang di teliti.

### **2.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing***

Pengaruh beban kerja terhadap perilaku *cyberloafing* dapat beragam, tergantung pada sejauh mana beban tersebut sesuai dengan kemampuan pegawai. Memberikan pekerjaan yang cukup menantang namun masih dalam batas yang dapat dikelola oleh pegawai akan membantu mereka untuk fokus dan termotivasi dalam menyelesaikan tugas. Beban kerja yang proporsional cenderung menurunkan kemungkinan pegawai untuk melakukan *cyberloafing*, karena mereka merasa terlibat dan nyaman dalam pekerjaannya.

Sebaliknya, ketika pegawai dibebani dengan tugas yang melebihi kapasitas atau kemampuan mereka, rasa jenuh dan stres dapat meningkat. Kondisi ini dapat mendorong pegawai untuk mencari pelarian salah satunya melalui *cyberloafing*, di mana mereka melakukan aktivitas diluar pekerjaan sebagai bentuk pengalihan atau pelarian dari beban yang berlebihan. Jika hal ini terus berlangsung, produktivitas kerja dapat menurun karena pegawai kehilangan fokus dan cenderung terdistraksi, sehingga beresiko menurunkan efektivitas dan kualitas kinerja secara keseluruhan.

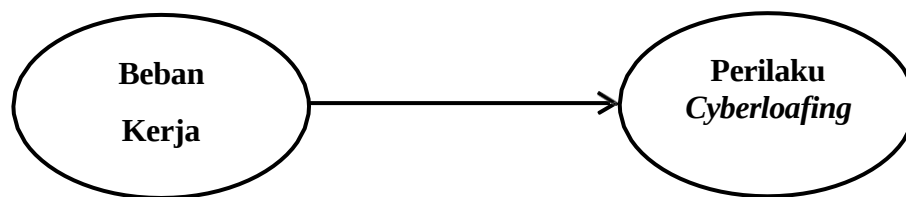
Berdasarkan penelitian terdahulu menurut (Sani & Suhana, 2022) “Pengaruh Beban Kerja, Bounout, dan Komitemen Organisasi Terhadap Perilaku *Cyberloafing* (Studi Pada PT. ABC di Kabupaten Kendal).” Menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*.

Menurut (Syaharani & Kuntadi, 2023) “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan *Self Control* Terhadap Perilaku *Cyberloafing*”. Menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap perilaku *cyberloafing*.

Kemudian menurut (Pangestuari et al., 2023) “Apakah Benar Perilaku *Cyberloafing* Akibat Beban Kerja Dan Stres Kerja Yang Berlebihan.” Menyatakan bahwa beban kerja berdampak positif signifikan terhadap *cyberloafing*.

Sedangkan menurut (Rikman & Kumalasari, 2024) “Pengaruh Beban Kerja, Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap *Cyberloafing* (Studi pada OPD Lingkup Kabupaten Kolaka). Menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *cyberloafing*.

Berdasarkan pendapat dan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan tersebut, maka pengaruh beban kerja terhadap perilaku *cyberloafing* dapat dilihat dari paradigma berikut ini :



**Gambar 2.1 : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing***

### **2.2.2 Pengaruh Pengawasan Terhadap Perilaku *Cyberloafing***

Pengaruh pengawasan terhadap perilaku *cyberloafing* dapat bervariasi tergantung pada sejauh mana pengawasan tersebut mendukung kesejahteraan pegawai. Pengawasan yang efektif dan adil, dengan pemantauan yang baik serta umpan balik yang membangun, akan membantu pegawai merasa lebih bertanggung jawab dan fokus dalam menjalankan tugas. Pengawasan yang baik cenderung menurunkan kemungkinan pegawai untuk melakukan *cyberloafing*, karena merasa diawasi secara profesional dan dihargai dalam pekerjaannya.

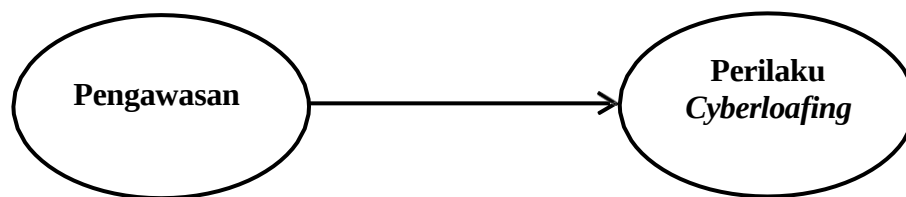
Namun, ketika pengawasan tidak efektif, seperti adanya pengawasan yang terlalu ketat atau tidak konsisten, kurangnya komunikasi yang jelas, atau evaluasi

yang tidak objektif, pegawai dapat merasa tidak nyaman. Situasi ini bisa mendorong pegawai untuk mencari pengalihan melalui *cyberloafing* sebagai cara untuk mengatasi tekanan atau ketidaknyamanan dari pengawasan tersebut.

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut (Apriwan & Akbar, 2024) “Pengaruh Pengawasan Internal, Kontrol Diri, dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing*.” Menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh langsung terhadap perilaku *cyberloafing*.

Kemudian menurut (Suryaningsih, 2024) “Pengaruh Pengawasan Kasar Terhadap *Cyberloafing* Melalui Kelelahan Emosional Dan Komitmen Organisasi (Studi Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Semarang)”. Menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*.

Berdasarkan pendapat dan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan tersebut, maka pengaruh pengawasan terhadap perilaku *cyberloafing* dapat dilihat dari paradigma berikut ini :



**Gambar 2.2 : Pengaruh Pengawasan Terhadap Perilaku *Cyberloafing***

### **2.2.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing***

Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami seorang pegawai dalam menghadapi pekerjaan yang dapat mengakibatkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, menyendiri, sulit tidur. Ketika pegawai mengalami stres

kerja maka aktivitas pegawai cenderung menggunakan web pribadi yang tidak berhubungan dengan pekerjaan pun meningkat.

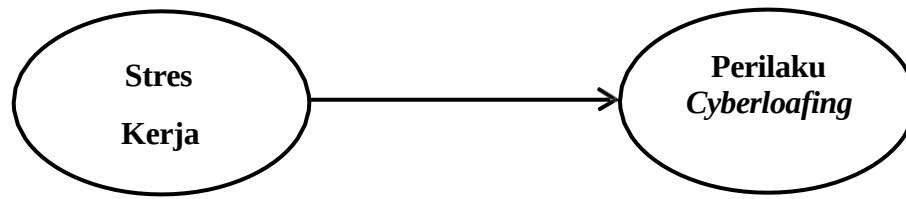
Berdasarkan penelitian terdahulu menurut (Zandra et al., 2022) “Pengaruh Lingkungan, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing*.” Menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*.

Menurut (Hurriyati & Marlinda, 2023) “*The Relationship between Job Stress and Cyberloafing Behavior in Administrative and HR Employees of Sunan Rubber Palembang Ltd.*” Menyatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara stres kerja dengan perilaku *cyberloafing*.

Kemudian menurut (Adhana & Herwanto, 2021) “Hubungan Antara Kontrol Diri Dan Stres Kerja Dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Kota Pekanbaru”. Menyatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara stres kerja dengan perilaku *cyberloafing*.

Sedangkan menurut (Kartinah et al., 2023) “Pengaruh Pengendalian Diri dan Stres Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Pada Dosen Di Indonesia.” Menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*.

Berdasarkan pendapat dan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan tersebut, maka pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* dapat dilihat dari paradigma berikut ini :



**Gambar 2.3 : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing***

#### **2.2.4 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja**

Beban kerja merupakan jumlah intensitas tugas yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu yang dapat mengakibatkan rasa tertekan, kelelahan, kurangnya konsentrasi, dan ketidakpuasan dalam bekerja. Ketika beban kerja yang diterima pegawai melebihi kapasitasnya, maka potensi timbulnya stres kerja pun meningkat, sehingga pegawai cenderung merasa tidak tenang, mudah cemas, bahkan beresiko mengalami gangguan kesehatan fisik maupun mental.

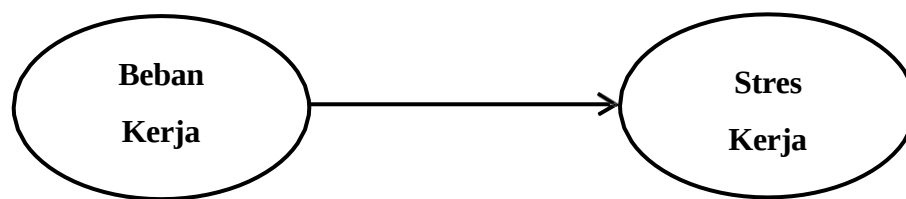
Berdasarkan penelitian terdahulu menurut (Rosia, 2020) “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Puskesmas Kediri Lombok Barat NTB.” Menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Kemudian menurut (Purwanto & Sahrah, 2020) “Pengaruh Resiliensi Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Polisi Lalu Lintas.” Menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Lalu menurut (Wirawan, 2022) “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Melalui *Work Life Balance* (Studi Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan)”. Menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Sedangkan menurut (Setiabudi & Nurjanah, 2022) “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan di PT Bank Central Asia TBK Kantor Cabang Utama Depok”. Menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja”.

Berdasarkan pendapat dan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan tersebut, maka pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dapat dilihat dari paradigma berikut ini :



**Gambar 2.4 : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja**

### **2.2.5 Pengaruh Pengawasan Terhadap Stres Kerja**

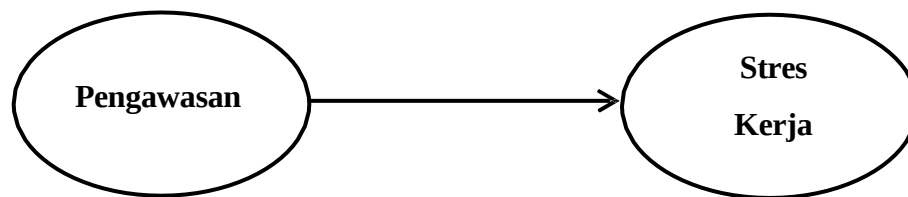
Pengawasan merupakan proses pemantauan dan evaluasi yang dilakukan oleh atasan untuk memastikan pegawai menjalankan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pengawasan yang tidak efektif, seperti arahan yang tidak jelas, evaluasi yang tidak objektif, atau kurangnya umpan balik yang konstruktif, dapat menyebabkan pegawai merasa tertekan, cemas, dan kehilangan motivasi. Ketika pengawasan yang buruk berlangsung terus-menerus, stres kerja cenderung meningkat yang berdampak pada emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, dan kecenderungan untuk menarik diri dari interaksi sosial di tempat kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut (Aujada et al., 2015) “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pengawasan Terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Daya Manunggal Salatiga Departemen Weaving AJL II.” Menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Kemudian, menurut (MajiyatunNisa & Yati, 2024) “Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja, dan Pengawasan Terhadap Stress Kerja pada Karyawan Orens Mart Wonosobo”. Menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Lalu menurut (Qastalano, 2019) “Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Pengawasan Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT.XYZ”. Menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Berdasarkan pendapat dan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan tersebut, maka pengaruh pengawasan terhadap stres kerja dapat dilihat dari paradigma berikut ini :



**Gambar 2.5 : Pengaruh Pengawasan Terhadap Stres Kerja**

### **2.2.6 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Melalui Stres Kerja**

Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan tekanan berlebih bagi pegawai, sehingga mereka rentan mengalami stres kerja yang ditandai dengan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, serta kesulitan tidur. Ketika stres kerja ini meningkat, pegawai cenderung mencari pelarian dengan meningkatkan aktivitas di web pribadi yang tidak terkait dengan pekerjaan atau yang dikenal sebagai perilaku *cyberloafing*.

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut (Astiezah, 2024) “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Dimediasi Stres Kerja Pada Guru Sekolah Dasar Negeri 74 dan 58 Kota Bengkulu.” Menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* melalui stres kerja.

Menurut (Anam et al., 2024) “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Cyberloafing*.” Menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *cyberloafing*. Dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *cyberloafing*.

Kemudian menurut (Caniago & Pravitasmara, 2023) “Peran Stress Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Di Pdam Ketapang (Studi pada Perusahaan PDAM Kabupaten Ketapang)”. Menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap perilaku *cyberloafing* melalui stres kerja.

Menurut (Howay & Suryosukmono, 2024) “Pengaruh Beban Kerja, Kelelahan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Pada Pegawai Di Kantor Bupati Kabupaten Mimika”. Menyatakan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*.

Berdasarkan pendapat dan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan tersebut, maka pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* dapat dilihat dari paradigma berikut ini :

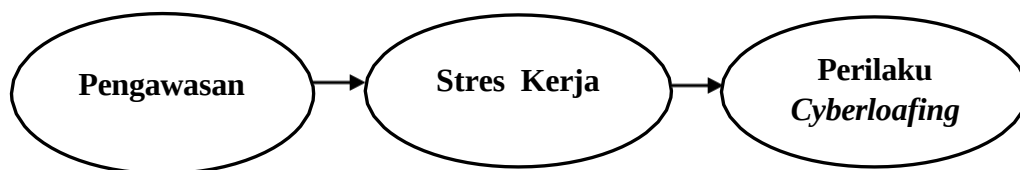


**Gambar 2.6 : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Melalui Stres Kerja**

### **2.2.7 Pengaruh Pengawasan Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Melalui Stres Kerja**

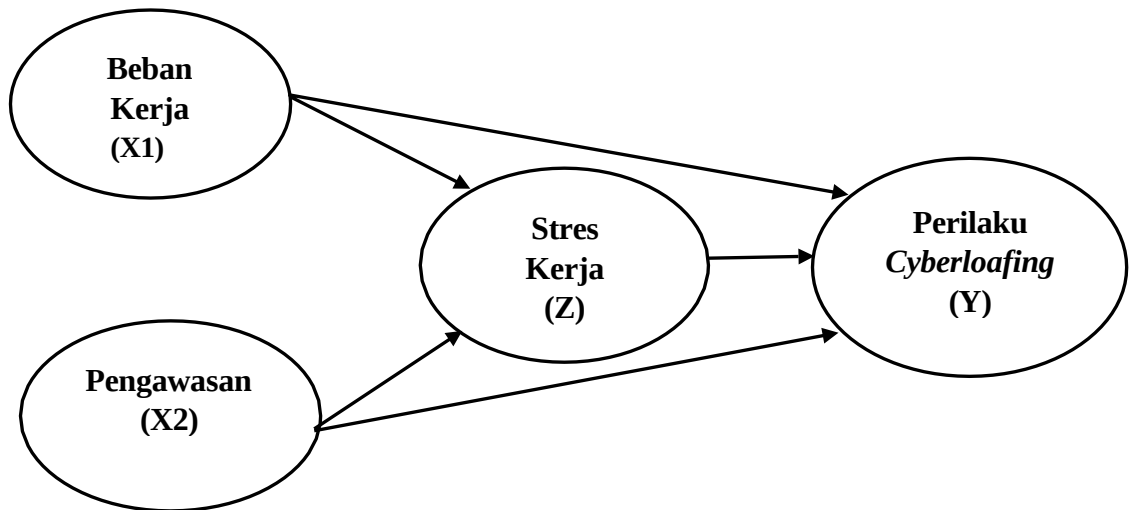
Pengawasan yang tidak efektif, seperti pengawasan yang tidak konsisten, kurangnya umpan balik, dan ketidakjelasan dalam arah dan harapan dari atasan, dapat menyebabkan pegawai merasa tertekan dan mengalami stres kerja, yang ditandai dengan emosi tidak stabil dan perasaan tidak tenang. Ketika pengawasan yang buruk berlangsung, pegawai cenderung mencari pelarian melalui aktivitas di web pribadi yang tidak terkait dengan pekerjaan, yang dikenal sebagai perilaku *cyberloafing*. Akibatnya, pegawai mungkin semakin sering teralihkan dari tugas utama mereka, mengurangi produktivitas dan meningkatkan potensi gangguan dalam organisasi.

Maka pengaruh pengawasan dan stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* dapat dilihat dari paradigma berikut ini :



**Gambar 2.7 : Pengaruh Pengawasan Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Melalui Stres Kerja**

Untuk lebih jelasnya Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening dapat digambarkan dalam kerangka konseptual sebagai berikut :



**Gambar 2.8 : Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan Terhadap Perilaku Cyberloafing Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening**

### 2.3 Hipotesis

Menurut (Sugiono, 2016) hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah pada penelitian. Berdasarkan kerangka konseptual yang telah diteliti peneliti kemukakan diatas, maka hipotesis dalam masalah ini adalah :

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.
2. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.
3. Stres kerja kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.
4. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

5. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.
6. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* melalui stres kerja pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.
7. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* melalui stres kerja pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel, variabel bebas (*independent variable*) yaitu beban kerja (X1), pengawasan (X2), variabel penghubung (*intervening variable*) stres kerja (Z) dan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu perilaku *cyberloafing* (Y). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif.

Menurut (Sugiyono, 2016) penelitian kuantitatif dapat diartikan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian analisis atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dan menurut (Juliandi et al., 2015) pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan penelitian dimana penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

#### **3.2 Defenisi operasional**

Defenisi operasional berfungsi sebagai petunjuk bagaimana suatu variabel bisa diukur, agar diketahui baik atau buruknya variabel tersebut untuk mendeteksi variabel-variabel dengan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian

untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian, adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 3.2.1 Perilaku *Cyberloafing*

Perilaku *cyberloafing* adalah perilaku yang dilakukan oleh pegawai di tempat kerja, yang secara sengaja menggunakan fasilitas internet instansi untuk keperluan pribadi yang tidak berkaitan dengan pekerjaan selama jam kerja

**Tabel 3.1 : Indikator Perilaku *Cyberloafing***

| Variabel                     | Indikator                  |
|------------------------------|----------------------------|
| Perilaku <i>Cyberloafing</i> | Minor <i>Cyberloafing</i>  |
|                              | Serius <i>Cyberloafing</i> |

Sumber : (Henle & Blanchard, 2017)

### 3.2.2 Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi tekanan fisik dan mental yang dialami individu akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan atau kondisi lingkungan kerja, yang mempengaruhi kesejahteraan fisik, mental, dan emosional individu.

**Tabel 3.2 : Indikator Stres Kerja**

| Variabel    | Indikator               |
|-------------|-------------------------|
| Stres Kerja | Tuntutan Tugas          |
|             | Tuntutan Peran          |
|             | Tuntutan Pribadi        |
|             | Struktur Organisasi     |
|             | Kepemimpinan Organisasi |

Sumber : (Robbins & Judge, 2013)

### 3.2.3 Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu tuntutan atau persepsi yang dirasakan oleh pekerja mengenai volume dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

**Tabel 3.3 : Indikator Beban Kerja**

| <b>Variabel</b> | <b>Indikator</b>        |
|-----------------|-------------------------|
| Beban Kerja     | Kondisi Pekerjaan       |
|                 | Pengelolaan Waktu Kerja |
|                 | Pencapaian Target       |
|                 | Lingkungan Kerja        |

**Sumber : (Koesomowidjojo, 2017)**

### **3.2.4 Pengawasan**

Pengawasan adalah proses pengamatan, dan pengendalian untuk memastikan kegiatan organisasi berjalan sesuai rencana, mencegah penyimpangan, dan mencapai tujuan secara efektif.

**Tabel 3.4 : Indikator Pengawasan**

| <b>Variabel</b> | <b>Indikator</b>                                       |
|-----------------|--------------------------------------------------------|
| Pengawasan      | Pimpinan selalu melihat pelaksanaan pekerjaan karyawan |
|                 | Adanya batasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan     |
|                 | Adanya pengukuran kerja pegawai                        |
|                 | Adanya evaluasi pekerjaan pegawai                      |
|                 | Adanya koreksi pekerjaan dari pimpinan atau atasan     |

**Sumber : (Handoko, 2016)**

## **3.3 Tempat dan Waktu Penelitian**

### **3.3.1 Tempat**

Untuk melengkapi penelitian ini penulis melakukan penelitian di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara di Jl. Brigjend Katamso No.45 Medan.

### **3.3.2 Waktu Penelitian**

Pada penelitian ini, dilaksanakan pada bulan Oktober 2024 s/d Februari 2025 untuk lebih jelas dapat di lihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.5 : Rencana Jadwal Penelitian**

| No | Kegiatan Penelitian     | Waktu Penelitian |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |
|----|-------------------------|------------------|---|---|---|----------|---|---|---|----------|---|---|---|---------|---|---|---|----------|---|---|---|
|    |                         | Oktober          |   |   |   | November |   |   |   | Desember |   |   |   | Januari |   |   |   | Februari |   |   |   |
|    |                         | 1                | 2 | 3 | 4 | 1        | 2 | 3 | 4 | 1        | 2 | 3 | 4 | 1       | 2 | 3 | 4 | 1        | 2 | 3 | 4 |
| 1  | Persiapan               | ■                |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |
|    | a. Observasi            |                  |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |
|    | b. Identifikasi Masalah | ■                |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |
|    | c. Pengajuan Judul      |                  | ■ |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |
|    | d. Acc Judul            |                  |   | ■ |   |          |   |   |   |          |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |
| 2  | Pelaksanaan             |                  |   | ■ |   |          |   |   |   |          |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |
|    | a. Pra-Riset            |                  |   | ■ |   |          |   |   |   |          |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |
|    | b. Penyusunan Proposal  |                  |   |   | ■ | ■        | ■ | ■ |   |          |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |
|    | c. Bimbingan Proposal   |                  |   |   |   |          | ■ | ■ | ■ | ■        |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |
|    | d. Seminar Proposal     |                  |   |   |   |          |   |   |   | ■        |   |   |   |         |   |   |   |          |   |   |   |
|    | e. Revisi Proposal      |                  |   |   |   |          |   |   |   |          | ■ | ■ | ■ |         |   |   |   |          |   |   |   |
|    | f. Acc Proposal         |                  |   |   |   |          |   |   |   |          |   | ■ |   |         |   |   |   |          |   |   |   |
| 3  | Penyusunan Skripsi      |                  |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   | ■ |         |   |   |   |          |   |   |   |
|    | a. Riset                |                  |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   | ■ | ■       |   |   |   |          |   |   |   |
|    | b. Penyebaran Angket    |                  |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   | ■ | ■       | ■ |   |   |          |   |   |   |
|    | c. Pengumpulan Data     |                  |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   | ■       |   |   |   |          |   |   |   |
|    | d. Penyusunan Skripsi   |                  |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   | ■       | ■ | ■ | ■ |          |   |   |   |
|    | e. Bimbingan Skripsi    |                  |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |         | ■ | ■ | ■ | ■        |   |   |   |
|    | f. Sidang Skripsi       |                  |   |   |   |          |   |   |   |          |   |   |   |         |   |   |   | ■        |   |   |   |

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016) populasi adalah wilayah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sedangkan menurut (Juliandi et al., 2015) “Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur wilayah yang ada dalam sebuah wilayah penelitian.”

Populasi dari penelitian di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara berjumlah 130 pegawai.

**Tabel 3.6 : Populasi Pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara**

| No            | Bidang                                      | Pegawai |
|---------------|---------------------------------------------|---------|
| 1             | Bagian Tata Usaha                           | 37      |
| 2             | Bidang Survei, dan Pemetaan                 | 21      |
| 3             | Bidang Penetapan Hak dan Pendaftaran        | 16      |
| 4             | Bidang Penataan dan Pemberdayaan            | 25      |
| 5             | Bidang Pengadaan Tanah dan Pengembangan     | 16      |
| 6             | Bidang Pengendalian dan Penanganan Sengketa | 15      |
| <b>Jumlah</b> |                                             | 130     |

### 3.4.2 Sampel

Menurut (Ph.D. Ummul Aiman et al., 2022) sampel adalah sebagian objek yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi.

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* yaitu *proportionate stratified random sampling* dengan menggunakan rumus *Slovin*.

Pengambilan sampel menggunakan rumus *Slovin* adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan :

$n$  = Ukuran Sampel

$N$  = Ukuran Populasi

$e$  = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat di tolerir sebesar 5% (taraf nyata).

Maka :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{130}{1+130(0,05)^2}$$

$$n = \frac{130}{1+130(0,0025)}$$

$$= \frac{130}{1+0,325}$$

$$= \frac{130}{1,325}$$

$$n = 98,11 \text{ (digenapkan menjadi 100)}$$

$$n = 100$$

Jadi berdasarkan perhitungan tersebut didapatkan sampel dalam peneitian ini sebesar 100 pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Dapat dilihat pembagian sampel dari setiap bagian pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara. Dari tabel berikut :

**Tabel 3.7 : Sampel Pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara**

| No            | Bagian/Bidang                               | Pegawai    | Sampel     |
|---------------|---------------------------------------------|------------|------------|
| 1             | Bagian Tata Usaha                           | 37         | 29         |
| 2             | Bidang Survei, dan Pemetaan                 | 21         | 17         |
| 3             | Bidang Penetapan Hak dan Pendaftaran        | 16         | 14         |
| 4             | Bidang Penataan dan Pemberdayaan            | 25         | 20         |
| 5             | Bidang Pengadaan Tanah dan Pengembangan     | 16         | 13         |
| 6             | Bidang Pengendalian dan Penanganan Sengketa | 15         | 7          |
| <b>Jumlah</b> |                                             | <b>130</b> | <b>100</b> |

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Menurut (Sugiyono, 2016) teknik pengumpulan data adalah ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber dan berbagai cara. Dalam penelitian ini penulis menggunakan cara sebagai berikut :

#### **3.5.1 Observasi**

Menurut (Listiawan, 2016) observasi adalah cara menghimpun bahan-bahan keterangan yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang dijadikan objek pengamatan.

Untuk langkah awal penulis melakukan observasi atau pengamatan untuk melihat bagaimana kondisi di lapangan secara *realtime* guna mendapat informasi lebih dalam melakukan penelitian tersebut.

#### **3.5.2 Studi Dokumentasi**

Studi dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dan informasi melalui arsip serta dokumentasi yang digunakan untuk memperoleh data pendukung dari sumber yang terpercaya. Teknik ini sangat penting untuk memperkuat temuan penelitian dengan memanfaatkan dokumen instansi, artikel ilmiah, buku, jurnal dan berbagai jenis laporan atau data lainnya yang kredibel dan relevan dengan topik atau tujuan penelitian. Melalui studi dokumentasi, data seperti jumlah pegawai dan informasi pendukung lainnya dapat diperoleh dengan akurat dan terpercaya.

#### **3.5.3 Angket (Kuesioner)**

Menurut (Sugiyono, 2016) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberika seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab. Pengempulan data dengan menyebarkan

kuesioner kepada responden, dan biasanya para peneliti menyebarkan kuesioner secara tertutup.

Teknik skala yang dilakukan merupakan teknik skala likert dirancang untuk menguji tingkat kesetujuan responden terhadap suatu pernyataan atau pertanyaan. Tingkat kesetujuan itu pada umumnya memiliki pernyataan gradasi dari yang sangat positif sampai sangat negatif dan dibagi atas skor penilaian yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Kurang Setuju (3), Setuju (4), Sangat Setuju (5) responden diminta melingkari pilihan ganda yang ada atau membuat ceklis dalam tabel yang tersedia untuk penilaiannya.

**Tabel 3.8 : Instrumen Skala Likert**

| <b>Keterangan</b>         | <b>Skor</b> |
|---------------------------|-------------|
| Sangat Setuju (SS)        | 5           |
| Setuju (S)                | 4           |
| Kurang Setuju (KS)        | 3           |
| Tidak Setuju (TS)         | 2           |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1           |

Selanjutnya angket yang telah disusun akan diuji kelayakannya melalui pengujian Validitas dan Reliabilitas.

### 3.5.3.1 Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2019) uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid / benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar.

Rumus statistic untuk pengujian validitas :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

$r$  = Item instrument variabel dengan totalnya

$n$  = Jumlah sample

$\sum x_i$  = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$  = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$  = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$  = Pengamatan jumlah variabel y

$\sum x_i y_i$  = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria pengujian validitas instrument

1. Tolak  $H_0$  atau Terima  $H_a$  jika nilai kolerasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung  $<$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed  $< \alpha 0.05$ ).
2. Terima  $H_0$  atau Tolak  $H_a$  jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung  $>$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed  $> \alpha 0.05$ ).

### 3.5.3.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2018) uji reliabilitas merupakan instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi.

Rumus statistic untuk pengujian reabilitas :

$$r = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

$r$  = Realibilitas instrument (*cronbach alpha*)

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varians butir pernyataan

$\sigma_1^2$  = Varians total

Kriterian pengujian relibilitas

1. Jika nilai *cronbach alpha* > 0,6 maka instrument variabel adalah reliable (terpercaya).
2. Jika nilai *cronbach alpha* < 0,6 maka instrument yang diuji adalah tidak reliable ( tidak percaya)

### 3.6 Teknik Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2014) analisi data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain.

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistic yakni *partial least square – structural equation model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk menganalisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis *multivariate* (Ghozali & Latan, 2015).

Analisis persamaan structural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model structural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model structural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai *variabel laten* yang bertujuan untuk melakukan pemprediksian. *Variabel laten* adalah *linier agregat* dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor *variabel laten* didapatkan berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar *variabel laten*) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimumkan.

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi *normal multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval, sampai *ratio* dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan *software Smart PLS ver. 4 for Windows*.

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (a) validitas konvergen (*convergent validity*), (b) realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*), dan (c) validitas deskriminan (*descriminat validity*), serta analisis model struktural

(*inner model*), yakni (a) koefisien determinasi (*r-square*), (b) *f-square*, dan (c) pengujian hipotesis (Sarstedt et al., 2021). Estimasi parameter yang didapat dengan (*Partial Least Square*) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut : kategori pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor *variabel laten*. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan *variabel laten* dan antar *variabel laten* dan blok indikatornya (*loading*). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan *means* dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan *variabel laten*. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (*Partial Least Square*) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut :

1. Menghasilkan *weight estimate*
2. Menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer model*
3. Menghasilkan estimasi *means* dan lokasi (konstanta).

Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut :

### 3.6.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk menjamin validitas (valid dan reliable) pengukuran yang digunakan. Dalam analisis model ini mendefinisikan hubungan antara variabel laten dan indikatornya. Pengukuran (model lain) menggunakan *validitas konvergen*, *validitas diskriminan*, *reliabilitas komposit*. Analisis *outer model* dapat dilihat dari beberapa indikator :

1. *Convergent Validity* adalah jenis validitas konstruk yang mengukur seberapa erat hubungan antar konstruk yang terkait secara teoritis. Menurut (Ghozali & Latan, 2015) Uji validitas menunjukkan nilai faktor beban yang

seharusnya lebih besar dari 0,60-0,70 namun retang faktor beban yang lebih besar dari 0,50-0,60 juga dapat diterima. Nilai pemuatan faktor untuk uji validitas ini ditentukan secara berkala : 0,50

2. *Discriminant Validity* adalah ukuran validitas konstruk yang digunakan untuk mengukur seberapa besar perbedaan suatu konstruk dengan konstruk lain menurut standar empiris. Menurut (Ghozali & Latan, 2015), ketika mengevaluasi validitas diskriminan sebagai parameter cross-bading, rata-rata varians yang diekstraksi (AVE) direkomendasikan lebih besar dari (0,50 > 0,50). Karena analisis validitas diskriminan merupakan model untuk mengukur indikator konstruk reflektif diseluruh nilai pemuatan.
3. *Composite Reability* merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent variabel *coefficient*. *Composite reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. *Rule of Thumb* biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai *composite reliability* harus lebih dari 0,7. *Composite reliability* menunjukkan derajat yang mengidikasikan *common latent (unobserved)*, sehingga dapat menunjukkan indikator blok yang mengukur konsistensi internal dari indikator pembentuk konstruk, nilai batas yang diterima untuk tingkat *composite reliability* adalah 0,7 walaupun bukan merupakan standar absolut (Ghozali & Latan, 2015).
4. *Cronbach's Alpha* merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliable apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,7 (Ghozali & Latan, 2015).

### 3.6.2 Analisis Model Pengukuran (*Inner Model*)

Menurut (Ghozali & Latan, 2015) pengujian model struktural dilakukan dengan melihat hubungan antar konstruk. Hubungan antar konstruk adalah dengan melihat nilai signifikan dan nilai R-Square untuk setiap variabel laten independen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai R-Square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel independen apakah mempunyai pengaruh yang substantif.

#### 1. *R-Square*

*R-Square* untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan pada nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh pada variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen yang mempunyai pengaruh yang substantive. Nilai *R-Square* 0.75, 0.50, 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate, dan lemah (Ghozali & Latan, 2015). Semakin tinggi nilai berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan.

#### 2. *F-Square*

Pengujian *F-Square* dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh relative dari variabel laten independen terhadap variabel laten dependen. Kriteria *F-Square* menurut (Ghozali & Latan, 2015) adalah sebagai berikut :

- (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi.

(2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang menengah/moderat dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi.

(3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi.

### 3.6.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesis penelitian.

#### 3.6.3.1 *Dirrect Effect* (Pengaruh Langsung)

Analisis *dirrect efek* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi. Menurut (Ghozali & Latan, 2015) kriteria pengukuran *direct effect* antara lain :

- a. Koefisien jalur, jika nilai koefisien jalur adalah positif maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah searah, jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat atau naik maka nilai variabel yang dipengaruhi juga meningkat atau naik. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah berlawanan arah, jia nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat/naik maka nilai variabel yang dipengaruhi menurun.
- b. Nilai probabilitas/ signifikan atau *P-Value*, jika nilai *P-Value* < 0,05 maka signifikan. Dan jika nilai *P-Value* > 0,05, maka tidak signifikan.

#### 3.6.3.2 *Indirrect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Analisis *indirect effect* berguna untuk menguji pengaruh hipotesis tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi

yang dimediasi oleh suatu variabel intervening. Menurut (Ghozali & Latan, 2015) kriteria penilaian *indirect effect* adalah :

- a. Jika nilai  $P\text{-Value} < 0,05$  maka signifikan yang artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang dipengaruhi. Dengan kata lain pengaruhnya tidak langsung.
- b. Jika nilai  $P\text{-Value} > 0,05$  maka tidak signifikan yang artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang dipengaruhi.

### 3.6.3.3 *Total Effect (Pengaruh Total)*

*Total effect* merupakan gabungan dari efek langsung dan efek tidak langsung dari suatu hubungan antar variabel (Ghozali & Latan, 2015).

Kriteria *total effect* berdasarkan  $P\text{-Value}$  :

1. Jika  $P\text{-Value} < 0.05$ , maka hasilnya signifikan
2. Jika  $P\text{-Value} > 0.05$ , maka hasilnya tidak signifikan

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

##### 4.1.1 Statistik Deskripsi Data

Berdasarkan hasil tabulasi kuesioner yang diterima dapat diketahui karakteristik responden yang akan dibahas dibawah ini meliputi: jenis kelamin, usia dan jabatan. Dalam penelitian ini penulis mengeloh data angket dalam bentuk data yang terdiri 10 pernyataan untuk variabel beban kerja (X1), 8 pernyataan untuk variabel pengawasan (X2), 8 pernyataan untuk variabel stres kerja (Z), dan 10 pernyataan untuk variabel perilaku *cyberloafing*. Dalam tahapan selanjutnya, kuesioner penelitian tersebut disebarkan kepada seluruh sampel penelitian yaitu 100 orang pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara. Hasil data kuesioner penelitian tersebut disebarkan kepada responden dengan menggunakan *skala likert* berbentuk tabel ceklis yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut :

**Tabel 4.1 Skala Likert**

| Keterangan                | Skor |
|---------------------------|------|
| Sangat Setuju (SS)        | 5    |
| Setuju (S)                | 4    |
| Kurang Setuju (KS)        | 3    |
| Tidak Setuju (TS)         | 2    |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1    |

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel.

Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

#### 4.1.2 Karakteristik Responden

Untuk mengetahui identitas responden, maka dapat dilihat dari karakteristik responden pada tabel berikut ini :

##### 4.1.2.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini :

**Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| No     | Jenis Kelamin | Frekuensi | Presentase (%) |
|--------|---------------|-----------|----------------|
| 1      | Laki-laki     | 42        | 42%            |
| 2      | Perempuan     | 58        | 58%            |
| Jumlah |               | 100       | 100%           |

**Sumber : Data Primer Diolah (2025)**

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah perempuan sebanyak 58 orang (58%) sedangkan laki-laki sebanyak 42 orang (42%). Maka dalam penelitian ini responden didominasi oleh jenis kelamin perempuan.

##### 4.1.2.2 Data Responden Berdasarkan Usia

Untuk mengetahui tingkat persentasi berdasarkan usia dari 100 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

| No     | Usia          | Frekuensi | Presentase (%) |
|--------|---------------|-----------|----------------|
| 1      | <25 Tahun     | 5         | 5%             |
| 2      | 25 – 40 Tahun | 82        | 82%            |
| 3      | >40 tahun     | 13        | 13%            |
| Jumlah |               | 100       | 100%           |

**Sumber : Data Primer Diolah (2025)**

Dari data diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini yaitu usia antara 25-40 tahun sebanyak 82 orang (82%), yang memiliki usia <25 tahun sebanyak 5 orang (5%), dan untuk usia > 40 Tahun sebanyak 13 orang (13%). Dari data diatas mayoritas usia paling banyak adalah berumur 25-40 tahun.

#### 4.1.2.3 Data Responden Berdasarkan Jabatan

Karakteristik responden berdasarkan jabatan dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini :

**Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan**

| No | Jabatan                                                                    | Frekuensi | Presentase (%) |
|----|----------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------|
| 1  | Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Muda                                       | 2         | 2%             |
| 2  | Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Pertama                                    | 1         | 1%             |
| 3  | Analisis Perencanaan Dan Kerjasama                                         | 3         | 3%             |
| 4  | Analisis Anggaran Pertama                                                  | 1         | 1%             |
| 5  | Analisis Keuangan                                                          | 1         | 1%             |
| 6  | Pengelola Barang Milik Negara                                              | 2         | 2%             |
| 7  | Penata Laksana Barang Mahir                                                | 2         | 2%             |
| 8  | Analisis Pengelola Keuangan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Negara Pertama | 1         | 1%             |
| 9  | Bendahara                                                                  | 1         | 1%             |
| 10 | Pranata Keuangan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Negara Terampil           | 2         | 2%             |
| 11 | Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur                                      | 2         | 2%             |
| 12 | Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Pertama                              | 1         | 1%             |
| 13 | Pengelola Kelembagaan                                                      | 1         | 1%             |
| 14 | Sekretaris                                                                 | 1         | 1%             |
| 15 | Analisis Tata Usaha                                                        | 3         | 3%             |
| 16 | Pengelola Sistem Dan Jaringan                                              | 1         | 1%             |
| 17 | Pramubakti                                                                 | 1         | 1%             |
| 18 | Arsiparis Terampil                                                         | 1         | 1%             |
| 19 | Penata Kadastral Muda                                                      | 1         | 1%             |
| 20 | Penata Kadastral Muda (Inspansing)                                         | 1         | 1%             |
| 21 | Pengadministrasian Pertanahan                                              | 6         | 6%             |
| 22 | Analisis Survei, Pengukuran Dan Pemetaan                                   | 3         | 3%             |
| 23 | Petugas Ukur Kanwil                                                        | 9         | 9%             |
| 24 | Asisten Penata Kadastral Ahli Terampil                                     | 1         | 1%             |
| 25 | Pranata Komputer Ahli Pertama                                              | 1         | 1%             |
| 26 | Penata Kadastral Ahli Pertama                                              | 1         | 1%             |
| 27 | Asisten Penata Kadastral Pemula                                            | 1         | 1%             |

|        |                                           |     |      |
|--------|-------------------------------------------|-----|------|
| 28     | Analisis Hukum Pertanahan                 | 23  | 23%  |
| 29     | Penata Pertanahan Ahli Pertama            | 3   | 3%   |
| 30     | Penata Pertanahan Muda                    | 5   | 5%   |
| 31     | Analisis Pertanahan                       | 8   | 8%   |
| 32     | Penata Pertanahan Ahli Muda               | 3   | 3%   |
| 33     | Pengelola Pertanahan                      | 5   | 5%   |
| 34     | Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Pertama | 1   | 1%   |
| 35     | Pengelola Data Pengukuran Dan Pemetaan    | 1   | 1%   |
| Jumlah |                                           | 100 | 100% |

**Sumber : Data Primer Diolah (2025)**

#### 4.1.3 Analisis Data Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengeloh data angket dalam bentuk data yang terdiri 10 pernyataan untuk variabel beban kerja (X1), 8 pernyataan untuk variabel pengawasan (X2), 8 pernyataan untuk variabel stres kerja (Z), dan 10 pernyataan untuk variabel perilaku *cyberloafing*. Sistem penelitian dengan menggunakan Skala Likert yang terdiri 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Skala Likert**

| Keterangan                | Skor |
|---------------------------|------|
| Sangat Setuju (SS)        | 5    |
| Setuju (S)                | 4    |
| Kurang Setuju (KS)        | 3    |
| Tidak Setuju (TS)         | 2    |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1    |

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel beban kerja (X1), variabel pengawasan (X2), variabel stres kerja (Z), dan variabel perilaku *cyberloafing* (Y) dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberi nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1. Hasil penelitian diolah dengan melakukan analisis kuantitatif diantaranya yaitu bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai variabel yang diteliti, selain itu juga dilakukan pengujian hipotesis dengan melihat ada atau tidaknya hubungan

antara variabel beban kerja dan pengawasan terhadap perilaku *cyberloafing* melalui stres kerja, serta mengukur pengaruh beban kerja dan pengawasan terhadap perilaku *cyberloafing* dengan stres kerja sebagai variabel intervening.

#### 4.1.3.1 Beban Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel beban kerja yang dirangkum pada tabel berikut :

**Tabel 4.6 Skor Kuesioner Untuk Variabel Beban Kerja**

| NO | Alternatif Jawaban |     |    |     |    |     |    |     |     |    |        |      |
|----|--------------------|-----|----|-----|----|-----|----|-----|-----|----|--------|------|
|    | SS                 |     | S  |     | KS |     | TS |     | STS |    | JUMLAH |      |
|    | F                  | %   | F  | %   | F  | %   | F  | %   | F   | %  | F      | %    |
| 1  | 19                 | 19% | 56 | 56% | 16 | 16% | 9  | 9%  | 0   | 0% | 100    | 100% |
| 2  | 14                 | 14% | 63 | 63% | 18 | 18% | 5  | 5%  | 0   | 0% | 100    | 100% |
| 4  | 10                 | 10% | 60 | 60% | 24 | 24% | 6  | 6%  | 0   | 0% | 100    | 100% |
| 5  | 11                 | 11% | 68 | 68% | 16 | 16% | 5  | 5%  | 0   | 0% | 100    | 100% |
| 6  | 16                 | 16% | 58 | 58% | 16 | 16% | 10 | 10% | 0   | 0% | 100    | 100% |
| 7  | 11                 | 11% | 68 | 68% | 16 | 16% | 5  | 5%  | 0   | 0% | 100    | 100% |
| 8  | 14                 | 14% | 65 | 65% | 13 | 13% | 8  | 8%  | 0   | 0% | 100    | 100% |
| 9  | 17                 | 17% | 48 | 48% | 26 | 26% | 9  | 9%  | 0   | 0% | 100    | 100% |
| 10 | 25                 | 25% | 38 | 38% | 25 | 25% | 12 | 12% | 0   | 0% | 100    | 100% |
| 11 | 17                 | 17% | 41 | 41% | 31 | 31% | 11 | 11% | 0   | 0% | 100    | 100% |

**Sumber : Data Primer Diolah (2025)**

Berikut ini adalah penjelasan dari tabel di atas :

1. Jawaban responden tentang saya sering merasa bahwa tugas yang saya lakukan terlalu rumit atau sulit, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 56 orang dengan presentase 56%.
2. Jawaban responden tentang saya merasa pekerjaan saya membutuhkan konsentrasi yang tinggi dan terus-menerus, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 63 orang dengan presentase 63%.
3. Jawaban responden tentang saya sering merasa kewalahan dengan volume pekerjaan harian, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 60 orang dengan presentase 60%.

4. Jawaban responden tentang saya merasa banyaknya pekerjaan yang diberikan oleh instansi tidak sesuai dengan jam kerja saya, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 68 orang dengan presentase 68%.
5. Jawaban responden tentang saya diberikan banyak tugas pada saat bersamaan sehingga susah mengaturnya, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 58 orang dengan presentase 58%.
6. Jawaban responden tentang saya memiliki waktu yang terbatas untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 68 orang dengan presentase 68%.
7. Jawaban responden tentang saya harus menyelesaikan banyak tugas dalam waktu yang singkat, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 65 orang dengan presentase 65%.
8. Jawaban responden tentang saya merasa target yang diberikan kepada saya sangat tidak realistis, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 48 orang dengan presentase 48%.
9. Jawaban responden tentang saya merasa kesulitan mencapai target karena terlalu banyak hal yang harus dikerjakan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 38 orang dengan presentase 38%.
10. Jawaban responden tentang saya merasa jumlah target yang diberikan dalam satu waktu terasa terlalu banyak, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 41 orang dengan presentase 41%.

#### **4.1.3.2 Pengawasan**

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel pengawasan yang dirangkum pada tabel berikut :

**Tabel 4.7 Skor Kuesioner Untuk Variabel Pengawasan**

| NO | Alternatif Jawaban |    |    |     |    |     |    |     |     |     |        |      |
|----|--------------------|----|----|-----|----|-----|----|-----|-----|-----|--------|------|
|    | SS                 |    | S  |     | KS |     | TS |     | STS |     | JUMLAH |      |
|    | F                  | %  | F  | %   | F  | %   | F  | %   | F   | %   | F      | %    |
| 1  | 3                  | 3% | 19 | 19% | 35 | 35% | 43 | 43% | 0   | 0%  | 100    | 100% |
| 2  | 4                  | 4% | 12 | 12% | 40 | 40% | 42 | 42% | 2   | 2%  | 100    | 100% |
| 3  | 4                  | 4% | 16 | 16% | 25 | 25% | 51 | 51% | 4   | 4%  | 100    | 100% |
| 4  | 9                  | 9% | 21 | 21% | 25 | 25% | 45 | 45% | 0   | 0%  | 100    | 100% |
| 5  | 2                  | 2% | 21 | 21% | 20 | 20% | 47 | 47% | 10  | 10% | 100    | 100% |
| 6  | 6                  | 6% | 15 | 15% | 23 | 23% | 39 | 39% | 17  | 17% | 100    | 100% |
| 7  | 1                  | 1% | 14 | 14% | 22 | 22% | 55 | 55% | 8   | 8%  | 100    | 100% |
| 8  | 3                  | 3% | 22 | 22% | 22 | 22% | 47 | 47% | 6   | 6%  | 100    | 100% |

**Sumber : Data Primer Diolah (2025)**

Berikut ini adalah penjelasan dari tabel di atas :

1. Jawaban responden tentang saya merasa pimpinan secara aktif memantau pelaksanaan pekerjaan saya untuk memastikan tugas berjalan sesuai rencana, mayoritas responden menjawab “Tidak Setuju” sebanyak 43 orang dengan presentase 43%.
2. Jawaban responden tentang saya merasa pengawasan oleh pimpinan dilakukan secara konsisten selama pelaksanaan tugas, mayoritas responden menjawab “Tidak Setuju” sebanyak 42 orang dengan presentase 42%.
3. Jawaban responden tentang saya merasa diawasi secara adil dan profesional oleh pimpinan, mayoritas responden menjawab “Tidak Setuju” sebanyak 51 orang dengan presentase 51%.
4. Jawaban responden tentang saya merasa pengawasan dilakukan untuk memastikan saya menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab “Tidak Setuju” sebanyak 45 orang dengan presentase 45%.
5. Jawaban responden tentang saya merasa pengawasan oleh pimpinan mencakup pengukuran terhadap kuantitas dan kualitas pekerjaan saya,

mayorits responden menjawab “Tidak Setuju” sebanyak 47 orang dengan presentase 47%.

6. Jawaban responden tentang saya merasa pengawasan membantu saya memahami standar kerja yang harus dicapai, mayorits responden menjawab “Tidak Setuju” sebanyak 39 orang dengan presentase 39%.
7. Jawaban responden tentang saya menerima umpan balik dari pengawasan yang dilakukan mengenai kelebihan dan kekurangan dalam pekerjaan saya, mayorits responden menjawab “Tidak Setuju” sebanyak 55 orang dengan presentase 55%.
8. Jawaban responden tentang saya merasa pimpinan memberikan koreksi secara jelas terhadap kesalahan dalam pekerjaan saya, mayorits responden menjawab “Tidak Setuju” sebanyak 47 orang dengan presentase 47%.

#### 4.1.3.3 Stres Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel stres kerja yang dirangkum pada tabel berikut :

**Tabel 4.8 Skor Kuesioner Untuk Variabel Stres Kerja**

| NO | Alternatif Jawaban |     |    |     |    |     |    |     |     |    |        |      |
|----|--------------------|-----|----|-----|----|-----|----|-----|-----|----|--------|------|
|    | SS                 |     | S  |     | KS |     | TS |     | STS |    | JUMLAH |      |
|    | F                  | %   | F  | %   | F  | %   | F  | %   | F   | %  | F      | %    |
| 1  | 19                 | 19% | 56 | 56% | 16 | 16% | 9  | 9%  | 0   | 0% | 100    | 100% |
| 2  | 18                 | 18% | 53 | 53% | 22 | 22% | 7  | 7%  | 0   | 0% | 100    | 100% |
| 3  | 17                 | 17% | 55 | 55% | 20 | 20% | 8  | 8%  | 0   | 0% | 100    | 100% |
| 4  | 19                 | 19% | 64 | 64% | 12 | 12% | 5  | 5%  | 0   | 0% | 100    | 100% |
| 5  | 8                  | 8%  | 65 | 65% | 13 | 13% | 14 | 14% | 0   | 0% | 100    | 100% |
| 6  | 5                  | 5%  | 22 | 22% | 35 | 35% | 30 | 30% | 8   | 8% | 100    | 100% |
| 7  | 15                 | 15% | 61 | 61% | 7  | 7%  | 17 | 17% | 0   | 0% | 100    | 100% |
| 8  | 2                  | 2%  | 22 | 22% | 38 | 38% | 38 | 38% | 0   | 0% | 100    | 100% |

**Sumber : Data Primer Diolah (2025)**

Berikut ini adalah penjelasan dari tabel di atas :

1. Jawaban responden tentang saya sering merasa kelalahan karena jumlah tugas yang harus dikerjakan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 56 orang dengan presentase 56%.
2. Jawaban responden tentang saya merasa tugas yang diberikan kepada saya terlalu monoton atau terlalu kompleks, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 53 orang dengan presentase 53%.
3. Jawaban responden tentang saya merasa pekerjaan yang saya lakukan selama ini sering mengalami hambatan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 55 orang dengan presentase 55%.
4. Jawaban responden tentang saya merasa tugas yang diberikan kepada saya sering kali melebihi kapasitas kerja yang saya miliki, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 64 orang dengan presentase 64%.
5. Jawaban responden tentang saya sering mendapat tugas tambahan yang tidak sesuai dengan peran utama, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 65 orang dengan presentase 65%.
6. Jawaban responden tentang saya merasa kurang didukung oleh tim atau rekan kerja saya, mayoritas responden menjawab
7. Jawaban responden tentang saya merasa tidak terlibat dalam pengambilan keputusan di organisasi saya, mayoritas responden menjawab “Kurang Setuju” sebanyak 35 orang dengan presentase 35%.
8. Jawaban responden tentang saya merasa pemimpin di tempat kerja saya memberikan dukungan yang cukup dalam pekerjaan saya, mayoritas

responden menjawab “Kurang Setuju” dan “Tidak Setuju” sebanyak 38 orang dengan presentase 38%.

#### 4.1.3.4 Perilaku *Cyberloafing*

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel perilaku *cyberloafing* yang dirangkum pada tabel berikut :

**Tabel 4.9 Skor Kuesioner Untuk Variabel Perilaku *Cyberloafing***

| NO | Alternatif Jawaban |     |    |     |    |     |    |     |     |     |        |      |
|----|--------------------|-----|----|-----|----|-----|----|-----|-----|-----|--------|------|
|    | SS                 |     | S  |     | KS |     | TS |     | STS |     | JUMLAH |      |
|    | F                  | %   | F  | %   | F  | %   | F  | %   | F   | %   | F      | %    |
| 1  | 13                 | 13% | 48 | 48% | 20 | 20% | 19 | 19% | 0   | 0%  | 100    | 100% |
| 2  | 22                 | 22% | 52 | 52% | 12 | 12% | 14 | 14% | 0   | 0%  | 100    | 100% |
| 3  | 25                 | 25% | 61 | 61% | 14 | 14% | 0  | 0%  | 0   | 0%  | 100    | 100% |
| 4  | 7                  | 7%  | 51 | 51% | 8  | 8%  | 34 | 34% | 0   | 0%  | 100    | 100% |
| 5  | 0                  | 0%  | 0  | 0%  | 1  | 1%  | 46 | 46% | 53  | 53% | 100    | 100% |
| 6  | 0                  | 0%  | 0  | 0%  | 1  | 1%  | 48 | 48% | 51  | 51% | 100    | 100% |
| 7  | 0                  | 0%  | 9  | 9%  | 3  | 3%  | 39 | 39% | 49  | 49% | 100    | 100% |
| 8  | 25                 | 25% | 55 | 55% | 13 | 13% | 7  | 7%  | 0   | 0%  | 100    | 100% |
| 9  | 26                 | 26% | 26 | 26% | 21 | 21% | 26 | 26% | 1   | 1%  | 100    | 100% |
| 10 | 19                 | 19% | 55 | 55% | 17 | 17% | 9  | 9%  | 0   | 0%  | 100    | 100% |

**Sumber : Data Primer Diolah (2025)**

Berikut ini adalah penjelasan dari tabel di atas :

1. Jawaban responden tentang saya sering mengunjungi website tentang berita yang sedang terjadi selama jam kerja, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 48 orang dengan presentase 48%.
2. Jawaban responden tentang saya sering mengunjungi dan memperbaharui status di jejaring media sosial seperti Facebook, Twitter, Instagram, Tik Tok selama jam kerja, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 52 orang dengan presentase 52%.
3. Jawaban responden tentang saya sering chatting diluar kepentingan pekerjaan menggunakan media sosial seperti whatsapp, BBM , dsb selama

jam kerja, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 61 orang dengan presentase 61%.

4. Jawaban responden tentang saya sering membeli sesuatu secara Online (Online Shopping) selama jam kerja, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 51 orang dengan presentase 51%.
5. Jawaban responden tentang saya mengunjungi situs judi pada saat jam kerja, mayoritas responden menjawab “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 58 orang dengan presentase 58%.
6. Jawaban responden tentang saya mengunjungi situs web dewasa, mayoritas responden menjawab “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 51 orang dengan presentase 51%.
7. Jawaban responden tentang saya mengerjakan halaman web secara personal ketika sedang jam kerja, mayoritas responden menjawab “Sangat Tidak Setuju” sebanyak 49 orang dengan presentase 49%.
8. Jawaban responden tentang saya sering menonton video di Youtube atau Netflix yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 55 orang dengan presentase 55%.
9. Jawaban responden tentang saya sering bermain game online selama jam kerja, mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju”, “Setuju”, “Tidak Setuju” sebanyak 26 orang dengan presentase 26%.
10. Jawaban responden tentang saya sering mengunduh musik atau video melalui internet kantor selama jam kerja, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 55 orang dengan presentase 55%.

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Analis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (*outer model*) menggunakan 4 pengujian, antara lain: *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *cronbach alpha* berikut ini hasil pengujiannya:

#### 4.2.1.1 Hasil Uji Validitas Konvergen (*Convergen Validity*)

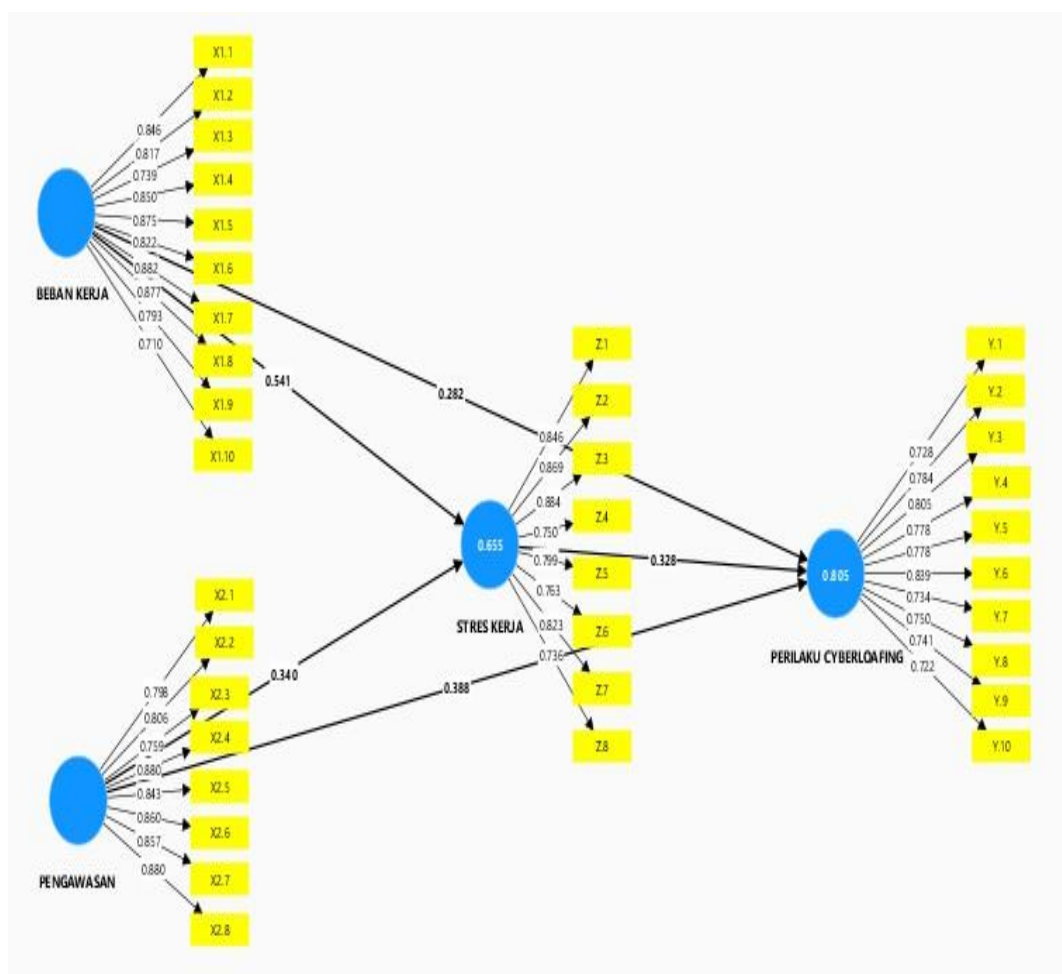
*Convergent validity* yaitu evaluasi yang dilakukan pada masing-masing indikator terhadap konstruk, indikator individu dianggap reliabel jika memiliki nilai korelasi diatas 0,70. Namun demikian untuk pengembangan skala, nilai loading 0,50 sampai 0,60 masih diterima.

**Tabel 4.10 Outer Loading**

|       | BEBAN<br>KERJA | PENGAWASAN | PERILAKU<br>CYBERLOAFING | STRES<br>KERJA |
|-------|----------------|------------|--------------------------|----------------|
| X1.1  | 0.846          |            |                          |                |
| X1.10 | 0.710          |            |                          |                |
| X1.2  | 0.817          |            |                          |                |
| X1.3  | 0.739          |            |                          |                |
| X1.4  | 0.850          |            |                          |                |
| X1.5  | 0.875          |            |                          |                |
| X1.6  | 0.822          |            |                          |                |
| X1.7  | 0.882          |            |                          |                |
| X1.8  | 0.877          |            |                          |                |
| X1.9  | 0.793          |            |                          |                |
| X2.1  |                | 0.798      |                          |                |
| X2.2  |                | 0.806      |                          |                |
| X2.3  |                | 0.759      |                          |                |
| X2.4  |                | 0.880      |                          |                |
| X2.5  |                | 0.843      |                          |                |
| X2.6  |                | 0.860      |                          |                |
| X2.7  |                | 0.857      |                          |                |
| X2.8  |                | 0.880      |                          |                |
| Y.1   |                |            | 0.728                    |                |
| Y.10  |                |            | 0.722                    |                |
| Y.2   |                |            | 0.784                    |                |
| Y.3   |                |            | 0.805                    |                |
| Y.4   |                |            | 0.778                    |                |
| Y.5   |                |            | 0.778                    |                |
| Y.6   |                |            | 0.839                    |                |

|     |  |  |       |       |
|-----|--|--|-------|-------|
| Y.7 |  |  | 0.734 |       |
| Y.8 |  |  | 0.750 |       |
| Y.9 |  |  | 0.741 |       |
| Z.1 |  |  |       | 0.846 |
| Z.2 |  |  |       | 0.869 |
| Z.3 |  |  |       | 0.884 |
| Z.4 |  |  |       | 0.750 |
| Z.5 |  |  |       | 0.799 |
| Z.6 |  |  |       | 0.763 |
| Z.7 |  |  |       | 0.823 |
| Z.8 |  |  |       | 0.736 |

Sumber: Output Data Program Smartpls Versi 4.0



Gambar 4.1 Diagram Jalur Loading Factor

Sumber : Output Data Program Smartpls Versi 4.0

Berdasarkan *loading factor* diatas, hasilnya telah memenuhi *convergent validity* karena *loading factor* diatas 0,50 atau hal tersebut menunjukan bahwa

indikator valid. Pada data di atas maka diperoleh kesimpulan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel Beban Kerja, Pengawasan, Stres Kerja, dan Perilaku *Cyberloafing* yang diberikan kepada 100 orang pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara memenuhi standar validitas yang nilainya di atas 0,50 untuk setiap pertanyaan dalam penelitian. *Loading factor* merupakan korelasi antara indikator tersebut dengan konstraknya. Semakin tinggi korelasi, maka menunjukkan tingkat validitas yang lebih baik. (Ghozali & Latan, 2015).

#### 4.2.1.2 Analisis Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

*Discriminant validity* adalah ukuran validitas konstruk yang digunakan untuk mengukur seberapa besar perbedaan suatu konstruk dengan konstruk lain menurut standar empiris. Menurut (Ghozali & Latan, 2015) ketika mengevaluasi validitas diskriminan sebagai parameter *crossloading*, rata-rata varians yang diekstraksi (AVE) direkomendasikan lebih besar dari 0,50 .

**Tabel 4.11 Hasil Uji *Discriminant Validity***

|                              | Average variance extracted (AVE) |
|------------------------------|----------------------------------|
| Beban Kerja                  | 0.677                            |
| Pengawasan                   | 0.700                            |
| Perilaku <i>Cyberloafing</i> | 0.588                            |
| Stres Kerja                  | 0.657                            |

Sumber: Output Data Program Smartpls 4.0

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai AVE untuk untuk beban kerja sebesar 0,677, pengawasan sebesar 0,700, perilaku *cyberloafing* 0,588, stress kerja sebesar 0,657. Empat variabel memiliki AVE yang berada diatas 0,5 sehingga konstruk memiliki *convergent validity* yang baik dimana variabel laten

dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah variance dari indikator-indikatornya.

#### 4.2.1.3 *Composite Reliability*

*Composite reliability* merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent variable coefficient. *Composite reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *Composite Reliability* lebih besar dari 0,7 serta nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7 (Ghozali & Latan, 2015).

**Tabel 4.12 Hasil Uji *Composite Reliability***

|                              | Composite reliability (rho_c) |
|------------------------------|-------------------------------|
| Beban Kerja                  | 0.954                         |
| Pengawasan                   | 0.949                         |
| Perilaku <i>Cyberloafing</i> | 0.934                         |
| Stres Kerja                  | 0.938                         |

**Sumber: Output Data Program Smartpls 4.0**

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian  $> 0,7$ . Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

#### 4.2.1.4 *Cronbach's Alpha*

Uji reliabilitas dengan *composite reliability* sebelumnya dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach's alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha*  $> 0,7$ . Berikut adalah nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel :

**Tabel 4.13 Hasil Uji *Cronbach's Alpha***

|                              | Cronbach's alpha |
|------------------------------|------------------|
| Beban Kerja                  | 0.946            |
| Pengawasan                   | 0.938            |
| Perilaku <i>Cyberloafing</i> | 0.922            |
| Stres Kerja                  | 0.925            |

Sumber: Output Data Program Smartpls 4.0

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel penelitian  $> 0,7$ . Maka hasil ini menunjukkan masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan reliabilitas yang tinggi.

#### 4.2.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Menurut (Ghozali & Latan, 2015) pengujian model struktural dilakukan dengan melihat hubungan antar konstruk. Hubungan antar konstruk adalah dengan melihat nilai signifikan dan nilai *R-Square* untuk setiap variabel laten independen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten oksogen tertentu terhadap variabel independen apakah mempunyai pengaruh yang substantif.

##### 4.2.2.1 *R-Square*

Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Ghozali & Latan, 2015).

**Tabel 4.14 Hasil Uji *R-Square***

|                              | R-square | R-square adjusted |
|------------------------------|----------|-------------------|
| Perilaku <i>Cyberloafing</i> | 0.805    | 0.799             |
| Stres Kerja                  | 0.655    | 0.648             |

Sumber : Output Data Program Smartpls Versi 4.0

Berdasarkan pada tabel di atas, hasil menunjukkan bahwa nilai *R-Square* pada stres kerja *R-Square Adjusted* untuk model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah 0,648. Artinya kemampuan variabel beban kerja dan pengawasan dalam menjelaskan stres kerja adalah sebesar 64,8% dengan demikian model tergolong sedang (moderate). Sedangkan pengujian *R-Square* pada perilaku *cyberloafing* adalah *R-Square Adjusted* untuk model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah 0,799. Artinya kemampuan variabel beban kerja dan pengawasan dalam menjelaskan perilaku *cyberloafing* adalah sebesar 79,9% dengan demikian model tergolong kuat (substansial).

#### 4.2.2.2 *F-Square*

Pengujian *F-Square* dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh relatif dari variabel laten independen terhadap variabel laten dependen. Kriteria *F-Square* menurut (Ghozali & Latan, 2015) adalah sebagai berikut:

- (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang di pengaruhi
- (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang menengah/moderat dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang di pengaruhi
- (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang di pengaruhi

**Tabel 4.15 Hasil Uji *F-Square***

|                              | Beban Kerja | Pengawasan | Perilaku <i>Cyberloafing</i> | Stres Kerja |
|------------------------------|-------------|------------|------------------------------|-------------|
| Beban Kerja                  |             |            | 0.153                        | 0.467       |
| Pengawasan                   |             |            | 0.359                        | 0.184       |
| Perilaku <i>Cyberloafing</i> |             |            |                              |             |
| Stres Kerja                  |             |            | 0.190                        |             |

Sumber : Output Data Program Smartpls Versi 4.0

Berdasarkan pada tabel di atas, hasil menunjukkan bahwa nilai *F-Square* diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel beban kerja (X1) terhadap perilaku *cyberloafing* (Y) mempunyai nilai 0,153 maka efek tersebut sedang dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
2. Variabel beban kerja (X1) terhadap stres kerja (Z) mempunyai nilai 0.467 maka efek tersebut tinggi dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
3. Variabel pengawasan (X2) terhadap perilaku *cyberloafing* (Y) mempunyai nilai 0.359 maka efek tersebut tinggi dari variabel eksogen terhadap variabel endogen
4. Variabel pengawasan (X2) terhadap stres kerja (Z) mempunyai nilai 0.184 maka efek tersebut sedang dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
5. Variabel stres kerja (Z) terhadap perilaku *cyberloafing* mempunyai nilai 0.190 maka efek tersebut sedang dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

### **4.2.3 Pengujian Hipotesis**

#### **4.2.3.1 *Dirrect Effects* (Pengaruh Langsung)**

Analisis direct efek berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi. Kriteria untuk pengujian hipotesis *direct effect* adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini.:

1. Koefisien jalur, jika nilai koefisien jalur adalah positif maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah searah, jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat atau naik maka nilai variabel yang dipengaruhi

juga meningkat atau naik. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel yang mempengaruhi meningkat/naik maka nilai variabel yang dipengaruhi menurun.

2. Jika nilai *P-Values* < 0,05 maka signifikan yang artinya variabel mediator memediasi (Z) pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi (X) terhadap suatu variabel yang dipengaruhi (Y), dengan kata lain pengaruhnya tidak langsung. Jika nilai *P-Values* > 0.05 maka tidak signifikan yang artinya variabel mediator (Z) tidak memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi (X) terhadap suatu variabel yang dipengaruhi (Z), dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung (Ghozali & Latan, 2015).

**Tabel 4.16 Hasil Uji *Direct Effect***

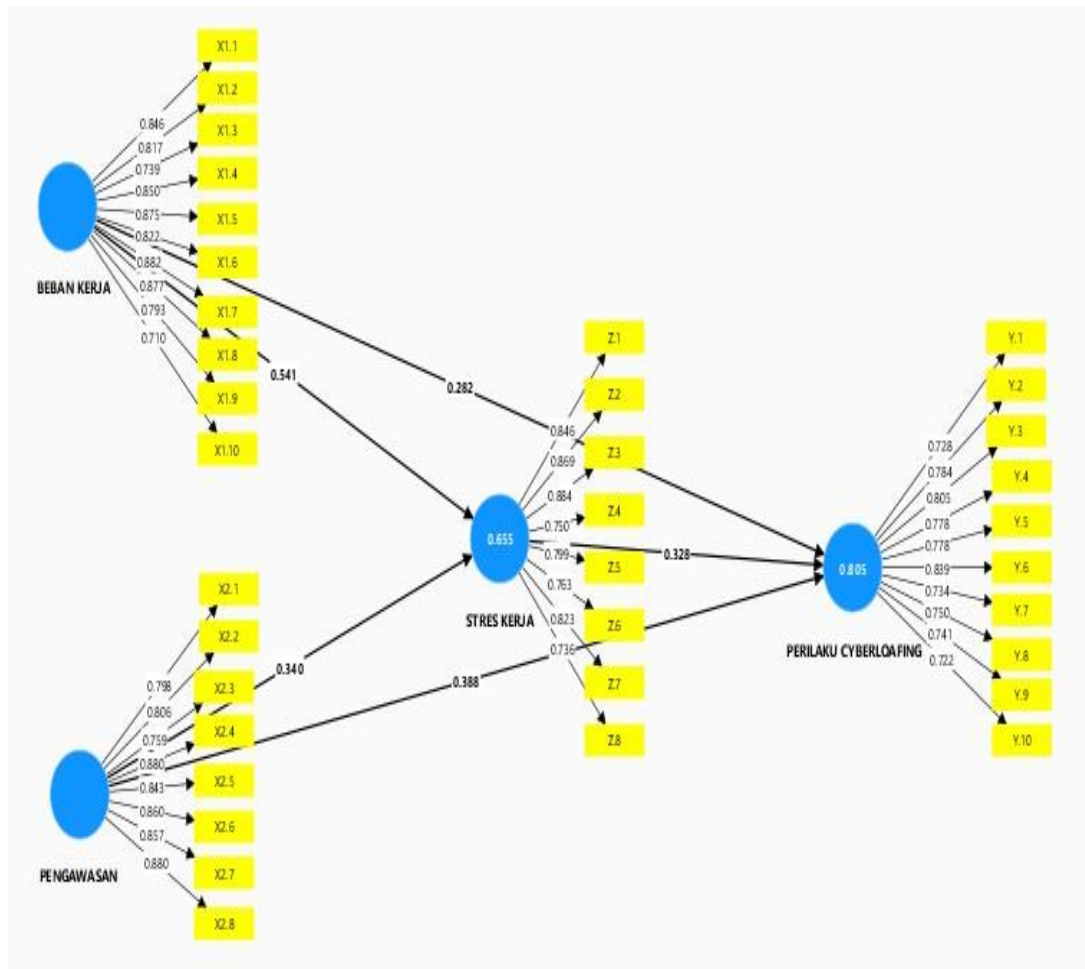
|                                              | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics ( O/STDEV ) | P values |
|----------------------------------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| Beban Kerja - > Perilaku <i>Cyberloafing</i> | 0.282               | 0.286           | 0.061                      | 4.644                    | 0.000    |
| Beban Kerja - > Stres Kerja                  | 0.541               | 0.541           | 0.098                      | 5.520                    | 0.000    |
| Pengawasan - > Perilaku <i>Cyberloafing</i>  | 0.388               | 0.387           | 0.064                      | 6.024                    | 0.000    |
| Pengawasan - > Stres Kerja                   | 0.340               | 0.342           | 0.087                      | 3.906                    | 0.000    |
| Stres Kerja -> Perilaku <i>Cyberloafing</i>  | 0.328               | 0.326           | 0.078                      | 4.221                    | 0.000    |

**Sumber : Output Data Program Smartpls Versi 4.0**

Berdasarkan pada tabel diatas hasil menunjukkan bahwa pengujian efek pengaruh langsung diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Pengaruh beban kerja (X1) terhadap perilaku *cyberloafing* (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 0.282 (positif). Hasil menunjukkan bahwa jika nilai beban kerja semakin tinggi maka semakin tinggi juga perilaku *cyberloafing*. Pengaruh tersebut memiliki nilai *P-Values* sebesar  $0,000 < 0,05$  maka artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*.
2. Pengaruh beban kerja (X1) terhadap stres kerja (Z) mempunyai koefisien jalur sebesar 0.541 (positif). Hasil menunjukkan bahwa jika nilai beban kerja semakin tinggi maka semakin tinggi juga stres kerja. Pengaruh tersebut memiliki nilai *P-Values* sebesar  $0,000 < 0,05$  maka artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.
3. Pengaruh pengawasan (X2) terhadap perilaku *cyberloafing* (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 0.388 (positif). Hasil menunjukkan bahwa jika nilai pengawasan semakin tinggi maka semakin tinggi juga perilaku *cyberloafing*. Pengaruh tersebut memiliki nilai *P-Values* sebesar  $0,000 < 0,05$  maka artinya pengawasan berpengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*.
4. Pengaruh pengawasan (X2) terhadap stres kerja (Z) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,340 (positif). Hasil menunjukkan bahwa jika nilai pengawasan semakin tinggi maka semakin tinggi juga stres kerja. Pengaruh tersebut memiliki nilai *P-Values* sebesar  $0,000 < 0,05$  maka artinya pengawasan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.
5. Pengaruh stres kerja (Z) terhadap perilaku *cyberloafing* (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,328 (positif). Hasil menunjukkan bahwa jika nilai stres kerja semakin tinggi maka semakin tinggi juga perilaku *cyberloafing*.

pengaruh tersebut memiliki nilai *P-Values* sebesar  $0,000 < 0,05$  maka artinya stres kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*.



**Gambar 4.2 Hasil Uji Bootstrapping (*Direct Effect*)**

**Sumber: Output Data Program Smartpls Versi 4.0**

#### 4.2.3.2 *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Analisis *indirect effect* berguna untuk menguji pengaruh hipotesis tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi yang dimediasi oleh suatu variabel intervening. Menurut (Ghozali & Latan, 2015). Kriteria penilaian *indirect effect* adalah :

- a. Jika nilai *P-Values* < 0,05 maka signifikan yang artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang dipengaruhi. Dengan kata lain pengaruhnya tidak langsung.
- b. Jika nilai *P-Values* > 0,05 maka tidak signifikan yang artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi terhadap suatu variabel yang dipengaruhi.

**Tabel 4.17 Hasil Uji *Indirect Effect***

|                                                            | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics ( O/STDEV ) | P values |
|------------------------------------------------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| Beban Kerja -> Stres Kerja -> Perilaku <i>Cyberloafing</i> | 0.177               | 0.175           | 0.050                      | 3.531                    | 0.000    |
| Pengawasan -> Stres Kerja -> Perilaku <i>Cyberloafing</i>  | 0.111               | 0.112           | 0.041                      | 2.709                    | 0.007    |

**Sumber : Output Data Program Smartpls Versi 4.0**

Berdasarkan pada tabel diatas hasil menunjukkan bahwa pengujian efek pengaruh tidak langsung diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Pengaruh beban kerja terhadap perilaku *cyberloafing* dengan stres kerja sebagai variabel intervening di peroleh hasil sebesar 0,177 (positif) dan *P-Values* sebesar 0,000 < 0,05 (signifikan). Dengan demikian dapat disimpulkan stres kerja sebagai variabel intervening mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap perilaku *cyberloafing*.
2. Pengaruh pengawasan terhadap perilaku *cyberloafing* dengan stres kerja sebagai variabel intervening di peroleh hasil sebesar 0,111 (positif) dan *P-Values* sebesar 0,007 < 0,05 (signifikan). Dengan demikian dapat

disimpulkan stres kerja sebagai variabel intervening mampu memediasi pengaruh pengawasan terhadap perilaku *cyberloafing*.

#### 4.2.3.3 Total Effect (Pengaruh Total)

*Total effect* merupakan gabungan dari efek langsung dan efek tidak langsung dari suatu hubungan antar variabel (Ghozali & Latan, 2015).

Kriteria *total effect* berdasarkan *P-Value* :

1. Jika *P-Value* < 0.05, maka hasilnya signifikan
2. Jika *P-Value* > 0.05, maka hasilnya tidak signifikan

**Tabel 4.18 Hasil Uji Total Effect**

|                                              | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics ( O/STDEV ) | P values |
|----------------------------------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| Beban Kerja - > Perilaku <i>Cyberloafing</i> | 0.459               | 0.461           | 0.060                      | 7.625                    | 0.000    |
| Beban Kerja - > Stres Kerja                  | 0.541               | 0.541           | 0.098                      | 5.520                    | 0.000    |
| Pengawasan - > Perilaku <i>Cyberloafing</i>  | 0.499               | 0.499           | 0.062                      | 8.039                    | 0.000    |
| Pengawasan - > Stres Kerja                   | 0.340               | 0.342           | 0.087                      | 3.906                    | 0.000    |
| Stres Kerja -> Perilaku <i>Cyberloafing</i>  | 0.328               | 0.326           | 0.078                      | 4.221                    | 0.000    |

Sumber : Output Data Program Smartpls Versi 4.0

Berdasarkan pada tabel di atas, hasil dari pengujian pengaruh total adalah sebagai berikut :

1. *Total Effect* pengaruh beban kerja terhadap perilaku *cyberloafing* memperoleh nilai *T statistics* ( $|O/STDEV|$ ) adalah 7.625 dengan nilai *P-Values*  $0,000 < 0,05$  (berpengaruh signifikan) .

2. *Total effect* pengaruh beban kerja terhadap stres kerja memperoleh nilai *T statistics* ( $|O/STDEV|$ ) adalah 5.520 dengan nilai *P-Values*  $0,000 < 0,05$  (berpengaruh signifikan) .
3. *Total effect* pengaruh pengawasan terhadap perilaku *cyberloafing* memperoleh nilai *T statistics* ( $|O/STDEV|$ ) adalah 8.039 dengan nilai *P-Values*  $0,000 < 0,05$  (berpengaruh signifikan) .
4. *Total effect* pengaruh pengawasan terhadap stres kerja memperoleh nilai *T statistics* ( $|O/STDEV|$ ) adalah 3.906 dengan nilai *P-Values*  $0,000 < 0,05$  (berpengaruh signifikan) .
5. *Total effect* stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* memperoleh nilai *T statistics* ( $|O/STDEV|$ ) adalah 4.221 dengan nilai *P-Values*  $0,000 < 0,05$  (berpengaruh signifikan) .

### 4.3 Pembahasan

#### 4.3.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing*

Pada penelitian ini dengan menggunakan variabel beban kerja dan perilaku *cyberloafing* sebagai instrument penelitian. Maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja (X1) memiliki pengaruh positif terhadap perilaku *cyberloafing* (Y) dengan koefisien jalur sebesar 0,282. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi beban kerja yang dialami pegawai semakin besar pula kecenderungan mereka untuk melakukan *cyberloafing*. Hal ini diperkuat dengan nilai *P-Values* sebesar  $0,000 < 0,05$ , yang menunjukkan bahwa pengaruh tersebut bersifat signifikan. Dengan kata lain, peningkatan beban kerja yang melebihi kapasitas pegawai dapat mendorong mereka untuk melakukan aktivitas non-pekerjaan berbasis internet sebagai bentuk pelarian dari tekanan kerja yang tinggi.

Selain itu, hasil analisis *total effect* menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap perilaku *cyberloafing* memiliki nilai *T-Statistics* sebesar 7,625 dengan *P-Values* sebesar  $0,000 < 0,05$ . Nilai ini semakin mengonfirmasi bahwa hubungan antara beban kerja dan perilaku *cyberloafing* sangat kuat dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pegawai menghadapi beban kerja yang berlebihan, mereka lebih cenderung terdistraksi dan kehilangan fokus dalam menyelesaikan tugasnya, yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu, seperti yang dikemukakan oleh (Sani & Suhana, 2022), (Syaharani & Kuntadi, 2023), (Pangestuani et al., 2023), serta (Rikman & Kumalasari, 2024), yang menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Artinya, beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kecenderungan pegawai untuk melakukan *cyberloafing* sebagai bentuk pelarian terhadap tekanan kerja yang mereka alami. Oleh karena itu, organisasi perlu mempertimbangkan untuk mengelola pemberian tugas yang sesuai dengan kapasitas pegawai dapat membantu mereka tetap fokus dan termotivasi dalam bekerja, sehingga dapat meminimalisir perilaku *cyberloafing* yang berlebihan dan meningkatkan efektivitas serta kualitas kinerja secara keseluruhan.

#### **4.3.2 Pengaruh Pengawasan Terhadap Perilaku *Cyberloafing***

Pada penelitian ini dengan menggunakan variabel pengawasan dan perilaku *cyberloafing* sebagai instrument penelitian. Maka Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan (X2) memiliki pengaruh positif terhadap perilaku *cyberloafing* (Y) dengan koefisien jalur sebesar 0,388 dan nilai *P-Values* sebesar  $0,000 < 0,05$ .

Hal ini menandakan bahwa semakin rendah tingkat pengawasan, semakin tinggi kecenderungan pegawai untuk melakukan aktivitas *cyberloafing*. Dengan kata lain, ketika tingkat pengawasan dalam organisasi rendah atau tidak efektif, akan memberikan peluang bagi pegawai untuk lebih bebas mengakses aktivitas non-pekerjaan berbasis internet selama jam kerja.

Rendahnya pengawasan dapat menyebabkan pegawai merasa lebih bebas untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan saat jam kerja, seperti mengakses media sosial, menonton video, atau menjelajahi internet yang tidak berkaitan dengan tugas mereka. Ketika kurangnya pengawasan dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak disiplin, di mana pegawai merasa bebas untuk melakukan *cyberloafing* tanpa konsekuensi yang jelas. Dan pegawai mungkin menganggap *cyberloafing* sebagai kebiasaan yang tidak berdampak pada kinerja mereka, padahal perilaku ini dapat menurunkan produktivitas dan efektivitas kerja secara keseluruhan.

Selain itu, hasil analisis *total effect* juga menunjukkan bahwa pengaruh pengawasan terhadap perilaku *cyberloafing* memiliki nilai *T-Statistics* sebesar 8,039 dengan *P-Values* sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini semakin memperkuat bahwa pengawasan yang kurang efektif atau tidak konsisten dapat meningkatkan perilaku *cyberloafing* di tempat kerja. Tanpa adanya pemantauan yang jelas dan umpan balik yang membangun, pegawai mungkin merasa kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan lebih terdorong untuk melakukan aktivitas di luar tugas utama mereka dan menghabiskan waktu untuk kegiatan yang tidak produktif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu, seperti yang dikemukakan oleh (Apriwan & Akbar, 2024), dan (Suryaningsih, 2024), yang

menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh langsung terhadap perilaku *cyberloafing*. Pengawasan yang kurang optimal, seperti minimnya pemantauan, kurangnya komunikasi yang jelas, atau evaluasi kinerja yang tidak objektif, dapat menciptakan lingkungan kerja yang longgar, di mana pegawai merasa tidak memiliki dorongan untuk tetap fokus dan disiplin dalam menjalankan tugasnya. Pengawasan yang optimal bukan hanya sekadar mengontrol, tetapi juga harus memberikan umpan balik yang membangun agar pegawai merasa dihargai, termotivasi, dan tetap fokus dalam menjalankan tugas mereka. Oleh karena itu, penelitian ini menekankan pentingnya pengelolaan sistem pengawasan yang tepat dalam organisasi. Pengawasan yang tidak hanya berorientasi pada pemantauan, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan pegawai, dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan produktif, serta mengurangi dampak negatif dari perilaku *cyberloafing*.

#### **4.3.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing***

Pada penelitian ini dengan menggunakan variabel stres kerja dan perilaku *cyberloafing* sebagai instrument penelitian. Maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja (Z) memiliki pengaruh positif terhadap perilaku *cyberloafing* (Y) dengan koefisien jalur sebesar 0,328. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami pegawai, semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk melakukan *cyberloafing*. Stres Kerja dapat memicu pegawai untuk mencari pelarian dengan mengakses internet untuk kepentingan pribadi, sehingga mengurangi fokus dan produktivitas kerja mereka. Nilai *P-Values* sebesar  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan, yang berarti stres kerja memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*.

Stres kerja yang tinggi sering kali memicu pegawai untuk mencari cara untuk mengalihkan perhatian dari tekanan yang mereka rasakan. Salah satu cara yang umum digunakan adalah *cyberloafing*, yaitu mengakses internet atau melakukan aktivitas online yang tidak terkait dengan pekerjaan. Ketika pegawai merasa tertekan, mereka mungkin berusaha melarikan diri dari stres tersebut dengan terlibat dalam aktivitas yang memberi mereka hiburan atau kenyamanan, meskipun hal tersebut dapat berdampak pada penurunan produktivitas kerja.

Selain itu, hasil analisis *total effect* menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* memiliki nilai *T-Statistics* sebesar 4,221 dengan *P-Values* sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini semakin memperkuat bahwa stres kerja yang berlebihan dapat meningkatkan kecenderungan pegawai melakukan aktivitas *cyberloafing*. Pegawai yang menghadapi tekanan tinggi cenderung kehilangan fokus pada pekerjaan dan lebih sering teralihkan oleh aktivitas pribadi di internet, yang mengarah pada penurunan efektivitas kerja secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu, seperti yang dikemukakan oleh (Zandra et al., 2022), (Hurriyati & Marlinda, 2023), (Adhana & Herwanto, 2021), serta (Kartinah et al., 2023), yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Ketika pegawai merasa tertekan akibat beban pekerjaan, mereka lebih cenderung untuk mencari pelarian melalui penggunaan internet untuk aktivitas non-pekerjaan, seperti mengakses media sosial atau browsing. Hal ini dilakukan untuk mengurangi ketegangan emosional yang timbul dari stres kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan tingkat stres kerja yang dialami pegawainya dan mencari cara untuk mengurangi beban kerja atau memberikan dukungan emosional. Dengan mengelola

stres kerja dengan lebih baik, organisasi dapat mengurangi perilaku *cyberloafing* yang berlebihan, sehingga produktivitas dan kualitas kerja pegawai dapat terjaga dengan baik.

#### **4.3.4 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja**

Pada penelitian ini dengan menggunakan variabel beban kerja dan stres kerja sebagai instrument penelitian. Maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja (X1) memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja (Z) dengan koefisien jalur sebesar 0,541. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima pegawai, semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang mereka alami. Nilai *P-Values* sebesar  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan, yang berarti beban kerja memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap peningkatan stres kerja di kalangan pegawai.

Stres kerja yang timbul akibat beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan berbagai dampak negatif, seperti kelelahan, kurangnya konsentrasi, ketidakpuasan dalam bekerja, bahkan potensi gangguan kesehatan. Ketika pegawai merasa beban kerja mereka terlalu berat dan melebihi kapasitasnya, mereka lebih rentan mengalami kecemasan dan kehilangan motivasi, yang pada akhirnya dapat menurunkan efektivitas dan produktivitas kerja mereka.

Selain itu, hasil analisis *total effect* menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap stres kerja memiliki nilai *T-Statistics* sebesar 5,520 dengan nilai *P-Values* sebesar  $0,000 < 0,05$ , yang semakin menguatkan temuan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap tingkat stres yang dialami pegawai. Tingginya beban kerja dapat menyebabkan pegawai merasa kewalahan dan tidak mampu

mengelola tugas dengan baik, yang pada gilirannya meningkatkan tingkat stres yang mereka alami.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu, seperti yang dikemukakan oleh (Rosia, 2020), (Purwanto & Sahrah, 2020), (Wirawan, 2022), serta (Setiabudi & Nurjanah, 2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan tekanan fisik dan mental, yang pada gilirannya menyebabkan pegawai merasa cemas, tertekan, dan tidak tenang dalam menjalani pekerjaan mereka. Ketika beban kerja melebihi kapasitas individu, stres yang dihadapi pegawai dapat mempengaruhi konsentrasi dan kinerja mereka. Oleh karena itu, organisasi perlu mempertimbangkan untuk mengelola beban kerja dengan bijak, sehingga pegawai tidak merasa terbebani secara berlebihan. Pemberian tugas yang seimbang dan pemberian dukungan yang memadai dapat membantu mengurangi stres kerja, meningkatkan kesejahteraan pegawai, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas serta kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

#### **4.3.5 Pengaruh Pengawasan Terhadap Stres Kerja**

Pada penelitian ini dengan menggunakan variabel pengawasan dan stres kerja sebagai instrument penelitian. Maka Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja (Z), dengan koefisien jalur sebesar 0,340. Nilai *P-Values* sebesar  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan, artinya rendahnya pengawasan dapat menyebabkan meningkatnya tingkat stres kerja pada pegawai.

Pengawasan yang tidak efektif atau rendah dapat menciptakan situasi di mana pegawai merasa tidak ada arahan yang jelas, evaluasi yang tidak objektif, atau

ketidak konsistenan dalam pengawasan. Kondisi tersebut dapat menambah beban mental pegawai, menyebabkan mereka merasa tertekan, cemas, dan tidak tenang dalam menjalankan tugas. Ketika pegawai merasa kurang diperhatikan atau diawasi secara tidak adil, mereka lebih rentan mengalami stres kerja.

Selain itu, hasil analisis *total effect* menunjukkan bahwa pengaruh pengawasan terhadap stres kerja memiliki nilai *T-Statistics* sebesar 3,906 dengan *P-Values* sebesar  $0,000 < 0,05$ . Nilai ini semakin memperkuat bukti bahwa pengawasan yang buruk atau tidak memadai dapat menyebabkan peningkatan stres kerja yang signifikan. Ketika pegawai merasa diawasi secara tidak jelas atau tidak konsisten, stres yang dialami dapat meningkat, yang dapat memengaruhi emosi dan kesejahteraan mereka di tempat kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu, seperti yang dikemukakan oleh (Aujada et al., 2015), (Qastalano, 2019), serta (MajiyatunNisa & Yati, 2024), yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Pengawasan yang buruk atau tidak efektif, seperti komunikasi yang kurang jelas, umpan balik yang tidak membangun, atau evaluasi yang tidak objektif, dapat meningkatkan tekanan psikologis pegawai, yang pada gilirannya dapat menyebabkan stres kerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperbaiki proses pengawasan dengan memberikan arahan yang jelas, umpan balik yang konstruktif, dan evaluasi yang objektif. Dengan cara ini, organisasi dapat mengurangi stres kerja yang disebabkan oleh pengawasan yang tidak efektif, meningkatkan kesejahteraan pegawai, dan mendorong kinerja yang lebih baik.

#### 4.3.6 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Melalui Stres Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap perilaku *cyberloafing*, dengan stres kerja sebagai variabel intervening. Nilai original sampel sebesar 0,177 dan *P-Values* sebesar  $0,000 < 0,05$  mengindikasikan bahwa stres kerja berperan signifikan dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap perilaku *cyberloafing*. Dengan kata lain, semakin tinggi beban kerja yang diterima oleh pegawai, semakin tinggi pula stres kerja yang mereka alami, yang pada gilirannya meningkatkan kemungkinan mereka untuk terlibat dalam perilaku *cyberloafing* sebagai pelarian atau pengalihan dari tekanan yang mereka rasakan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu, seperti yang dikemukakan oleh (Astiezah, 2024a), (Anam et al., 2024), (Caniago & Pravitasmara, 2023), serta (Howay & Suryosukmono, 2024), yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* melalui stres kerja. Ketika pegawai mengalami stres kerja yang tinggi akibat beban kerja yang berat, mereka cenderung mencari cara untuk mengurangi ketegangan, salah satunya dengan mengakses internet yang tidak terkait dengan pekerjaan, yang dapat mengganggu produktivitas dan kualitas kerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengelola beban kerja dengan bijak agar tidak menyebabkan stres yang berlebihan dan mengarah pada perilaku *cyberloafing*, yang dapat mengurangi produktivitas dan kualitas kerja pegawai.

#### **4.3.7 Pengaruh Pengawasan Terhadap Perilaku Cyberloafing Melalui Stres Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan yang tidak efektif berpengaruh positif terhadap perilaku *cyberloafing*, dengan stres kerja sebagai variabel intervening. Nilai original sampel sebesar 0,111 dan *P-Values* sebesar 0,007 ( $< 0,05$ ) mengindikasikan bahwa stres kerja secara signifikan memediasi pengaruh pengawasan terhadap perilaku *cyberloafing*. Artinya, pengawasan yang tidak konsisten, kurangnya umpan balik, serta ketidakjelasan dalam arahan dan harapan dari atasan dapat meningkatkan stres kerja, yang pada gilirannya mendorong pegawai untuk mencari pelarian melalui *cyberloafing* sebagai cara mengatasi tekanan yang mereka rasakan.

Ketika pegawai merasa pengawasan yang diterima tidak memadai atau tidak adil, tidak mendapatkan arahan yang jelas atau umpan balik yang membangun, mereka cenderung merasa tidak dihargai dan frustrasi, yang meningkatkan tingkat stres kerja mereka, yang dapat menurunkan motivasi dan fokus dalam pekerjaan. Sebagai akibatnya, mereka lebih mungkin mengalihkan perhatian mereka ke aktivitas yang tidak terkait dengan pekerjaan, seperti menjelajahi internet untuk keperluan pribadi, yang dapat mengganggu produktivitas mereka. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa pengawasan yang dilakukan bersifat konstruktif, jelas, dan memberikan umpan balik yang memadai untuk mengurangi potensi terjadinya *cyberloafing* dan menjaga produktivitas pegawai tetap optimal.

## BAB 5

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai “Pengaruh Beban Kerja Dan Pengawasan Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara” adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara. Semakin tinggi beban kerja yang dialami pegawai, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk melakukan aktivitas *cyberloafing* sebagai bentuk pelarian dari tekanan kerja yang tinggi.
2. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara. Semakin rendah tingkat pengawasan dalam organisasi, semakin tinggi kecenderungan pegawai untuk melakukan aktivitas non-pekerjaan berbasis internet selama jam kerja.
3. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara. Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami pegawai, semakin besar kecenderungan mereka untuk melakukan *cyberloafing* sebagai bentuk pelarian dari tekanan kerja.

4. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara  
Beban kerja yang tinggi dapat membuat pegawai merasa kewalahan dan sulit mengelola tugasnya dengan baik, yang pada akhirnya meningkatkan tingkat stres kerja.
5. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku stres kerja pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara  
Semakin rendah tingkat pengawasan, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami pegawai. Kurangnya pengawasan yang efektif dapat menyebabkan ketidakjelasan dalam tugas, evaluasi yang tidak objektif, serta ketidakpastian dalam lingkungan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan tekanan psikologis pegawai.
6. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* melalui stres kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara. Semakin tinggi beban kerja yang diterima pegawai, semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang mereka alami, yang kemudian meningkatkan kemungkinan terjadinya perilaku *cyberloafing*.
7. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* melalui stres kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara. Pengawasan yang tidak konsisten, kurangnya umpan balik, serta ketidakjelasan dalam arahan dan harapan dari atasan dapat meningkatkan stres kerja, yang pada

gilirannya mendorong pegawai untuk mencari pelarian melalui *cyberloafing*.

## 5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan tentang hasil penelitian yang telah didapat, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Organisasi perlu memantau dan menyesuaikan beban kerja pegawai agar tidak melebihi kapasitas mereka. Mengelola beban kerja dengan bijak dan mendukung pegawai dengan sumber daya yang cukup dapat mengurangi tekanan yang memicu *cyberloafing*. Pengaturan jadwal dan prioritas tugas yang lebih baik dapat membantu pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efisien tanpa merasa tertekan.
2. Peningkatan pengawasan yang efektif dan transparan sangat diperlukan agar organisasi dapat menerapkan sistem pengawasan yang konsisten, jelas, dan objektif. Selain itu, pemberian umpan balik yang membangun dapat membantu pegawai merasa lebih terarah, meningkatkan rasa tanggung jawab, serta mencegah kebingungan yang dapat memicu perilaku *cyberloafing*. Pengawasan tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai bentuk dukungan dan pengarahan yang jelas untuk menjaga fokus pegawai pada tugasnya. Dengan demikian, mereka akan lebih termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga potensi *cyberloafing* dapat diminimalkan.
3. Organisasi perlu menerapkan strategi manajemen kerja yang lebih efektif. Pembagian tugas yang lebih merata, penerapan sistem kerja yang fleksibel, serta pemberian dukungan dari pimpinan dan rekan kerja dapat membantu

mengurangi tekanan yang dirasakan pegawai. Dengan menerapkan strategi ini, pegawai dapat lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya tanpa harus mencari pelarian melalui perilaku *cyberloafing*.

4. Beban kerja harus dikelola dengan seimbang agar pegawai tidak merasa tertekan. Organisasi perlu memastikan distribusi tugas yang seimbang dan realistis serta menyesuaikan tugas yang diberikan sesuai dengan kapasitas pegawai, dan menetapkan deadline yang realistis. Memberikan pelatihan atau keterampilan untuk mengelola waktu dan pekerjaan secara efektif dapat membantu mengurangi tingkat stres yang muncul akibat beban kerja yang berlebihan.
5. Pengawasan yang konsisten dan jelas harus diterapkan agar pegawai merasa memiliki arah yang jelas dalam pekerjaannya. Menyediakan evaluasi yang objektif, komunikasi yang terbuka, memberikan umpan balik yang membangun dan memastikan bahwa pegawai mendapatkan dukungan yang cukup akan membantu mengurangi tingkat stres yang mereka alami. Dengan pengawasan yang efektif, pegawai akan merasa lebih terarah dan percaya diri dalam menjalani tugas mereka, yang dapat mengurangi stres.
6. Organisasi perlu mengelola beban kerja secara cermat untuk mencegah stres kerja yang berlebihan. Dengan menetapkan target yang realistis dan membagi tugas secara lebih merata, pegawai dapat mengelola pekerjaannya dengan lebih baik, sehingga tekanan kerja yang mendorong perilaku *cyberloafing* dapat diminimalkan. Selain itu, memberikan fleksibilitas dalam pengaturan waktu kerja dapat membantu pegawai mengurangi stres dan menghindari keterlibatan dalam aktivitas di luar tugas mereka.

Pengelolaan stres yang efektif serta pengurangan beban kerja yang tidak perlu akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif, sekaligus mencegah pegawai mencari pelarian melalui aktivitas *cyberloafing*.

7. Untuk mencegah dampak negatif dari pengawasan yang tidak efektif, organisasi perlu menerapkan sistem pengawasan yang mendukung, membimbing, dan memberikan arahan yang jelas. Umpan balik yang objektif serta komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan dapat mengurangi kebingungan, menekan stres, dan mencegah *cyberloafing*. Dengan pengawasan yang konsisten, transparan, dan suportif, pegawai akan merasa lebih didukung, lebih fokus pada tugasnya, serta mengalami tingkat stres yang lebih rendah, sehingga perilaku *cyberloafing* dapat diminimalkan.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat di jadikan sebagai bahan pertimbangan untuk peneliti selanjutnya agar dapat memberikan hasil yang lebih baik lagi. Adapun keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* dalam penelitian ini hanya terdiri dari 2 variabel terikat, yaitu beban kerja dan pengawasan, variabel intervening terdiri dari 1 variabel yaitu stres kerja sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* seperti kontrol diri, lingkungan kerja dan lain sebagainya.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang

sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman pada setiap responden, juga faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

3. Penelitian hanya menggunakan sampel sebanyak 100 orang pegawai saja pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhana, W., & Herwanto, J. (2021). Hubungan Antara Kontrol Diri Dan Stres Kerja Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Kota Pekanbaru. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 2(2), 144. <https://doi.org/10.24014/pib.v2i2.11916>
- Amalia, L. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Perawat Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Tabrani RAB Pekanbaru. *JOM Fekon*, 4(2), 3417–3419.
- Anam, I. M. S., Fitriani, L. K., & Adzimatunur, F. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Cyberloafing: Survei Pada Alfamart di Kecamatan Kuningan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 62–73.
- Apriwan, M. R., & Akbar, I. (2024). PENGARUH PENGAWASAN INTERNAL, KONTROL DIRI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PERILAKU CYBERLOAFING PEGAWAI PADA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN KUNINGAN. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 160–172.
- Askew, K. (2012). *The relationship between cyberloafing and task performance and an examination of the theory of planned behavior as a model of cyberloafing*. University of South Florida.
- Astiezah, R. (2024a). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Dimediasi Stres Kerja Pada Guru Sekolah Dasar Negeri 74 dan 58 Kota Bengkulu*. Universitas Islam Indonesia.
- Astiezah, R. (2024b). *THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND WORKING ENVIRONMENT ON CYBERLOAFING BEHAVIOR MEDIATED BY JOB STRESS IN 74 AND 58 STATE PRIMARY SCHOOL TEACHERS IN BENGKULU CITY* Pegawai saat ini seringkali berpartisipasi dalam kegiatan cyberloafing selama jam kerja , khususn. 8(3), 725–74
- Aujada, R., Saryadi, & Nugraha, H. S. (2015). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pengawasan Terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Daya Manunggal Salatiga Departemen Weaving AJL II. *Dipegor Journal of Scial and Plitic*, 1–10.
- Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jawa Tengah: CV. Pena Persada*.
- Buulolo, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/236>

- Cain, B. (2007). A review of the mental workload literature. *DTIC Document*.
- Caniago, A. J., & Pravitasmara, Y. E. (2023). Peran Stress Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Di Pdam Ketapang. *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan)*, 7(2), 570–582. <https://doi.org/10.29408/jpek.v7i2.23192>
- Desnirita, D., & Puriatna Sari, A. (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. <https://doi.org/10.31933/jaaip.v2i1.540>
- Edi, & Vidya. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pusaka. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 25–36. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v6i2.201>
- Fahmi, I. (2016). Manajemen sumber daya manusia teori dan aplikasi. *Bandung: Alfabeta*, 82.
- Firmansyah, M. A., & Mahardhika, B. W. (2018). *Pengantar manajemen*. Deepublish.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris. *Semarang: Badan Penerbit UNDIP*, 4(1).
- Gorda, A. A. N. O. S., Sulastri, D. P., & Noval, I. M. M. (2022). Mengulik Eksistensi Perilaku Cyberloafing Di Tengah Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Karyawan Universitas Pendidikan Nasional). *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(4), 2423–2427.
- Handoko, T. H. (2013). Manajemen Sumber Daya dan Komunikasi. *Yogyakarta: BPFE*.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Bpfe.
- Harahap, S. S. (2012). Teori Akuntansi, edisi revisi. cetakan kedua belas. *Jakarta: PT Raja Grafindo Persada*.
- Hasibuan 2008. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Henle, C., & Blanchard, A. (2017). The Interaction of Work Stressors and Organizational Sanctions on Cyberloafing. *Journal of Managerial Issues*, 20, 383–400.
- Hermawan, E. (2022). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta: Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 53–62. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.11>

- Howay, A. A., & Suryosukmono, G. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kelelahan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Di Kantor Bupati Kabupaten Mimika. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 13(01), 222–228. <https://doi.org/10.22437/jmk.v13i01.31113>
- Hurriyati, D. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Dinas Pekerjaan Umum Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Psyche*, 75–85. <http://journal.binadarma.ac.id/index.php/jurnalpsyche/article/view/40>
- 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. <https://doi.org/10.54783/endlessjournal.v6i1.140>
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51–58.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). Metode Penelitian Bisnis. *Medan: UMSU*.
- Kartinah, K., Saifulah, A. M., Anisah, T. N., Nurwiyanta, N., & Sunyoto, D. (2023). Pengaruh Pengendalian Diri Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Dosen Di Indonesia. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 7(1), 513–523. <https://doi.org/10.58258/jisip.v7i1.4400>
- Koesomowidjojo, S. (2017). Panduan praktis menyusun analisis beban kerja. *Jakarta: Raih Asa Sukses*.
- Lim, V. K. G. (2012). 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.
- Lim, V. K. G., & Chen, D. J. Q. (2012). *Impact of cyberloafing on affect, work depletion, facilitation, and engagement*.
- Listiawan, T. (2016). Pengembangan Learning Management System (Lms) Di Program Studi Pendidikan Matematika Stkip Pgri Tulungagung. *JUPI (Jurnal Ilmiah Penelitian Dan Pembelajaran Informatika)*, 1(01), 14–22. <https://doi.org/10.29100/jipi.v1i01.13>
- MajiyatunNisa, M., & Yati, S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja, dan Pengawasan Terhadap Stress Kerja pada Karyawan Orens Mart Wonosobo. *UPY Business and Management Journal (UMBJ)*, 3(1), 31–37. <https://doi.org/10.31316/ubmj.v3i1.5753>

- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2017). Sumber daya manusia perusahaan. *Cetakan Kedua Belas. Remaja Rosdakarya: Bandung*, 80.
- Muskamal. (2020). Analisis Beban Kerja Organisasi Pemerintah Daerah. *Pkp2a Ii. Lan Makassar*, 1–70. [https://docdownloader.com/waiting/analisis-beban-kerja-organisasi-pemerintah-daerah-pdf-free?queue\\_id=5e6ba43aa0698828698b45c3](https://docdownloader.com/waiting/analisis-beban-kerja-organisasi-pemerintah-daerah-pdf-free?queue_id=5e6ba43aa0698828698b45c3)
- Noor, J. (2013). Penelitian Ilmu Manajemen Cetakan Pertama. *Jakarta: Kencana Prenada Media Group*.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Nurmalasari, A. (2015). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau. *EJournal Pemerintahan Integratif*, 1(3), 102–114.
- Pangestuari, I., Karyatun, S., Sultoni, R. P., Saratian, E. T. P., Soelton, M., & Hidayat, T. N. (2023). APAKAH BENAR PERILAKU CYBERLOAFING AKIBAT BEBAN KERJA DAN STRES KERJA YANG BERLEBIHAN? *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 21(2), 214–277.
- Ph.D. Ummul Aiman, S. P. D. K. A. S. H. M. A. Ciq. M. J. M. P., Suryadin Hasda, M. P. Z. F., M.Kes. Masita, M. P. I. N. T. S. K., & M.Pd. Meilida Eka Sari, M. P. M. K. N. A. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Yayasan Penerbit Muhammad Zaini*.
- Purwanto, A. B., & Sahrah, A. (2020). Resiliensi Dan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Pada Polisi Lalu Lintas. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 9(3), 260. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i3.4627>
- Putra Edy Wirawan, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Melalui Work Life Balance. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2169–2180. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.319>
- Qastalano, R. I. (2019). *Analisis pengaruh beban kerja dan pengawasan terhadap stres kerja dan kinerja karyawan departemen produksi PT. XYZ*. 1–102.
- Qur'ani, R. I. N., Listyani, I., & Wardhan, R. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Cyberloafing terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Kediri Sakti. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 1(5).

- Rahma, A. M., & Wijono, Su. (2023). Stres kerja dengan cyberloafing pada karyawan perusahaan X Kota Salatiga. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 5(2), 926–932.
- Rikman, M., & Kumalasari, F. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Cyberloafing (Studi pada OPD Lingkup Kabupaten Kolaka). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Kreatif*, 9(2), 165–183.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior global*. Pearson. <http://doi.org/10.1017/CBO9781107415324>.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi (Edisi 16)(Salemba Empat, Ed)*. Jakarta. Pearson Education, Inc.
- Romauli Situmeang, R. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Karya Anugrah. *Ajie*, 2(2), 148–160. <https://doi.org/10.20885/ajie.vol2.iss2.art6>
- ROSYIA WARDANI. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Puskesmas Kediri Lombok Barat Ntb. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Syariah - ALIANSI*, 3(1), 90–105. <https://doi.org/10.54712/aliansi.v3i1.174>
- Sani, M. P., & Suhana, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Burnout, dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Cyberloafing (Studi Pada PT. ABC di Kabupaten Kendal). *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 286–305.
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 9. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 926 – 935.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). Partial least squares structural equation modeling. In *Handbook of market research* (pp. 587–632). Springer.
- Setiabudi, A., & Nurjanah, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan di PT Bank Central Asia TBK Kantor Cabang Utama Depok. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 2022(19), 1–10. <http://10.0.20.161/zenodo>
- Siagian, S. (2023). Manajemen sumber daya manusia. *Yayasan Drestanta Pelita Indonesia*.
- Silalahi, U. (2013). Asas-Asas Manajemen, Cetakan Kedua, Bandung: PT. *Refika Aditama*.

- Sinaga, S. R., & Sihombing, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja , Disiplin Kerja Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Oleh : Sara Romatua Sinaga , Sarimonang Sihombing. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 21(1), 16–30.
- Sugiyono, P. D. (2014). Cara Mudah Menyusun: Skripsi. *Doctoral d. Bandung: ALFABETA*.
- Sugiyono, P. D. (2018). Quantitative, qualitative, and R&D research methods. *Bandung:(ALFABETA, Ed.)*.
- Sugiyono, P. D. (2019). metode penelitian pendidikan (kuantitatif, kualitatif, kombinasi, R&D dan penelitian pendidikan). *Metode Penelitian Pendidikan*, 67.
- Sugiyono, S. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D. *Bandung: Alfabeta*, 1–11.
- Sulistyan, R. B., & Ermawati, E. (2020). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. [http://repository.stiewidyagamalumajang.ac.id/972/1/Cyberloafing Cetak.pdf](http://repository.stiewidyagamalumajang.ac.id/972/1/Cyberloafing%20Cetak.pdf)
- Surbakti, R. P. br, & Sihombing, S. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Ulp Berastagi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 22, 25–39. <https://doi.org/10.54367/jmb.v22i1.1727>
- Suryaningsih, E. P. (2024). *Pengaruh Pengawasan Kasar Terhadap Cyberloafing Melalui Kelelahan Emosional Dan Komitmen Organisasi ( Studi Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Semarang ) Pendahuluan Sumber daya internet telah menjadi kebutuhan bagi semua organisasi untuk*. 13(2), 137–153.
- Syahrani, H. D., & Kuntadi, C. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN SELF CONTROL TERHADAP PERILAKU CYBERLOAFING. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 1(8), 91–100.
- Syamsir, T. (2013). Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi).[Organization and Management (Behavior, Structure, Culture and Organizational Change)]. *Bandung: Alfabeta*. W442W9753.[in Indonesian].
- Weissenfeld, K., Abramova, O., & Krasnova, H. (2019). Antecedents for Cyberloafing-A Literature Review. *International Conference on Wirtschaftsinformatik*, 5–20.

- Wu, J., Mei, W., Lin, L., & Ugrin, J. (2020). The bright and dark sides of social cyberloafing: Effects on employee mental health in China. *Journal of Business Research*, 112, 56–64. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.02.043>
- Yusnia, E., Wahjoedi, T., & Emmywati. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Karyawan di PT Abason Baby Product Surabaya. *Media Mahardika*, 1–15.
- Zandra, D. W., Sri, W., Rini, A., Syahri, A. H., Darsono, & Abdullah, Z. (2022). PUBLIK: Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminstrasi Dan Pelayanan Publik*, IX(4), 825–836.

## **KUESIONER PENELITIAN**

**Kepada Yth,**

**Bapak/Ibu/Saudara/i Pegawai**

**Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Prov.Sumut  
di Tempat**

Dengan Hormat,

Saya yang bernama Serlina Elda selaku mahasiswi dari Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Pada saat ini saya ingin melakukan penelitian dengan menyelesaikan tugas akhir atau skripsi Strata Satu (S-1) yang berjudul “ Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Prov.Sumut” dibawah bimbingan Bapak Jasman Sariffudin Hasibuan, S.E., M.Si.

Saya memohon ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berpartisipasi mengisi kuesioner penelitian ini. Adapun permohonan ini, sedikit banyaknya akan mengganggu pekerjaan Bapak/Ibu/Saudara/i. Namun demikian jawaban yang diberikan, kerahasiannya terjamin dan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian ilmiah dalam penyelesaian skripsi yang sangat bermanfaat bagi pengembangan ilmu.

Saya mengucapkan terima kasih atas ketersediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner penelitian ini, dan dapat mengembalikan kuesioner penelitian ini dalam waktu singkat.

**Hormat Saya,**

**Serlina Elda**

**Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan Terhadap Perilaku  
Cyberloafing Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada  
Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Prov. Sumut**

---

**A. IDENTITAS RESPONDEN :**

1. Nama : .....

2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

3. Bagian/Departemen : ☐ Tata Usaha  
☐ Bidang Survei, dan Pemetaan  
☐ Bidang Penetapan Hak dan Pendaftaran  
☐ Bidang Penataan dan Pemberdayaan  
☐ Bidang Pengadaan Tanah dan  
Pengembangan  
☐ Bidang Pengendalian dan Penanganan  
Sengketa

4. Jabatan :

**B. PETUNJUK PENGISIAN :**

1. Mohon dengan hormat untuk menjawab semua pertanyaan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i.
2. Pilih salah satu jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu/Saudara/i.
3. Berikut ini disajikan opsi pernyataan pada pilihan jawaban :

| Notasi | Keterangan          | Nilai Bobot |
|--------|---------------------|-------------|
| SS     | Sangat Setuju       | 5           |
| S      | Setuju              | 4           |
| KS     | Kurang Setuju       | 3           |
| TS     | Tidak Setuju        | 2           |
| STS    | Sangat Tidak Setuju | 1           |

### Variabel Perilaku *Cyberloafing* (Y)

| No                          | Pernyataan                                                                                                                                     | Pilihan Jawaban |   |    |    |     |
|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---|----|----|-----|
|                             |                                                                                                                                                | SS              | S | KS | TS | STS |
| <b>Minor Cyberloafing</b>   |                                                                                                                                                |                 |   |    |    |     |
| 1                           | Saya sering mengunjungi website tentang berita yang sedang terjadi disela-sela jam kerja.                                                      |                 |   |    |    |     |
| 2                           | Saya sering mengunjungi dan memperbaharui status di jejaring media sosial seperti Facebook, Twitter, Instagram, Tik Tok disela-sela jam kerja. |                 |   |    |    |     |
| 3                           | Saya sering chatting diluar kepentingan pekerjaan menggunakan media sosial seperti whatsapp, BBM , dsb selama jam kerja.                       |                 |   |    |    |     |
| 4                           | Saya sering membeli sesuatu secara Online ( Online Shopping ) disela-sela jam kerja.                                                           |                 |   |    |    |     |
| <b>Serious Cyberloafing</b> |                                                                                                                                                |                 |   |    |    |     |
| 5                           | Saya mengunjungi situs judi pada saat jam kerja.                                                                                               |                 |   |    |    |     |
| 6                           | Saya mengunjungi situs web dewasa                                                                                                              |                 |   |    |    |     |
| 7                           | Saya mengerjakan halaman web secara personal ketika sedang jam kerja.                                                                          |                 |   |    |    |     |
| 8                           | Saya sering menonton video di Youtube atau Netflix yang tidak berhubungan dengan pekerjaan disela-sela jam kerja.                              |                 |   |    |    |     |
| 9                           | Saya sering bermain game online disela-sela jam kerja.                                                                                         |                 |   |    |    |     |
| 10                          | Saya sering mengunduh musik atau video melalui internet kantor disela- sela jam kerja.                                                         |                 |   |    |    |     |

### Variabel Stres Kerja (Z)

| No                      | Pernyataan                                                                                          | Pilihan Jawaban |   |    |    |     |
|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---|----|----|-----|
|                         |                                                                                                     | SS              | S | KS | TS | STS |
| Tuntutan Tugas          |                                                                                                     |                 |   |    |    |     |
| 1                       | Saya sering merasa kelalahan karena jumlah tugas yang harus dikerjakan.                             |                 |   |    |    |     |
| 2                       | Saya merasa tugas yang diberikan kepada saya terlalu monoton atau terlalu kompleks.                 |                 |   |    |    |     |
| 3                       | Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan selama ini sering mengalami hambatan.                       |                 |   |    |    |     |
| 4                       | Saya merasa tugas yang diberikan kepada saya sering kali melebihi kapasitas kerja yang saya miliki. |                 |   |    |    |     |
| Tuntutan Peran          |                                                                                                     |                 |   |    |    |     |
| 5                       | Saya sering mendapat tugas tambahan yang tidak sesuai dengan peran utama.                           |                 |   |    |    |     |
| Tuntutan Antar Pribadi  |                                                                                                     |                 |   |    |    |     |
| 6                       | Saya merasa kurang didukung oleh tim atau rekan kerja saya.                                         |                 |   |    |    |     |
| Strutur Organisasi      |                                                                                                     |                 |   |    |    |     |
| 7                       | Saya merasa tidak terlibat dalam pengambilan keputusan di organisasi saya.                          |                 |   |    |    |     |
| Kepemimpinan Organisasi |                                                                                                     |                 |   |    |    |     |
| 8                       | Saya merasa pemimpin di tempat kerja saya memberikan dukungan yang cukup dalam pekerjaan saya.      |                 |   |    |    |     |

### Variabel Beban Kerja (X1)

| No                           | Pernyataan                                                                                       | Pilihan Jawaban |   |    |    |     |
|------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---|----|----|-----|
|                              |                                                                                                  | SS              | S | KS | TS | STS |
| Beban Kondisi Pekerjaan      |                                                                                                  |                 |   |    |    |     |
| 1                            | Saya sering merasa bahwa tugas yang saya lakukan terlalu rumit atau sulit.                       |                 |   |    |    |     |
| 2                            | Saya merasa pekerjaan saya membutuhkan konsentrasi yang tinggi dan terus-menerus.                |                 |   |    |    |     |
| 3                            | Saya sering merasa kewalahan dengan volume pekerjaan harian.                                     |                 |   |    |    |     |
| Beban Pengolahan Waktu Kerja |                                                                                                  |                 |   |    |    |     |
| 4                            | Saya merasa banyaknya pekerjaan yang diberikan oleh instansi tidak sesuai dengan jam kerja saya. |                 |   |    |    |     |
| 5                            | Saya diberikan banyak tugas pada saat bersamaan sehingga susah mengaturnya                       |                 |   |    |    |     |
| 6                            | Saya memiliki waktu yang terbatas untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.                |                 |   |    |    |     |
| 7                            | Saya harus menyelesaikan banyak tugas dalam waktu yang singkat.                                  |                 |   |    |    |     |
| Beban Pencapaian Target      |                                                                                                  |                 |   |    |    |     |
| 8                            | Saya merasa target yang diberikan kepada saya sangat tidak realistis.                            |                 |   |    |    |     |
| 9                            | Saya merasa kesulitan mencapai target karena terlalu banyak hal yang harus dikerjakan.           |                 |   |    |    |     |
| 10                           | Saya merasa jumlah target yang diberikan dalam satu waktu terasa terlalu banyak.                 |                 |   |    |    |     |

### Variabel Pengawasan (X2)

| No                                                     | Pernyataan                                                                                                            | Pilihan Jawaban |   |    |    |     |
|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---|----|----|-----|
|                                                        |                                                                                                                       | SS              | S | KS | TS | STS |
| Pimpinan selalu melihat pelaksanaan pekerjaan karyawan |                                                                                                                       |                 |   |    |    |     |
| 1                                                      | Saya merasa pimpinan secara aktif memantau pelaksanaan pekerjaan saya untuk memastikan tugas berjalan sesuai rencana. |                 |   |    |    |     |
| 2                                                      | Saya merasa pengawasan oleh pimpinan dilakukan secara konsisten selama pelaksanaan tugas.                             |                 |   |    |    |     |
| 3                                                      | Saya merasa diawasi secara adil dan profesional oleh pimpinan.                                                        |                 |   |    |    |     |
| Adanya batasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan     |                                                                                                                       |                 |   |    |    |     |
| 4                                                      | Saya merasa pengawasan dilakukan untuk memastikan saya menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan.    |                 |   |    |    |     |
| Adanya pengukuran kerja pegawai                        |                                                                                                                       |                 |   |    |    |     |
| 5                                                      | Saya merasa pengawasan oleh pimpinan mencakup pengukuran terhadap kuantitas dan kualitas pekerjaan saya.              |                 |   |    |    |     |
| 6                                                      | Saya merasa pengawasan membantu saya memahami standar kerja yang harus dicapai.                                       |                 |   |    |    |     |
| Adanya evaluasi pekerjaan pegawai                      |                                                                                                                       |                 |   |    |    |     |
| 7                                                      | Saya menerima umpan balik dari pengawasan yang dilakukan mengenai kelebihan dan kekurangan dalam pekerjaan saya.      |                 |   |    |    |     |
| Adanya koreksi pekerjaan dari pimpinan atau atasan     |                                                                                                                       |                 |   |    |    |     |
| 8                                                      | Saya merasa pimpinan memberikan koreksi secara jelas terhadap kesalahan dalam pekerjaan saya.                         |                 |   |    |    |     |

### Tabulasi Beban Kerja

| No | Jawaban Responden Mengenai Beban Kerja |      |      |      |      |      |      |      |      |       | Total |
|----|----------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|
|    | X1.1                                   | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 |       |
| 1  | 4                                      | 3    | 4    | 3    | 4    | 5    | 4    | 3    | 3    | 5     | 38    |
| 2  | 5                                      | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 50    |
| 3  | 5                                      | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 49    |
| 4  | 5                                      | 4    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 5     | 45    |
| 5  | 4                                      | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5     | 46    |
| 6  | 5                                      | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 50    |
| 7  | 5                                      | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 4     | 47    |
| 8  | 5                                      | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4     | 49    |
| 9  | 3                                      | 3    | 3    | 2    | 3    | 2    | 3    | 4    | 3    | 4     | 30    |
| 10 | 4                                      | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4     | 38    |
| 11 | 5                                      | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5     | 42    |
| 12 | 5                                      | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5     | 42    |
| 13 | 5                                      | 4    | 3    | 4    | 5    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4     | 43    |
| 14 | 5                                      | 4    | 3    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 4     | 45    |
| 15 | 5                                      | 4    | 3    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 41    |
| 16 | 5                                      | 5    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 41    |
| 17 | 5                                      | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 42    |
| 18 | 4                                      | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 40    |
| 19 | 4                                      | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 41    |
| 20 | 4                                      | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4     | 38    |
| 21 | 5                                      | 4    | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 2    | 4     | 41    |
| 22 | 3                                      | 4    | 2    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4     | 36    |
| 23 | 4                                      | 4    | 3    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5     | 41    |
| 24 | 4                                      | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5     | 41    |
| 25 | 4                                      | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5     | 41    |
| 26 | 4                                      | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 40    |
| 27 | 3                                      | 3    | 2    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4     | 37    |
| 28 | 4                                      | 4    | 2    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3     | 37    |
| 29 | 4                                      | 4    | 2    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 38    |
| 30 | 4                                      | 4    | 2    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 38    |
| 31 | 4                                      | 3    | 2    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3     | 36    |
| 32 | 4                                      | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3     | 38    |
| 33 | 4                                      | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 39    |
| 34 | 4                                      | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3     | 39    |
| 35 | 4                                      | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 5     | 40    |
| 36 | 2                                      | 3    | 2    | 2    | 3    | 2    | 3    | 2    | 3    | 2     | 24    |
| 37 | 3                                      | 4    | 2    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 3     | 35    |
| 38 | 4                                      | 4    | 2    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3     | 37    |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 39 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 40 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 42 |
| 41 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 40 |
| 42 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 44 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 38 |
| 45 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| 47 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 48 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 37 |
| 49 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 40 |
| 50 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 36 |
| 51 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 52 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 37 |
| 53 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 37 |
| 54 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 35 |
| 55 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 32 |
| 56 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 34 |
| 57 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 32 |
| 58 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 42 |
| 59 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 44 |
| 60 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 61 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 22 |
| 62 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 22 |
| 63 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 26 |
| 64 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29 |
| 65 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 23 |
| 66 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 23 |
| 67 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 30 |
| 68 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 29 |
| 69 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29 |
| 70 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 38 |
| 71 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 29 |
| 72 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 21 |
| 73 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 22 |
| 74 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 34 |
| 75 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 40 |
| 76 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 30 |
| 77 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 78 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 32 |
| 79 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 35 |
| 80 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 45 |



|    |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 17 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 33 |
| 19 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 32 |
| 20 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 17 |
| 21 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 22 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 16 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 28 |
| 24 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 25 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 25 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 22 |
| 28 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 20 |
| 29 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 12 |
| 30 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 13 |
| 31 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 14 |
| 32 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 14 |
| 33 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 22 |
| 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 25 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 31 |
| 36 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 19 |
| 37 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 14 |
| 38 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 14 |
| 39 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 29 |
| 40 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 27 |
| 41 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 21 |
| 42 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 23 |
| 43 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 44 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 20 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 32 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 31 |
| 47 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 18 |
| 48 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 49 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 26 |
| 50 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 17 |
| 51 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 52 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 16 |
| 53 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 16 |
| 54 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 |
| 55 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 |
| 56 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 |
| 57 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 |
| 58 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 18 |

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 59  | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 |
| 60  | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 |
| 61  | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 |
| 62  | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 |
| 63  | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 |
| 64  | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 18 |
| 65  | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 |
| 66  | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 |
| 67  | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 |
| 68  | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 |
| 69  | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 |
| 70  | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 |
| 71  | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 12 |
| 72  | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 13 |
| 73  | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 11 |
| 74  | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 18 |
| 75  | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 19 |
| 76  | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 14 |
| 77  | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 22 |
| 78  | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 15 |
| 79  | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 |
| 80  | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 21 |
| 81  | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 21 |
| 82  | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 |
| 83  | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 21 |
| 84  | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 26 |
| 85  | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 20 |
| 86  | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 27 |
| 87  | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 23 |
| 88  | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 23 |
| 89  | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 23 |
| 90  | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 22 |
| 91  | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 |
| 92  | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 18 |
| 93  | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 |
| 94  | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 |
| 95  | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 18 |
| 96  | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 26 |
| 97  | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 21 |
| 98  | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 27 |
| 99  | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 19 |
| 100 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 34 |

### Tabulasi Stres Kerja

| No | Jawaban Responden Mengenai Stres Kerja |    |    |    |    |    |    |    | Total |
|----|----------------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|-------|
|    | Z1                                     | Z2 | Z3 | Z4 | Z5 | Z6 | Z7 | Z8 |       |
| 1  | 4                                      | 3  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 3  | 31    |
| 2  | 5                                      | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 37    |
| 3  | 5                                      | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 38    |
| 4  | 5                                      | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 3  | 36    |
| 5  | 5                                      | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 3  | 36    |
| 6  | 5                                      | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 38    |
| 7  | 5                                      | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 39    |
| 8  | 5                                      | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 36    |
| 9  | 4                                      | 4  | 4  | 4  | 2  | 2  | 2  | 2  | 24    |
| 10 | 4                                      | 4  | 4  | 4  | 2  | 2  | 2  | 2  | 24    |
| 11 | 5                                      | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 36    |
| 12 | 3                                      | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 30    |
| 13 | 2                                      | 2  | 2  | 5  | 2  | 1  | 2  | 2  | 18    |
| 14 | 4                                      | 4  | 4  | 5  | 4  | 3  | 4  | 4  | 32    |
| 15 | 4                                      | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 31    |
| 16 | 4                                      | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 30    |
| 17 | 5                                      | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 3  | 35    |
| 18 | 5                                      | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 3  | 36    |
| 19 | 5                                      | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 38    |
| 20 | 4                                      | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 31    |
| 21 | 4                                      | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 32    |
| 22 | 2                                      | 2  | 2  | 4  | 2  | 2  | 2  | 2  | 18    |
| 23 | 5                                      | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 35    |
| 24 | 5                                      | 5  | 4  | 4  | 4  | 3  | 5  | 4  | 34    |
| 25 | 5                                      | 5  | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 4  | 36    |
| 26 | 4                                      | 4  | 5  | 5  | 4  | 3  | 5  | 5  | 35    |
| 27 | 4                                      | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 33    |
| 28 | 4                                      | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 30    |
| 29 | 3                                      | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 28    |
| 30 | 3                                      | 3  | 3  | 4  | 2  | 1  | 2  | 2  | 20    |
| 31 | 3                                      | 3  | 3  | 4  | 2  | 4  | 4  | 2  | 25    |
| 32 | 2                                      | 2  | 2  | 4  | 2  | 2  | 2  | 2  | 18    |
| 33 | 4                                      | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 29    |
| 34 | 4                                      | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 2  | 29    |
| 35 | 4                                      | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 31    |
| 36 | 2                                      | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 19    |
| 37 | 4                                      | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 30    |
| 38 | 3                                      | 3  | 3  | 4  | 4  | 2  | 2  | 2  | 23    |
| 39 | 5                                      | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 37    |
| 40 | 5                                      | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 37    |
| 41 | 4                                      | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 31    |
| 42 | 4                                      | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 28    |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 30 |
| 44 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 28 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 29 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 30 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 29 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 30 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 30 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 29 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 29 |
| 55 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 19 |
| 56 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 28 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 28 |
| 58 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 34 |
| 59 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 32 |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 29 |
| 61 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 20 |
| 62 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 19 |
| 63 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 19 |
| 64 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 26 |
| 65 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 22 |
| 66 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 21 |
| 67 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 22 |
| 68 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 23 |
| 69 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 20 |
| 70 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 33 |
| 71 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 19 |
| 72 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 22 |
| 73 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 21 |
| 74 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 27 |
| 75 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 29 |
| 76 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 28 |
| 77 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 30 |
| 78 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 29 |
| 79 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 30 |
| 80 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 28 |
| 81 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 17 |
| 82 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 27 |
| 83 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 26 |
| 84 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 26 |
| 85 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 27 |
| 86 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 30 |
| 87 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 30 |
| 88 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 21 |
| 89 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 25 |

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 90  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 30 |
| 91  | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 25 |
| 92  | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 26 |
| 93  | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 27 |
| 94  | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 27 |
| 95  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 30 |
| 96  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 30 |
| 97  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 |
| 98  | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 99  | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 29 |
| 100 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 |

### Tabulasi Perilaku *Cyberloafing*

| No | Jawaban Responden Mengenai Perilaku <i>Cyberloafing</i> |    |    |    |    |    |    |    |    |     | Total |
|----|---------------------------------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-------|
|    | Y1                                                      | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 |       |
| 1  | 4                                                       | 5  | 5  | 5  | 2  | 2  | 2  | 5  | 4  | 5   | 39    |
| 2  | 5                                                       | 5  | 5  | 5  | 2  | 2  | 2  | 5  | 5  | 5   | 41    |
| 3  | 5                                                       | 5  | 5  | 5  | 2  | 2  | 4  | 5  | 5  | 5   | 43    |
| 4  | 4                                                       | 5  | 5  | 4  | 2  | 2  | 4  | 5  | 5  | 5   | 41    |
| 5  | 4                                                       | 4  | 5  | 5  | 2  | 2  | 4  | 5  | 5  | 5   | 41    |
| 6  | 4                                                       | 4  | 4  | 4  | 2  | 2  | 4  | 4  | 5  | 5   | 38    |
| 7  | 5                                                       | 5  | 5  | 4  | 2  | 2  | 4  | 4  | 5  | 5   | 41    |
| 8  | 5                                                       | 5  | 5  | 5  | 2  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4   | 40    |
| 9  | 3                                                       | 3  | 4  | 4  | 1  | 1  | 1  | 4  | 4  | 2   | 27    |
| 10 | 3                                                       | 3  | 4  | 2  | 1  | 1  | 1  | 4  | 4  | 2   | 25    |
| 11 | 4                                                       | 4  | 5  | 4  | 2  | 2  | 2  | 4  | 4  | 4   | 35    |
| 12 | 4                                                       | 4  | 5  | 4  | 2  | 2  | 2  | 4  | 4  | 4   | 35    |
| 13 | 3                                                       | 2  | 3  | 2  | 2  | 1  | 1  | 4  | 4  | 4   | 26    |
| 14 | 4                                                       | 4  | 4  | 2  | 2  | 1  | 1  | 4  | 4  | 4   | 30    |
| 15 | 4                                                       | 4  | 4  | 4  | 2  | 2  | 2  | 5  | 5  | 5   | 37    |
| 16 | 4                                                       | 4  | 4  | 4  | 2  | 2  | 2  | 5  | 5  | 4   | 36    |
| 17 | 4                                                       | 5  | 5  | 4  | 2  | 2  | 2  | 5  | 5  | 5   | 39    |
| 18 | 4                                                       | 5  | 5  | 4  | 2  | 2  | 2  | 5  | 5  | 5   | 39    |
| 19 | 4                                                       | 5  | 5  | 4  | 2  | 2  | 3  | 5  | 5  | 5   | 40    |
| 20 | 4                                                       | 5  | 4  | 2  | 1  | 1  | 4  | 3  | 3  | 3   | 30    |
| 21 | 5                                                       | 5  | 5  | 4  | 2  | 2  | 2  | 4  | 5  | 5   | 39    |
| 22 | 3                                                       | 4  | 4  | 2  | 1  | 1  | 4  | 4  | 4  | 2   | 29    |
| 23 | 5                                                       | 5  | 5  | 4  | 2  | 2  | 2  | 5  | 4  | 5   | 39    |
| 24 | 5                                                       | 5  | 5  | 4  | 2  | 2  | 2  | 5  | 4  | 5   | 39    |
| 25 | 4                                                       | 4  | 4  | 4  | 2  | 2  | 2  | 5  | 5  | 5   | 37    |
| 26 | 5                                                       | 5  | 5  | 4  | 2  | 2  | 2  | 5  | 5  | 4   | 39    |
| 27 | 4                                                       | 4  | 4  | 2  | 2  | 2  | 2  | 4  | 5  | 4   | 33    |
| 28 | 3                                                       | 4  | 4  | 4  | 2  | 2  | 2  | 4  | 4  | 4   | 33    |
| 29 | 3                                                       | 3  | 4  | 2  | 1  | 1  | 1  | 4  | 4  | 4   | 27    |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 30 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 31 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 24 |
| 32 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 22 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 33 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 5 | 33 |
| 36 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 23 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 29 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 41 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 42 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 43 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 5 | 3 | 31 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 36 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 33 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 33 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 32 |
| 50 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 26 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 30 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 29 |
| 53 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 25 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 29 |
| 55 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 24 |
| 56 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 25 |
| 57 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 23 |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 5 | 2 | 4 | 31 |
| 59 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 30 |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 26 |
| 61 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 22 |
| 62 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 22 |
| 63 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 22 |
| 64 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 23 |
| 65 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 22 |
| 66 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 67 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 20 |
| 68 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 69 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 22 |
| 70 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 32 |
| 71 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 25 |
| 72 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 19 |
| 73 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 22 |
| 74 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 27 |
| 75 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 76 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 27 |

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 77  | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 78  | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 22 |
| 79  | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 80  | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 81  | 5 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 22 |
| 82  | 5 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 3 | 27 |
| 83  | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 28 |
| 84  | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 39 |
| 85  | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 23 |
| 86  | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 34 |
| 87  | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 35 |
| 88  | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 25 |
| 89  | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 90  | 3 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 91  | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 27 |
| 92  | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 29 |
| 93  | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 28 |
| 94  | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 28 |
| 95  | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 35 |
| 96  | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 33 |
| 97  | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 98  | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 36 |
| 99  | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 5 | 2 | 4 | 31 |
| 100 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 43 |

*Outer loading*

|       | BEBAN<br>KERJA | PENGAWASAN | PERILAKU<br>CYBERLOAFING | STRES<br>KERJA |
|-------|----------------|------------|--------------------------|----------------|
| X1.1  | 0.846          |            |                          |                |
| X1.10 | 0.710          |            |                          |                |
| X1.2  | 0.817          |            |                          |                |
| X1.3  | 0.739          |            |                          |                |
| X1.4  | 0.850          |            |                          |                |
| X1.5  | 0.875          |            |                          |                |
| X1.6  | 0.822          |            |                          |                |
| X1.7  | 0.882          |            |                          |                |
| X1.8  | 0.877          |            |                          |                |
| X1.9  | 0.793          |            |                          |                |
| X2.1  |                | 0.798      |                          |                |
| X2.2  |                | 0.806      |                          |                |
| X2.3  |                | 0.759      |                          |                |
| X2.4  |                | 0.880      |                          |                |
| X2.5  |                | 0.843      |                          |                |
| X2.6  |                | 0.860      |                          |                |
| X2.7  |                | 0.857      |                          |                |
| X2.8  |                | 0.880      |                          |                |
| Y.1   |                |            | 0.728                    |                |
| Y.10  |                |            | 0.722                    |                |
| Y.2   |                |            | 0.784                    |                |
| Y.3   |                |            | 0.805                    |                |
| Y.4   |                |            | 0.778                    |                |
| Y.5   |                |            | 0.778                    |                |
| Y.6   |                |            | 0.839                    |                |
| Y.7   |                |            | 0.734                    |                |
| Y.8   |                |            | 0.750                    |                |
| Y.9   |                |            | 0.741                    |                |
| Z.1   |                |            |                          | 0.846          |
| Z.2   |                |            |                          | 0.869          |
| Z.3   |                |            |                          | 0.884          |
| Z.4   |                |            |                          | 0.750          |
| Z.5   |                |            |                          | 0.799          |
| Z.6   |                |            |                          | 0.763          |
| Z.7   |                |            |                          | 0.823          |
| Z.8   |                |            |                          | 0.736          |

### Uji Discriminant Validity

|                              | Average variance extracted (AVE) |
|------------------------------|----------------------------------|
| Beban Kerja                  | 0.677                            |
| Pengawasan                   | 0.700                            |
| Perilaku <i>Cyberloafing</i> | 0.588                            |
| Stres Kerja                  | 0.657                            |

### Uji Composite Reliability

|                              | Composite reliability (rho_c) |
|------------------------------|-------------------------------|
| Beban Kerja                  | 0.954                         |
| Pengawasan                   | 0.949                         |
| Perilaku <i>Cyberloafing</i> | 0.934                         |
| Stres Kerja                  | 0.938                         |

### Uji Cronbach's Alpha

|                              | Cronbach's alpha |
|------------------------------|------------------|
| Beban Kerja                  | 0.946            |
| Pengawasan                   | 0.938            |
| Perilaku <i>Cyberloafing</i> | 0.922            |
| Stres Kerja                  | 0.925            |

### Uji R-Square

|                              | R-square | R-square adjusted |
|------------------------------|----------|-------------------|
| Perilaku <i>Cyberloafing</i> | 0.805    | 0.799             |
| Stres Kerja                  | 0.655    | 0.648             |

### Uji F-Square

|                              | Beban Kerja | Pengawasan | Perilaku <i>Cyberloafing</i> | Stres Kerja |
|------------------------------|-------------|------------|------------------------------|-------------|
| Beban Kerja                  |             |            | 0.153                        | 0.467       |
| Pengawasan                   |             |            | 0.359                        | 0.184       |
| Perilaku <i>Cyberloafing</i> |             |            |                              |             |
| Stres Kerja                  |             |            | 0.190                        |             |

|       | BEBAN KERJA | PENGAWASAN | PERILAKU<br>CYBERLOAFING | STRES KERJA |
|-------|-------------|------------|--------------------------|-------------|
| X1.1  | 0.846       | 0.516      | 0.662                    | 0.654       |
| X1.10 | 0.710       | 0.582      | 0.678                    | 0.580       |
| X1.2  | 0.817       | 0.511      | 0.655                    | 0.658       |
| X1.3  | 0.739       | 0.746      | 0.750                    | 0.666       |
| X1.4  | 0.850       | 0.550      | 0.631                    | 0.637       |
| X1.5  | 0.875       | 0.497      | 0.633                    | 0.602       |
| X1.6  | 0.822       | 0.494      | 0.612                    | 0.667       |
| X1.7  | 0.882       | 0.503      | 0.633                    | 0.611       |
| X1.8  | 0.877       | 0.514      | 0.598                    | 0.610       |
| X1.9  | 0.793       | 0.559      | 0.643                    | 0.610       |
| X2.1  | 0.568       | 0.798      | 0.671                    | 0.507       |
| X2.2  | 0.596       | 0.806      | 0.634                    | 0.616       |
| X2.3  | 0.570       | 0.759      | 0.639                    | 0.601       |
| X2.4  | 0.570       | 0.880      | 0.701                    | 0.557       |
| X2.5  | 0.523       | 0.843      | 0.706                    | 0.623       |
| X2.6  | 0.526       | 0.860      | 0.661                    | 0.581       |
| X2.7  | 0.584       | 0.857      | 0.693                    | 0.632       |
| X2.8  | 0.551       | 0.880      | 0.692                    | 0.575       |
| Y.1   | 0.604       | 0.602      | 0.728                    | 0.656       |
| Y.10  | 0.665       | 0.612      | 0.722                    | 0.696       |
| Y.2   | 0.540       | 0.585      | 0.784                    | 0.673       |
| Y.3   | 0.600       | 0.554      | 0.805                    | 0.673       |
| Y.4   | 0.590       | 0.595      | 0.778                    | 0.616       |
| Y.5   | 0.579       | 0.668      | 0.778                    | 0.568       |
| Y.6   | 0.570       | 0.738      | 0.839                    | 0.599       |
| Y.7   | 0.589       | 0.694      | 0.734                    | 0.566       |
| Y.8   | 0.705       | 0.477      | 0.750                    | 0.643       |
| Y.9   | 0.638       | 0.646      | 0.741                    | 0.569       |
| Z.1   | 0.583       | 0.523      | 0.662                    | 0.846       |
| Z.2   | 0.606       | 0.566      | 0.636                    | 0.869       |
| Z.3   | 0.595       | 0.519      | 0.631                    | 0.884       |
| Z.4   | 0.775       | 0.496      | 0.662                    | 0.750       |
| Z.5   | 0.580       | 0.561      | 0.630                    | 0.799       |
| Z.6   | 0.601       | 0.636      | 0.686                    | 0.763       |
| Z.7   | 0.585       | 0.493      | 0.665                    | 0.823       |
| Z.8   | 0.623       | 0.722      | 0.694                    | 0.736       |

### Uji Dirrect Effect

|                                             | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics ( O/STDEV ) | P values |
|---------------------------------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| Beban Kerja -> Perilaku <i>Cyberloafing</i> | 0.282               | 0.286           | 0.061                      | 4.644                    | 0.000    |
| Beban Kerja -> Stres Kerja                  | 0.541               | 0.541           | 0.098                      | 5.520                    | 0.000    |
| Pengawasan -> Perilaku <i>Cyberloafing</i>  | 0.388               | 0.387           | 0.064                      | 6.024                    | 0.000    |
| Pengawasan -> Stres Kerja                   | 0.340               | 0.342           | 0.087                      | 3.906                    | 0.000    |
| Stres Kerja -> Perilaku <i>Cyberloafing</i> | 0.328               | 0.326           | 0.078                      | 4.221                    | 0.000    |

### Uji Indirrect Effect

|                                                            | Original sample (O) | Sample mean (M) | Standard deviation (STDEV) | T statistics ( O/STDEV ) | P values |
|------------------------------------------------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| Beban Kerja -> Stres Kerja -> Perilaku <i>Cyberloafing</i> | 0.177               | 0.175           | 0.050                      | 3.531                    | 0.000    |
| Pengawasan -> Stres Kerja -> Perilaku <i>Cyberloafing</i>  | 0.111               | 0.112           | 0.041                      | 2.709                    | 0.007    |

### Uji Total Efeect

|                                                   | Original<br>sample (O) | Sample<br>mean (M) | Standard<br>deviation<br>(STDEV) | T statistics<br>( O/STDEV ) | P<br>values |
|---------------------------------------------------|------------------------|--------------------|----------------------------------|-----------------------------|-------------|
| Beban Kerja -><br>Perilaku<br><i>Cyberloafing</i> | 0.459                  | 0.461              | 0.060                            | 7.625                       | 0.000       |
| Beban Kerja -><br>Stres Kerja                     | 0.541                  | 0.541              | 0.098                            | 5.520                       | 0.000       |
| Pengawasan -><br>Perilaku<br><i>Cyberloafing</i>  | 0.499                  | 0.499              | 0.062                            | 8.039                       | 0.000       |
| Pengawasan -><br>Stres Kerja                      | 0.340                  | 0.342              | 0.087                            | 3.906                       | 0.000       |
| Stres Kerja -><br>Perilaku<br><i>Cyberloafing</i> | 0.328                  | 0.326              | 0.078                            | 4.221                       | 0.000       |

### PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 4113/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/7/10/2024

Kepada Yth.

**Ketua Program Studi Manajemen**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

di Medan

Medan, 7/10/2024

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Serlina Elda  
NPM : 2105160028  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Judul : PENGARUH KEPEMIMPINAN, REWARD, DAN PUNISHMENT TERHADAP DISIPLIN KERJA

Identifikasi Masalah :

1. Disiplin kerja karyawan masih sangat rendah, hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang terlambat masuk kantor. Dan banyak karyawan yang belum memenuhi standar jam pulang kerja yang telah ditentukan, dimana masih banyaknya terdapat karyawan yang pulang kerja tidak sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.
2. Kepemimpinan masih belum efektif, dikarenakan kurangnya sikap tegas dari beberapa atasan dalam memberikan sanksi dan teguran kepada karyawan yang masih kurang disiplin. Dan kurangnya apresiasi pimpinan untuk memberikan reward kepada karyawan.
3. Pemberian reward sering tidak tepat waktu dan tidak konsisten, serta reward yang diberikan tidak sesuai dengan kinerja karyawan. Reward yang diberikan belum mampu memacu karyawan untuk dapat bekerja lebih baik dan lebih disiplin.
4. Punishment yang berlaku belum optimal, dikarenakan adanya beberapa peraturan yang telah dibuat oleh organisasi tetapi tidak dijalankan dengan baik oleh perusahaan, terkhususnya masalah mengenai kedisiplinan karyawan. Punishment yang di dapat para pegawai apabila melakukan kesalahan terbilang cukup kecil, hal itu membuat karyawan tidak menghiraukan kesalahan-kesalahan kecil yang mereka lakukan saat bekerja.

Judul : PENGARUH ASSESSMENT DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Identifikasi Masalah :

1. Menurunnya loyalitas karyawan karena mereka merasa bahwa penilaian dan kesempatan pengembangan karir tidak memberikan manfaat yang cukup.
2. Rendahnya tingkat komitmen organisasi disebabkan oleh rendahnya dukungan dalam penilaian dan pengembangan karir, sehingga karyawan merasa terangsang dan kurang memiliki ikatan emosional dengan perusahaan.
3. Proses penilaian yang tidak obyektif dan kurang transparan mengakibatkan ketidakpuasan karyawan terhadap hasil evaluasi, sehingga mereka merasa tidak dihargai dan kehilangan kepercayaan pada kemampuan mereka sendiri untuk berkontribusi secara maksimal.
4. Ketersediaan program pengembangan karir terbatas dan tidak sesuai dengan kebutuhan menyebabkan individu karyawan merasa stagnan dalam posisi mereka, yang dapat mengurangi motivasi untuk berkomunikasi terhadap perusahaan dan menurunkan loyalitas.

Judul : PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PERILAKU CYBERLOAFING DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Identifikasi Masalah :

1. Banyaknya karyawan yang melakukan cyberloafing dengan menggunakan internet untuk melakukan aktifitas pribadi saat jam kerja, yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Seperti mengakses sosial media pada saat jam kerja seperti Tiktok, Instagram, atau Twitter, tanpa adanya kaitan dengan tugas pekerjaan mereka, atau mengakses serta menonton konten hiburan di kantor saat jam kerja seperti mengakses Netflix atau You Tube selama jam kerja.
2. Kerap terjadi ketidakseimbangan beban kerja antar unit dimana ketika karyawan sedang dalam proses pengerjaan berkas dan belum selesai, sudah ada berkas baru yang datang untuk dikerjakan dan merupakan tugas dari unit lain. Banyak karyawan seringkali tidak mampu menyelesaikan pekerjaan mereka karena dengan keterbatasan waktu yang telah diberikan oleh perusahaan juga dari tingkat kesulitan yang dihadapi karyawan dan jumlah target yang harus dicapai.
3. Kurangnya peralatan cadangan seperti printer, ketika peralatan mengalami kerusakan perusahaan tidak menyediakan peralatan cadangan sehingga hal ini mengakibatkan tertundanya pekerjaan.
4. Banyak karyawan yang absen dan terlambat selama bekerja yang diakibatkan dari stres kerja yang dialami para karyawan.

Rencana Judul

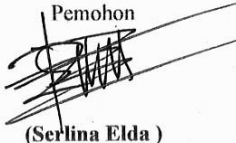
- : 1. Pengaruh Kepemimpinan, Reward, Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja  
2. Pengaruh Assessment Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening  
3. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Telkom Regional I Sumatera

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya •

Pemohon



(Serlina Elda )

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 4113/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/7/10/2024

Nama Mahasiswa : Serlina Elda

NPM : 2105160028

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Tanggal Pengajuan Judul : 7/10/2024

Nama Dosen Pembimbing\*) : Jasman Sarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si

Judul Disetujui\*\*)

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP PERILAKU CYBERLOAFING DENGAN  
STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
PADA KANTOR WILAYAH BADAN PERTANAHAN NASIONAL  
PROVINSI SUMATERA UTARA

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen



(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 24 - OKTOBER - 2024

Dosen Pembimbing



(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si)

Keterangan:

\*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

\*\*) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dari tanggapannya.

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

[feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id)

[f umsumedan](#)

[i umsumedan](#)

[t umsumedan](#)

[u umsumedan](#)

Nomor : 2814 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2024  
Lampiran :  
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 21 Rabiul Akhir 1446 H  
24 Oktober 2024 M

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan**  
**Kantor Wilayah BPN Provsu**  
**Jl. Brigjen Katamso No.45 Medan**  
**Di tempat**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Serlina Elda  
Npm : 2105160028  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VII (Tujuh)  
Judul : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

**Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si., CMA.**  
**NIDN : 0109086502**

Tembusan :  
1. Pertinggal





**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

[feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id)

[f umsumedan](#)

[i umsumedan](#)

[t umsumedan](#)

[u umsumedan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
TUGAS AKHIR MAHASISWA**

**NOMOR : 2814 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2024**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :

**Program Studi : Manajemen**

**Pada Tanggal : 25 Mei 2024**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

**Nama : Serlina Elda**

**N P M : 2105160028**

**Semester : VII (Tujuh)**

**Program Studi : Manajemen**

**Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara**

**Dosen Pembimbing : Jasman Saripuddin, SE.,M.Si.**

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **24 Oktober 2025**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*



Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 21 Rabiul Akhir 1446 H  
24 Oktober 2024 M



Dekan

**Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si., CMA**  
**NIDN : 0109086502**

**Tembusan :**

1. Pertinggal.





**KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG/  
BADAN PERTANAHAN NASIONAL  
KANTOR WILAYAH BADAN PERTANAHAN NASIONAL  
PROVINSI SUMATERA UTARA**

Jalan Brigjend Katamso No. 45 Medan 20151 Telp. (061) 4538810, 4531969 email : sumut@atrbtn.go.id

Nomor : UP.02.03/2236-12.100/XI/2024 Medan, 29 November 2024  
Sifat : -  
Lampiran : -  
Hal : Izin Riset Pendahuluan

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

di-  
Tempat

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor 2814/II.3-AU/UMSU-05/F/2024 tanggal 24 Oktober 2024 hal sebagaimana tersebut diatas, dengan ini disampaikan kami dapat menyetujui permohonan Saudara untuk memulai kegiatan sebagaimana dimaksud. Berkaitan dengan hal tersebut diminta agar Mahasiswa/i bersangkutan dapat segera melapor dan memenuhi ketentuan/peraturan yang berlaku pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Demikian disampaikan untuk menjadi maklum.

a.n. Kepala Kantor Wilayah  
Badan Pertanahan Nasional  
Provinsi Sumatera Utara  
Kepala Bagian Tata Usaha,

Ditandatangani secara  
elektronik

Erni Aprida Hasibuan, S.E., M.M.  
NIP. 198104232005022001



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila mempunyai surat ini agar diberikan  
tempat dan pengantar

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

[feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 66 /II.3-AU/UMSU-05/F/2025

Lamp. : -

Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 09 Rajab 1446 H

09 Januari 2025 M

Kepada Yth.

Bapak / Ibu Pimpinan

Kantor Wilayah BPN Provsu

Di

Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk **melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV – V**, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu ( S1 )** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Serlina Elda

N P M : 2105160028

Semester : VII (Tujuh)

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan Terhadap Perilaku Cyberloafing Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

**Dr.H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA**

**NIDN : 0109086502**

Tembusan :

1. Pertinggal





**KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG/  
BADAN PERTANAHAN NASIONAL  
KANTOR WILAYAH BADAN PERTANAHAN NASIONAL  
PROVINSI SUMATERA UTARA**

Jalan Brigjend Katamso No. 45 Medan 20151 Telp. (061) 4538810, 4531969 email : sumut@atrbtn.go.id

**SURAT KETERANGAN**

NOMOR : 48 /Sket-100.UP.02.01/II/2025

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Aderina Lubis, S.E., M.Si  
NIP : 197710242008042002  
Jabatan : Plt. Kepala Subbagian Hukum, Kepegawaian dan Organisasi

dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Serlina Elda  
NPM : 2105160028  
Jurusan/Program Studi : S1/Manajemen  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Yang bersangkutan telah melaksanakan kegiatan riset pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara yang bkedudukan di Medan dari tanggal 1 November 2024 s.d. 25 Februari 2025.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 25 Februari 2025

Plt. Kepala Subbagian Hukum,  
Kepegawaian dan Organisasi,



Aderina Lubis, S.E., M.Si  
NIP. 197710242008042002