



Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja yang Dimediasi oleh *Burnout* terhadap Perilaku *Cyberloafing* di Departement R&D PT. Kalbe Farma Tbk

Robbi Juniar *, Agus Arijanto

Universitas Mercubuana

Abstrak: Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perilaku cyberloafing yang dimediasi burnout terhadap kinerja karyawan, penelitian ini akan menguji beban kerja dan stres kerja. 165 pekerja di PT. Populasi penelitian ini adalah Departemen Litbang Kalbe Farma TBK. Berdasarkan sampel jenuh, sampel yang digunakan berjumlah 165 karyawan. Convenience sampling digunakan dalam proses pengambilan sampel. Kuesioner berfungsi sebagai instrumen penelitian dalam metode pengumpulan data berbasis survei ini. Kuesioner berfungsi sebagai instrumen penelitian dalam metode pengumpulan data berbasis survei ini. Partial Least Square digunakan dalam proses analisis data. Studi ini menunjukkan hubungan yang kuat antara perilaku beban kerja dan kebiasaan cyberloafing. Perilaku cyberloafing sangat dipengaruhi oleh stres kerja. Burnout sangat dipengaruhi oleh beban kerja. Burnout sangat dipengaruhi oleh stres kerja. Cyberloafing sangat dipengaruhi oleh kelelahan. Baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui burnout sebagai variabel mediasi, beban kerja berpengaruh terhadap cyberloafing. Stres di Tempat Kerja bertindak sebagai variabel mediator antara Cyberloafing dan Burnout.

Kata Kunci: Beban Kerja Stress Kerja Cyberloafing, Burnout

DOI:

<https://doi.org/10.47134/jampk.v2i1.408>

*Correspondence: Robbi Juniar

Email: juniar.robby9696@gmail.com

Received: 13-09-2024

Accepted: 16-09-2024

Published: 25-09-2024



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license

(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

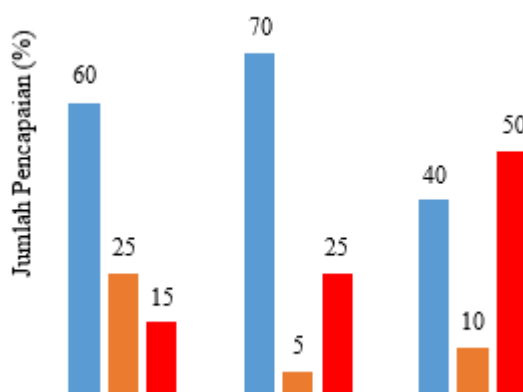
Abstract: This research aims to ascertain the effect of burnout-mediated cyberloafing behavior on employee performance, this study will examine workload and work stress. 165 workers in PT. Kalbe Farma TBK's R&D Department made up the study's population. Based on a saturated sample, 165 employees made up the sample that was used. Convenience sampling is used in the sampling process. A questionnaire serves as the study instrument in this survey-based data collection method. A questionnaire serves as the study instrument in this survey-based data collection method. Partial Least Square is used in the data analysis process. This study demonstrates the strong correlation between workload behavior and cyberloafing habit. Cyberloafing behavior is significantly impacted by job stress. Burnout is significantly impacted by workload. Burnout is significantly impacted by job stress. Cyberloafing is significantly impacted by burnout. Both directly and indirectly, through burnout as a mediating variable, workload affects cyberloafing. Workplace Stress acts as a mediator variable between Cyberloafing and Burnout.

Keywords: Workloadm Work Stressm Cyberloafing, Burnout

Pendahuluan

Perkembangan teknologi internet telah menjadi aspek tak terhindarkan dalam kehidupan sehari-hari. Internet kini dianggap sebagai kebutuhan esensial bagi semua kalangan, terutama setelah pandemi Covid-19 (Hadi et al., 2022), yang memperluas penggunaannya di kalangan mahasiswa, pegawai ASN, masyarakat umum, pelajar, dan karyawan swasta. Dampak positif internet termasuk mempermudah akses informasi, meningkatkan efisiensi tugas, dan memungkinkan pelayanan berbasis teknologi di sektor pemerintahan, sehingga menghemat waktu dan anggaran. Namun, menurut Soelton et al. (2020), penggunaan internet juga membawa dampak negatif seperti Cyberloafing, yaitu

penggunaan internet untuk mengalihkan perhatian dari tugas utama, yang mengganggu kinerja pegawai (Pangestuari et al., 2023). Departemen Research and Development (R&D) PT. Kalbe Farma TBK, dengan 165 karyawan, bertanggung jawab atas penelitian dan pengembangan produk untuk menunjang bisnis perusahaan. Karyawan R&D juga mendapatkan pengetahuan dan pelatihan keterampilan untuk bekerja efektif mencapai visi dan misi perusahaan. Namun, berdasarkan wawancara dengan kepala departemen R&D, departemen R&D mengalami penurunan pencapaian kerja yang menyebabkan keterlambatan peluncuran produk baru (Berenguer et al., 2022).



Gambar 1 : Pencapaian Penilaian Kerja Departemen R&D

Sumber : Data Perusahaan 2022

Dari Gambar diatas, terlihat pencapaian penilaian kerja departement R&D sangat fluktuatif atau tidak stabil setiap tahunnya. Pada tahun 2020 sampai dengan 2022 karyawan yang mendapat nilai C terus meningkat dari 15%, 25%, sampai dengan 50% (Aldosery et al., 2021). Ketidakstabilan dalam penilaian pencapaian kinerja ini disebabkan oleh fakta bahwa beberapa karyawan lebih memilih menghabiskan waktu mereka di kantor dengan menggunakan internet daripada menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut juga bertentangan dengan peraturan pekerjaan perusahaan, yang melarang karyawan menggunakan fasilitas internet perusahaan secara salah. Karena ini merupakan karakteristik perilaku *Cyberloafing*. *Cyberloafing* merujuk pada penggunaan internet sebagai penggunaan kepentingan pribadi pada jam kerja, seperti mengakses media sosial, berinteraksi melalui pesan pribadi, bermain game, melakukan pembelian online, menonton video di YouTube, dan mengunduh konten yang tidak terkait pekerjaan. Dampak *Cyberloafing* dapat menurunkan produktivitas sebesar 30% hingga 40% dan menyebabkan kerugian sekitar 54 miliar dolar setiap tahunnya (Herdiati et al. 2015; Lim dalam Luthfi (2023)).

Beban pekerjaan terjadi karena keterbatasan kapasitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan dapat menyelesaikan tugas hingga tingkatan tertentu dalam kondisi normal dalam jangka waktu tertentu sesuai indikatornya (Nurhandayani, 2022). Kelelahan kerja menjadi sumber masalah terbesar bagi kesehatan dan keselamatan pekerja (Arijanto, 2022). Stres sangat bersifat merusak dan sangat individual jika didalamnya tidak ada

keseimbangan antara daya tahan mental individu dan beban yang dapat dirasakannya. Stress Kerja dapat berakibat buruk, dimana stress dapat menurunkan konsentrasi, kemampuan, dan efektivitas (Violin et al., 2022). Karena kelelahan fisik dan emosional, karyawan merasa lelah, mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran, dan tidak bahagia dalam pekerjaan mereka (Arijanto, 2017). Burnout adalah sindrom yang menyebabkan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi. Karyawan yang mengalami tekanan cenderung kurang puas dengan pekerjaannya (PANGESTUARI, 2023).

Cyberloafing membawa konsekuensi negatif yang signifikan, selain dari penurunan produktivitas. Salah satu alasan utama mengapa organisasi sangat memperhatikan perilaku *Cyberloafing* karyawan adalah karena adanya dampak negatif terkait penggunaan sumber daya jaringan yang tidak efisien (Moody dalam Varino, 2023). Selain itu, dampak negatif lainnya melibatkan peningkatan risiko tanggung jawab hukum sebagai akibat dari tindakan pengunduhan ilegal (Ma et al., 2020), pelanggaran hukum, dan potensi risiko keamanan jaringan (Lim dalam Varino, 2023). Sebagai contoh, seorang pegawai mungkin tanpa sengaja mengunduh perangkat lunak ilegal atau lampiran dari situs web berbahaya, yang dapat mengakibatkan konsekuensi hukum serius (Ghosh et al., 2022).

Meskipun *Cyberloafing* memiliki dampak negatif yang signifikan, terdapat juga beberapa konsekuensi yang dianggap positif oleh sebagian orang (Amin & Choi, 2020). Beberapa gagasan menunjukkan bahwa *Cyberloafing* dapat berperan sebagai sumber ide baru bagi pegawai, memungkinkan mereka untuk mendapatkan inspirasi kreatif. Selanjutnya, penelitian oleh K.-Y. Koay & Soh (2018) menemukan bahwa *Cyberloafing* dapat berfungsi sebagai strategi bagi pegawai yang merasa terpinggirkan untuk menjaga sumber daya pribadi dan mencegah kelelahan emosional (Pasaribu & Ferdiansyah, n.d.). Selain itu, *Cyberloafing* juga dianggap sebagai alternatif yang efektif bagi pegawai untuk mengatasi stres kerja (K. Y. Koay et al., 2017).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Soelton et al. (2020) mengatakan bahwa Meskipun stres kerja tidak memengaruhi perilaku *Cyberloafing* secara signifikan, beban kerja memengaruhi perilaku *Cyberloafing*. Beban kerja dipengaruhi oleh beban kerja, stres kerja, dan *Cyberloafing*, baik secara langsung maupun melalui beban kerja sebagai variabel mediasi. Untuk mendukung penelitian ini, penulis juga menyebarkan kuesioner prasurvei kepada 30 karyawan departemen R&D PT. Kalbe Farma.

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa karyawan mengalami tingkat beban kerja yang tinggi disebabkan oleh ketidaksesuaian antara tugas pekerjaan dengan kapasitas tanggung jawab karyawan. Hal ini juga tercermin dalam stres kerja yang dialami oleh karyawan karena tuntutan tugas yang tinggi dan ketidakadilan dalam waktu penyelesaian pekerjaan. *Burnout* juga menjadi masalah, dengan karyawan merasa terkuras emosi dan mengalami stres berlebihan dalam menghadapi tuntutan dari perusahaan dan jumlah pekerjaan yang banyak. Faktor-faktor yang dominan memengaruhi perilaku *Cyberloafing* meliputi beban kerja, stres kerja, dan *Burnout*. Hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya jawaban "Tidak" pada pertanyaan mengenai variabel-variabel tersebut. Permasalahan ini memerlukan penelitian lebih lanjut untuk mengurangi *Cyberloafing* dan meningkatkan kinerja perusahaan. Hasil pra-survei ini dapat menjadi pedoman bagi peneliti dalam penelitian

selanjutnya.

Stress kerja juga menjadi salah satu penyebab pegawai melakukan *Cyberloafing*. Menurut Jasin (2017), stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku *Cyberloafing* di antara karyawan di PT Vira Interco Jakarta. Temuan dari penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Herdiati et al., pada tahun 2015. Menurut Amalina (2022) stres kerja tidak berpengaruh terhadap *Cyberloafing* pada karyawan PT. Surganya Motor Indonesia bagian operasional Planet Ban Karesidenan Semarang (Plat H). *Burnout* memiliki dampak pada *cyberloafing*. Sani & Suhana (2022) menemukan bahwa kelelahan secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* pada PT. ABC di Kabupaten Kendal, dan Attiq & Filatrovi (2022) menemukan bahwa kelelahan memiliki dampak positif terhadap *cyberloafing*. Karyawan yang mengalami kebosanan atau kejenuhan yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan cenderung melakukan *cyberloafing* untuk mengatasi kejenuhan atau bosan mereka. Namun, perilaku *cyberloafing* yang tidak tepat dapat menurunkan produktivitas karyawan. Meskipun karyawan dapat bertahan dari stres dan lelah dan bekerja lebih lama, *cyberloafing* yang berlebihan tetap berdampak negatif pada kinerja keseluruhan (Guri, 2019).

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah beban kerja, stres kerja, dan *burnout* memiliki pengaruh positif terhadap *cyberloafing* di lingkungan kerja. Studi ini bertujuan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan membahas hubungan antara variabel-variabel tersebut, serta implikasinya terhadap perilaku karyawan di tempat kerja. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai bagaimana beban kerja yang tinggi, tingkat stres yang signifikan, dan *burnout* dapat mempengaruhi kecenderungan karyawan untuk terlibat dalam *cyberloafing*. Diskusi hasil penelitian akan mencakup implikasi praktis bagi manajemen organisasi dalam mengelola beban kerja dan stres karyawan, serta strategi untuk mengurangi tingkat *burnout* dan *cyberloafing* di tempat kerja (Helmiawan et al., 2021).

Metode Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah disebutkan, *design* penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *design* penelitian kausal. Sugiono (2016), yang berarti penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih dengan menggunakan pengujian hipotesis dengan alat uji analisis melalui *SmartPLS (Partial Least Squares)*. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan R&D PT. Kalbe Farma TBK sebanyak 165 orang. Teknik penentuan sampel dimana keseluruhan semua anggota populasi digunakan menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan R&D PT. Kalbe Farma TBK sebanyak 165 orang. Dalam penelitian ini, skala Likert digunakan. Menurut Sugiyono (2013), skala ini adalah skala yang digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Gao et al., 2020).

Deskripsi variabel pada penelitian ini, penulis mendeskripsi responden dengan

kategori: jenis kelamin, usia saat ini, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Variabel Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), *Burnout* (Z), *Cyberloafing* (Y) pada penelitian ini akan di deskripsikan dari jawaban kuesioner responden dengan melihat rata-rata jawaban responden dengan respon 1: Sangat Setuju, 2: Setuju, 3: Netral, 4: Tidak Setuju, 5: Sangat Tidak Setuju. Penilaian responden ini di kelompokkan dengan Five Box Method (Ferdinand, 2014). Pada penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah *The Embedded Two Stage Approach* yang mana Metode analisis data SEM – PLS dengan *The Embedded Two Stage Approach* adalah suatu pendekatan yang digunakan untuk menguji dan mengembangkan model statistik dengan memanfaatkan SEM-PLS sebagai alat analisis primer. Pendekatan ini mengintegrasikan analisis konfirmatori (*confirmatory analysis*) dengan pendekatan SEM-PLS yang lebih eksploratif untuk menghasilkan model yang lebih baik (Pei et al., 2022).

Hasil dan Pembahasan

Deksripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil kuesioner yang diberikan kepada 165 responden, yaitu karyawan R&D PT. Kalbe Farma TBK, diperoleh gambaran umum mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Secara keseluruhan, responden terdiri dari laki-laki dan perempuan dengan proporsi tertentu yang mencerminkan komposisi gender di departemen R&D. Usia responden bervariasi, mencakup rentang usia dari awal 20-an hingga akhir 40-an, dengan sebagian besar responden berada di usia produktif (Aditya et al., 2019). Pendidikan terakhir responden juga beragam, mulai dari lulusan SMA hingga tingkat pendidikan yang lebih tinggi seperti S1 dan S2. Lama bekerja responden di PT. Kalbe Farma TBK bervariasi, dengan beberapa responden yang baru bergabung kurang dari satu tahun, sementara yang lainnya telah bekerja selama beberapa tahun, mencerminkan tingkat pengalaman yang berbeda di antara karyawan. Gambaran umum ini memberikan pemahaman tentang profil demografis responden yang berpartisipasi dalam penelitian.

Tabel 1. karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel Jenis Kelamin	Jumlah	Percent
Pria	79	48%
Wanita	86	53%
Total	165	100%

Sumber : data pengolahan kuesioner 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data dalam Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa yang paling banyak dari 165 responden yang berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini adalah wanita yaitu dengan jumlah 86 Orang (Fried-Gintis, 2020).

Tabel 2. karakteristik responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Percent
------	--------	---------

18-25 Tahun	55	34%
25-32 Tahun	48	29%
32-39 Tahun	35	21%
>39 Tahun	27	16%
Total	165	100%

Sumber : data pengolahan kuesioner 2024

Berdasarkan hasil analisis data dari hasil kuesioner dalam Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa yang paling banyak dari 165 responden yang berdasarkan usia pada penelitian ini adalah 18-25 tahun yaitu dengan jumlah 55 Orang.

Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Percent
SMA/Sederajat	65	39%
Diploma	15	10%
S1	45	27%
Lainnya	40	24%
Total	165	100.%

Sumber : data pengolahan kuesioner 2024

Berdasarkan hasil analisis data dari hasil kuesioner Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa yang paling banyak dari 165 responden yang berdasarkan pendidikan terakhir pada penelitian ini adalah SMA/Sederajat yaitu dengan jumlah 65 Orang

Tabel 4. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan

Lama Bekerja	Frequency	Percent
<1 Tahun	15	9%
1-5 Tahun	45	27%
5- 10 Tahun	60	36%
>10 Tahun	45	28%
Total	165	100%

Sumber : data pengolahan kuesioner 2024

Berdasarkan hasil analisis data dari hasil kuesioner Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa yang paling banyak dari 165 responden yang berdasarkan lama bekerja pada penelitian ini adalah 5- 10 Tahun yaitu dengan jumlah 60 Orang

Hasil uji deksriptif variabel Penelitian

Tabel 5. Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Berdasarkan Variabel *Cyberloafing*

No	Pernyataan	N	Mean	Std. Deviation
-----------	-------------------	----------	-------------	-----------------------

1	Sering menggunakan wifi kantor diluar kepentingan pekerjaan	165	0.842	0.044
2	Menggunakan handphone pada saat jam kerja	165	0.831	0.055
3	Mengirim email dan menerimal email diluar kepentingan pekerjaan	165	0.832	0.048
4	Sering mengakses sosial media selama jam kerja berlangsung	165	0.906	0.022

Sumber : data pengolahan kuesioner 2024

Berdasarkan hasil analisis data dari hasil kuesioner Tabel 5, dapat dilihat bahwa instrumen untuk variabel Cyberloafing yang memiliki nilai mean tertinggi adalah pernyataan "Saya sering mengakses sosial media selama jam kerja berlangsung" dengan nilai sebesar 0,906 dan standar deviasi 0,022. Sedangkan, nilai mean terendah terdapat pada pernyataan "Menggunakan handphone pada saat jam kerja" dengan nilai sebesar 0,831 dan standar deviasi 0,055 (Ye et al., 2020).

Tabel 6. Deskriptif Jawaban Kuesioner Berdasarkan Variabel Beban Kerja

No	Pernyataan	N	Mean	Std. Deviation
1	Merasa terbebani karena tingkat lamanya waktu bekerja dalam sehari-hari	165	0.888	0.028
2	Terbebani karena tingkat kewajiban kerja pada hari libur	165	0.899	0.025
3	Merasakan kejenuhan pada saat melaksanakan pekerjaan	165	0.878	0.021
4	Merasakan tingkat mental saat melaksanakan pekerjaan saat jam kerja berlangsung	165	0.907	0.018
5	Merasa tingkat keahlian dalam melaksanakan pekerjaan	165	0.895	0.026
6	Merasa tingkat kelelahan fisik yang dirasakan pada saat bekerja	165	0.920	0.018

Sumber : data pengolahan kuesioner 2024

Berdasarkan hasil analisis data dari hasil kuesioner Tabel 6 dapat dilihat instrumen untuk Beban Kerja yang memiliki nilai mean tertinggi terdapat pada pernyataan "Saya merasa tingkat kelelahan fisik yang dirasakan pada saat bekerja" Nilai tertinggi adalah 0,920 dengan standar deviasi 0,018, sementara nilai rata-rata terendah muncul pada pernyataan "merasakan kejenuhan saat melakukan pekerjaan," yaitu sebesar 0,878 dengan standar deviasi 0,021.

Tabel 7. Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Berdasarkan Stres Kerja

No	Pernyataan	N	Mean	Std. Deviation
1	Merasa kondisi kerja dikantor saya tidak kondusif	165	0.919	0,19
2	Merasa peletakan kerja dikantor saya kurang stabil	165	0.877	0.039
3	Merasa tekanan pekerjaan dikantor saya berat	165	0.716	0.074
4	Memerlukan peran organisasi agar memudahkan pekerjaan saat ini	165	0.852	0.048
5	Merasa bentuk struktur organisasi kurang jelas pada kantor saya saat ini	165	0.759	0.050
6	Merasakan tingkat stres kerja saya berlebih saat bekerja	165	0.883	0.027
7	Merasa tertekan dengan pekerjaan saat ini	165	0.877	0.039
8	Merasa diperhatikan oleh atasan ditempat saya bekerja	165	0.776	0.063

Sumber : data pengolahan kuesioner 2024

Berdasarkan hasil analisis data dari hasil kuesioner Tabel 7 dapat dilihat instrumen untuk Stres Kerja yang memiliki nilai mean tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya Merasa kondisi kerja dikantor saya tidak kondusif” yaitu sebesar 0.919 dengan nilai standar deviasi sebesar 0.019, sedangkan untuk nilai mean terendah terdapat pada pernyataan “Saya Merasa tekanan pekerjaan dikantor saya berat” yaitu sebesar 0.716 dengan nilai standar deviasi sebesar 0.074.

Tabel 8. Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Berdasarkan Variabel *Burnout*

No	Pernyataan	N	Mean	Std. Deviation
1	Sering merasa lelah pada saat bekerja	165	0.872	0.037
2	Merasa frustrasi dengan pekerjaan yang sedang dijalankan saat ini	165	0.895	0.025
3	Mudah tersinggung apabila rekan kerja saya mengomentari pekerjaan saya	165	0.806	0.045

4	Merasakan ketidaknyamanan dalam melakukan pekerjaan saat ini	165	0.869	0.030
5	Merasa tidak mampu bersosialisasi dengan orang lain	165	0.801	0.041
6	Merasa ingin menjauh dari lingkungan sekitar	165	0.908	0.020
7	Selalu mudah mengeluh setiap harinya	165	0.891	0.025
8	Merasa tidak peduli dengan hasil kerja orang lain	165	0.832	0.044

Sumber: data diolah dari kuesioner (2024)

Berdasarkan hasil analisis data dari hasil kuesioner Tabel 8, instrumen untuk variabel Burnout menunjukkan bahwa pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah “Saya merasa ingin menjauh dari lingkungan sekitar,” dengan nilai sebesar 0,908 dan standar deviasi 0,020. Sementara itu, pernyataan dengan nilai rata-rata terendah adalah “Merasa tidak mampu bersosialisasi dengan orang lain,” yang mencapai 0,801 dengan standar deviasi 0,041.

Analisis Data

Pengujian Convergent Validity pada model pengukuran dengan indikator reflektif dilakukan dengan menilai korelasi antara item score atau component score dengan construct score yang dihitung menggunakan PLS. Sebuah indikator dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0,50. Berikut adalah hasil output korelasi antara indikator dan konstraknya yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 9 . Hasil pengujian *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Cyberloafing	C1	0.847	Valid
	C2	0.840	Valid
	C3	0.838	Valid
	C4	0.908	Valid
Beban Kerja	BK1	0.890	Valid
	BK2	0.900	Valid
	BK3	0.878	Valid
	BK4	0.907	Valid
	BK5	0.897	Valid
	BK6	0.921	Valid
Stres Kerja	SK1	0.920	Valid
	SK2	0.884	Valid
	SK3	0.727	Valid

	SK4	0.861	Valid
	SK5	0.759	Valid
	SK6	0.882	Valid
	SK7	0.884	Valid
	SK8	0.784	Valid
Burnout	B1	0.873	Valid
	B2	0.897	Valid
	B3	0.811	Valid
	B4	0.872	Valid
	B5	0.804	Valid
	B6	0.909	Valid
	B7	0.893	Valid
	B8	0.835	Valid

Sumber: data diolah dari PLS (2024)

Berdasarkan hasil analisis data dari hasil kuesioner Tabel 9 di atas, semua indikator telah memenuhi syarat convergent validity karena memiliki nilai loading factor di atas 0,50. Untuk pengujian discriminant validity, dapat terlihat bahwa cross loading antar indikator dan konstraknya. Sebuah indikator dianggap valid jika memiliki loading factor tertinggi pada konstruk yang dituju dibandingkan dengan konstruk lainnya.

Tabel 10. Hasil Pengujian *Discriminant Validity (Cross loadings)*

	Beban kerja (X1)	Burnout (M)	Cyberloafing (Y)	Stres Kerja (X2)
B1	0.333	0.873	-0.244	-0.187
B2	0.358	0.897	-0.146	-0.140
B3	0.339	0.811	-0.178	-0.014
B4	0.262	0.872	-0.241	-0.188
B5	0.318	0.804	-0.240	-0.205
B6	0.284	0.909	-0.289	-0.234
B7	0.335	0.893	-0.166	-0.142
B8	0.256	0.835	-0.283	-0.200
BK1	0.890	0.267	0.327	0.525
BK2	0.900	0.302	0.338	0.430
BK3	0.878	0.326	0.268	0.444
BK4	0.907	0.408	0.294	0.423
BK5	0.897	0.315	0.317	0.503
BK6	0.921	0.307	0.348	0.382
C1	0.219	-0.245	0.847	0.360
C2	0.320	-0.157	0.840	0.397
C3	0.353	-0.208	0.838	0.446
C4	0.302	-0.284	0.908	0.449

SK1	0.425	-0.184	0.468	0.920
SK2	0.376	-0.243	0.351	0.884
SK3	0.263	-0.204	0.271	0.727
SK4	0.507	-0.077	0.376	0.861
SK5	0.474	-0.120	0.542	0.759
SK6	0.433	-0.161	0.452	0.882
SK7	0.376	-0.243	0.351	0.884
SK8	0.469	-0.090	0.346	0.784

Sumber: data diolah dari PLS (2024)

Dari Tabel 10, dapat dianalisis bahwa korelasi konstruk Cyberloafing dengan indikator-indikatornya menunjukkan nilai yang lebih tinggi, yaitu C1 sebesar 0,847, C2 sebesar 0,840, C3 sebesar 0,838, dan C4 sebesar 0,908, jika dibandingkan dengan korelasi indikator Cyberloafing dengan konstruk lainnya. Selanjutnya, untuk konstruk Beban Kerja, indikatornya juga menunjukkan korelasi yang lebih tinggi, dengan nilai BK1 sebesar 0,890, BK2 sebesar 0,900, BK3 sebesar 0,878, BK4 sebesar 0,907, BK5 sebesar 0,897, dan BK6 sebesar 0,921, dibandingkan dengan konstruk lainnya. Begitu pula dengan konstruk Stres Kerja, indikatornya memiliki nilai tinggi, seperti SK1 sebesar 0,920, SK2 sebesar 0,884, SK3 sebesar 0,727, SK4 sebesar 0,861, SK5 sebesar 0,759, SK6 sebesar 0,882, SK7 sebesar 0,884, dan SK8 sebesar 0,784. Terakhir, konstruk Burnout juga menunjukkan indikator yang lebih tinggi, dengan nilai B1 sebesar 0,873, B2 sebesar 0,897, B3 sebesar 0,811, B4 sebesar 0,872, B5 sebesar 0,804, B6 sebesar 0,909, B7 sebesar 0,893, dan B8 sebesar 0,835, dibandingkan dengan korelasi indikator burnout lainnya (Kweon et al., 2021).

Metode lain yang bisa digunakan untuk mengevaluasi discriminant validity dengan memadankan nilai square root dari average variance extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk dalam model. Apabila nilai square root AVE lebih tinggi daripada dengan korelasi antara konstruk, maka artinya konstruk tersebut bisa dikatakan memiliki discriminant validity yang baik.

Tabel 11. Hasil Pengujian AVE

Variabel	AVE
Beban kerja	0.808
Burnout	0.744
Cyberloafing	0.737
Stres kerja	0.706

Sumber: data diolah dari PLS (2024)

Tabel 12. Hasil Pengujian Discriminant Validity (Fornell Lacker Criterium)

	Beban kerja	Burnout	Cyberloafing	Stres kerja
Beban kerja	0.899			
Burnout	0.359	0.863		
Cyberloafing	0.351	-0.262	0.859	
Stres kerja	0.500	-0.196	0.485	0.840

Sumber: data diolah dari PLS (2024)

Dari Tabel 11 dan 12, dapat disimpulkan bahwa akar kuadrat dari average variance extracted (\sqrt{AVE}) untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antar konstruk dalam model. Dengan nilai AVE tersebut, dapat dinyatakan bahwa konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria discriminant validity.

Selanjutnya, untuk mengukur reliabilitas instrumen dalam penelitian, dilakukan pengujian gabungan reliabilitas dan Cronbach's alpha. Jika setiap variabel laten memiliki nilai gabungan reliabilitas dan Cronbach's alpha setidaknya 0,7, konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang baik, yang menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini konsisten dan dapat diandalkan.

Tabel 13. Hasil Pengujian Composite Reliability & Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach Alpha's	Composite Reliability	Keterangan
Beban kerja	0.953	0.955	Reliabel
Burnout	0.951	0.954	Reliabel
Cyberloafing	0.881	0.889	Reliabel
Stres kerja	0.940	0.950	Reliabel

Sumber: data diolah dari PLS (2024)

Berdasarkan hasil analisis Tabel 13, Hasil uji reliabilitas komposit dan alfa Cronbach menunjukkan nilai yang memuaskan, karena setiap variabel laten memiliki nilai reliabilitas komposit dan alfa Cronbach yang lebih besar dari 0,70, yang menunjukkan bahwa setiap variabel laten dianggap reliabel.

Pengujian inner model adalah proses pengembangan model berdasarkan konsep dan teori untuk menganalisis hubungan antara variabel eksogen dan endogen yang telah dijelaskan dalam kerangka konseptual. Langkah-langkah untuk menguji model struktural (inner model) adalah sebagai berikut:

Hasil Pengujian Nilai R-square

Melihat nilai R-square yang merupakan uji goodness-fit model.

Tabel 14. Nilai R² Variabel Endogen

Variabel Endogen	R-square
Burnout	0.969
Cyberloafing	0.872

Sumber: data diolah dari PLS (2024)

Model struktural menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Burnout dan Cyberloafing dapat dianggap kuat, dengan nilai di atas 0,67. Pengaruh variabel laten independen (Beban Kerja dan Stres Kerja) terhadap Burnout menghasilkan nilai R-square sebesar 0,969, yang berarti 96,9% variabilitas konstruk Burnout dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk Beban Kerja dan Stres Kerja, sementara 3,1% dijelaskan oleh variabel

lain di luar penelitian. Sementara itu, Cyberloafing memiliki nilai R-square sebesar 0,872, yang mengindikasikan bahwa 87,2% variabilitas konstruk Cyberloafing dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk Beban Kerja, Stres Kerja, dan Burnout, dengan sisa 12,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil Pengujian Goodness of Fit Model

Nilai predictive relevance (Q²) digunakan untuk menguji kesesuaian model struktural di dalam model. Jika nilai Q² lebih besar dari 0, maka model dianggap memiliki predictive relevance. Perhitungan berikut menunjukkan nilai R-kuadrat untuk setiap variabel endogen yang terlibat dalam penelitian ini. Rumus berikut digunakan untuk menghitung nilai predictive relevansi:

$$Q^2 = 1 - (1 - R1)(1 - Rp)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0.317) (1 - 0.330)$$

$$Q^2 = 1 - (0.683)(0.670)$$

$$Q^2 = 0.5424$$

Hasil perhitungan di atas menunjukkan nilai predictive relevance sebesar 0,5424, yang lebih besar dari 0. Ini berarti bahwa 54,24% variabilitas pada Burnout dan Cyberloafing (variabel dependen) dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan. Dengan demikian, model ini dianggap layak dan memiliki nilai prediktif yang relevan.

Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur)

Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan. Untuk menentukan signifikansi hipotesis ini, dapat digunakan prosedur bootstrapping. Signifikansi hipotesis dinilai dari nilai koefisien parameter dan nilai T-statistik yang diperoleh dari laporan bootstrapping. Untuk menentukan apakah hasilnya signifikan atau tidak, T-table dengan N = 165 pada alpha 0,05 (5%) adalah 1,97, kemudian nilai ini dibandingkan dengan T-hitung (T-statistik).

Tabel 15. Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sample	Standard Deviation	T-Statistics	P Values	Keterangan
Beban kerja Cyberloafing	0.609	0.082	7.448	0.000	Positif - Signifikan
Stres kerja Cyberloafing	0.353	0.109	3.244	0.001	Positif - Signifikan
Beban kerja Burnout	0.341	0.090	3.796	0.000	Positif - Signifikan
Stres kerja Burnout	0.501	0.088	5.704	0.000	Positif - Signifikan
Burnout	0.241	0.111	2.183	0.029	Positif -

Cyberloafing					Signifikan
Mediasi					
Beban kerja Burnout Cyberloafing	-0.208	0.063	3.321	0.001	Mediasi Parsial
Stres kerja Burnout Cyberloafing	0.171	0.048	3.590	0.000	Mediasi Parsial

Sumber: data diolah dari PLS (2024)

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Beban kerja terhadap *Cyberloafing*

Berdasarkan analisis hipotesis dalam penelitian ini, diperoleh nilai T-statistik sebesar 7.448, nilai sampel asli sebesar 0.609, dan nilai P Values sebesar 0.000. Nilai T-statistik yang lebih tinggi dari T-table (1.97) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap *Cyberloafing* di kalangan karyawan R&D PT. Kalbe Farma TBK. Ini berarti bahwa semakin tinggi beban kerja yang dialami karyawan, baik dari sisi internal maupun eksternal, semakin besar kemungkinan mereka melakukan *Cyberloafing*. Karyawan dengan beban kerja yang berlebihan cenderung menggunakan internet untuk kepentingan pribadi, seperti bersantai secara virtual. Perilaku ini menguras waktu dan energi karyawan yang seharusnya digunakan untuk tugas yang berhubungan dengan organisasi. Selain itu, *Cyberloafing* juga dapat membebani jaringan komputer perusahaan. Aktivitas seperti browsing dan mengakses email selama jam kerja dapat mengurangi produktivitas karyawan. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mochamad Soelton et al. (2023), yang juga menemukan bahwa beban kerja mempengaruhi *Cyberloafing* (Liu et al., 2019).

Pengaruh Stres kerja terhadap *Cyberloafing*

Berdasarkan analisis hipotesis dalam penelitian ini, diperoleh nilai T-statistik sebesar 3.244, nilai sampel asli sebesar 0.353, dan nilai P Values sebesar 0.001. Nilai T-statistik yang lebih tinggi dari T-table (1.97) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap *Cyberloafing*. Ini berarti tingkat *Cyberloafing* dipengaruhi oleh adanya stres kerja. Stres kerja berkaitan dengan gangguan fisik dan mental yang muncul akibat kondisi lingkungan, seperti kurangnya sumber daya untuk memenuhi tuntutan karyawan. Di perusahaan ini, karyawan cenderung keluar ruangan atau pergi ke kafetaria untuk mengatasi stres yang mereka alami. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Kurniawati (2022), yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *Cyberloafing*, karena karyawan dapat mengelola stres yang mereka hadapi.

Pengaruh Beban kerja terhadap *Burnout*

Berdasarkan analisis hipotesis dalam penelitian ini, diperoleh nilai T-statistik sebesar 3.796, nilai sampel asli sebesar -0.341, dan nilai P Values sebesar 0.000. Nilai T-statistik yang lebih besar dari T-table (1.97) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap burnout pada karyawan R&D PT. Kalbe Farma TBK. Beban kerja karyawan, yang mencakup jam kerja yang panjang dan banyaknya tugas yang harus diselesaikan, membuat mereka merasa terbebani. Hal ini menjadi faktor pemicu stres yang dapat menyebabkan burnout. Beban kerja yang berlebihan dapat terdiri dari jam kerja, jumlah individu yang harus dilayani, tanggung jawab yang harus diemban, serta tugas rutin dan non-rutin yang melebihi kapasitas karyawan. Akibatnya, beban kerja ini dapat menyebabkan kelelahan fisik dan non-fisik yang berdampak negatif bagi perusahaan dan karyawan. Karyawan yang memiliki dukungan sosial lebih mampu memenuhi tuntutan pekerjaan dan cenderung tidak mengalami burnout. Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Juhnisa & Fitria (2020) serta (Wijaya & Wibawa, 2020), yang menemukan adanya pengaruh langsung, signifikan, dan positif antara beban kerja dan burnout pada karyawan (Bansal et al., 2021).

Pengaruh Stres kerja terhadap *Burnout*

Berdasarkan analisis hipotesis dalam penelitian ini, diperoleh nilai T-statistik sebesar 5.704, nilai sampel asli sebesar -0.501, dan nilai P Values sebesar 0.000. Nilai T-statistik yang lebih tinggi dari T-table (1.97) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap burnout pada karyawan R&D PT. Kalbe Farma TBK. Penelitian ini mengungkapkan bahwa stres kerja adalah salah satu faktor utama yang menyebabkan kelelahan di tempat kerja. Tekanan pekerjaan, kurangnya perhatian dari atasan, dan kondisi perusahaan yang tidak mendukung berkontribusi pada stres yang dialami oleh karyawan R&D, yang pada akhirnya menyebabkan mereka mengalami burnout. Temuan ini sejalan dengan penelitian Satriyo (2014), yang juga menemukan adanya pengaruh signifikan secara langsung antara stres kerja dan burnout.

Pengaruh *Burnout* terhadap *Cyberloafing*

Berdasarkan analisis hipotesis dalam penelitian ini, diperoleh nilai T-statistik sebesar 183, nilai sampel asli sebesar 0,241, dan nilai P Values sebesar 0,000. Nilai T-statistik yang lebih tinggi daripada T-table 1,97 menunjukkan signifikansi, sementara nilai sampel asli yang positif dan nilai P Values di bawah 0,05 menunjukkan bahwa burnout memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap cyberloafing di kalangan karyawan R&D PT. Kalbe Farma TBK. Dalam studi ini, hubungan antara burnout dan perilaku cyberloafing dianggap sebagai salah satu dampak dari kelelahan. Cyberloafing sering diteliti dalam konteks bisnis, terutama dalam kelompok perusahaan dan informasi. Faktor-faktor yang memicu burnout tampaknya terkait dengan karakteristik organisasi atau situasional, serta ciri-ciri kepribadian, seperti beban kerja yang berlebihan, peran yang tidak jelas, serta kondisi lingkungan kerja. Di sisi lain, dampak dari burnout dapat dilihat dari perspektif individu dan organisasi, yang mengarah pada kinerja yang menurun. Kelelahan lebih

sering terjadi pada individu yang bekerja dalam kelompok yang memerlukan interaksi. Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil yang diperoleh oleh (Durak & Saritepeci, 2019), yang menunjukkan bahwa burnout berpengaruh terhadap cyberloafing di kalangan karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap *Cyberloafing* melalui *Burnout*

Berdasarkan analisis hipotesis dalam penelitian ini, diperoleh nilai T-statistik sebesar 3,321, nilai sampel asli sebesar -0,208, dan nilai P Values sebesar 0,001. Nilai T-statistik yang melebihi T-table 1,97 menunjukkan signifikansi, sementara nilai sampel asli yang negatif dan P Values di bawah 0,05 menunjukkan bahwa burnout berperan sebagai mediator dalam pengaruh beban kerja terhadap cyberloafing pada karyawan R&D PT. Kalbe Farma TBK. Temuan ini menunjukkan bahwa kelelahan di tempat kerja dapat menjembatani pengaruh beban kerja yang dialami karyawan terhadap perilaku cyberloafing. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Melati et al. (2015), yang menemukan bahwa burnout efektif dalam memediasi hubungan antara beban kerja dan cyberloafing.

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Cyberloafing* melalui *Burnout*

Berdasarkan analisis hipotesis dalam penelitian ini, diperoleh nilai T-statistik sebesar 3,590, nilai sampel asli sebesar 0,171, dan nilai P Values sebesar 0,000. Nilai T-statistik yang lebih tinggi dari T-table 1,97 menunjukkan signifikansi, sementara nilai sampel asli yang positif dan P Values di bawah 0,05 menunjukkan bahwa burnout berperan sebagai mediator dalam pengaruh stres kerja terhadap cyberloafing pada karyawan R&D PT. Kalbe Farma TBK. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami stres kerja cenderung mengalami kelelahan dan melakukan perilaku cyberloafing, seperti menggunakan ponsel dan fasilitas internet kantor untuk keperluan pribadi selama jam kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cipta et al. (2022), yang menemukan bahwa burnout efektif dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap cyberloafing.

Simpulan

1. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Cyberloafing* pada karyawan Departement R&D PT. Kalbe Farma TBK. Hal ini berarti semakin tinggi beban kerja karyawan, maka akan semakin tinggi perilaku *Cyberloafing* yang dilakukan karyawan.
2. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *Cyberloafing* pada karyawan pada karyawan Departement R&D PT. Kalbe Farma TBK. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja karyawan, maka akan semakin tinggi perilaku *Cyberloafing* yang dilakukan karyawan.
3. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Burnout* pada karyawan Departement R&D PT. Kalbe Farma TBK. Hal ini berarti apabila semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka karyawan akan semakin merasakan kelelahan dalam bekerja.

4. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Burnout* pada karyawan Departement PT. Kalbe Farma TBK. Hal ini berarti apabila karyawan merasakan stres kerja yang berlebih, maka karyawan akan semakin merasakan kelelahan dalam bekerja.
5. *Burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap *Cyberloafing* pada karyawan Departement R&D PT. Kalbe Farma TBK. Hal ini berarti apabila kelelahan dalam bekerja karyawan tinggi, maka karyawan akan melakukan perilaku *Cyberloafing*.
6. *Burnout* mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap *Cyberloafing* pada karyawan Departement R&D PT. Kalbe Farma TBK.
7. *Burnout* mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap *Cyberloafing* pada karyawan Departement R&D PT. Kalbe Farma TBK.

Daftar Pustaka

- Aditya, T., Laksono, D., & Izzahuddin, N. (2019). Crowdsourced hotspot validation and data visualisation for location-based haze mitigation. *Journal of Location Based ...* <https://doi.org/10.1080/17489725.2019.1619851>
- Aldosery, A., Musah, A., Birjovanu, G., Moreno, G., & ... (2021). MEWAR: development of a cross-platform Mobile application and web dashboard system for real-time mosquito surveillance in Northeast Brazil. *Frontiers in Public ...* <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.754072>
- AMALINA, I. R. (2022). Pengaruh Kelelahan Kerja, Kebosanan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Cyberloafing Pada PT. Surganya Motor Indonesia Bagian Operasional (Planet Ban) Karesidenan Semarang (Plat H). Universitas PGRI Semarang.
- Amin, F., & Choi, G. S. (2020). Hotspots analysis using cyber-physical-social system for a smart city. *IEEE Access*. <https://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/9136676/>
- Arijanto, A. (2017). Motivation and Work Stress Effect on Employees Performance at Pt. International Colliman Mulia. *Eur. J. Bus. Manag*, 9(31), 101–106.
- Arijanto, A. (2022). How to The Impact on Transformational Leadership Style and Job Motivation On Organizational Citizenship Behaviour (OCB) With Job Satisfaction as Mediating Variables at Outsourcing Company. *Cognizance Journal of Multidisciplinary Studies*, 2(1), 1–9.
- Arijanto, A. (2022). How to The Impact on Transformational Leadership Style and Job Motivation On Organizational Citizenship Behaviour (OCB) With Job Satisfaction as Mediating Variables at Outsourcing Company. *Cognizance Journal of Multidisciplinary Studies*, 2(1), 1–9.
- Bansal, J., Sunkara, B., Acharya, M., & ... (2021). Automatic capture of detailed analysis information based on remote server analysis. *US Patent App*. 17 <https://patents.google.com/patent/US20210184947A1/en>
- Berenguer, A., Ros, D. F., Gómez-Oliva, A., Ivars-Baidal, J. A., & ... (2022). Crowd Monitoring in Smart Destinations Based on GDPR-Ready Opportunistic RF Scanning

- and Classification of WiFi Devices to Identify and Classify Visitors' *Electronics*.
<https://www.mdpi.com/2079-9292/11/6/835>
- Cipta, D. A., Wijovi, F., Melisa, L., Lili, R., Marcella, E., Tancherla, A., Siswanto, F. G., Adiya, D. A. K. L., Chen, S., & Dermawan, G. J. C. I. (2022). Burnout prevalence and degree among undergraduate medical students in Indonesia during 1 month of the COVID-19 pandemic: A cross-sectional descriptive survey. *International Journal of Social Psychiatry*, 68(6), 1232–1237.
- Durak, H. Y., & Saritepeci, M. (2019). Occupational burnout and cyberloafing among teachers: Analysis of personality traits, individual and occupational status variables as predictors. *The Social Science Journal*, 56(1), 69–87.
- Fried-Gintis, A. M. (2020). Automatic detection of network hotspots in a cloud infrastructure via aggregate geolocation information of user devices. US Patent 10,599,462.
<https://patents.google.com/patent/US10599462B2/en>
- Gao, X., Liu, G., Xu, Z., Wang, H., Li, L., & ... (2020). Investigating security vulnerabilities in a hot data center with reduced cooling redundancy. *IEEE Transactions on ...*
<https://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/9018150/>
- Herdiati, M. F., Sujoso, A. D. P., & Hartanti, R. I. (2015). Pengaruh stresor kerja dan persepsi sanksi organisasi terhadap perilaku cyberloafing di universitas jember (The Impact of Work Stressors and Organizational Sanctions Perception on Cyberloafing Behavior in Jember University). *Pustaka Kesehatan*, 3(1), 179–185.
- Jasin, A. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Karyawan Pada Era Perkembangan ICT (Information and Communication Technologies). Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Juhnisa, E., & Fitria, Y. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap burnout karyawan pada PT PLN (persero) dengan dukungan sosial sebagai variabel pemediasi. *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha*, 2(4), 168.
- Koay, K. Y., Soh, P. C.-H., & Chew, K. W. (2017). Do employees' private demands lead to cyberloafing? The mediating role of job stress. *Management Research Review*, 40(9), 1025–1038.
- Koay, K.-Y., & Soh, P. C.-H. (2018). Should cyberloafing be allowed in the workplace? *Human Resource Management International Digest*, 26(7), 4–6.
- Kurniawati, D. (2022). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PERILAKU CYBERLOAFING KARYAWAN DI ERA PERKEMBANGAN DUNIA DIGITAL DI PT SARIKAYA SEGA UTAMA LANDASAN ULIN. Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Luthfi, V. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Kontrol Diri Terhadap Perilaku Cyberloafing (Studi Kasus Pada Dinas Perhubungan Sumatera Barat). Universitas Andalas.
- PANGESTUARI, I. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PERILAKU CYBERLOAFING DIMEDIASI BURNOUT (Studi Kasus Pada Kementerian Pemuda Dan Olahraga Republik Indonesia). Universitas Mercu Buana Jakarta.
- 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.
- Satriyo, M. (2014). Stres kerja terhadap burnout serta implikasinya pada kinerja (Studi terhadap dosen pada Universitas Widyagama Malang). *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2).
- Soelton, M., Noermijati, N., & Rohman, F. (2020). Burnouts didn't happen in individuals that have a strong self efficacy. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(6), 4238–4251.
- Violin, V., Basalamah, I., Awaluddin, A., Sardi, S., & Sumarni, S. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Pelanggan Kantor Cabang Lion Air di Jakarta. *Economics and Digital Business Review*, 3(1), 72–84.
- Wijaya, I. M. A. P., & Wibawa, I. M. A. (2020). *Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Burnout dengan Variabel Work Family Conflict sebagai Pemediasi*. Udayana University.