



# Ascendia: Journal of Economic and Business Advancement

Vol 1 No 4 June 2026, Hal 76-86  
ISSN: 3110-8229 (Print) ISSN: 3110-6994 (Electronic)  
Open Access: <https://scriptaintelektual.com/ascendia/index>

## Pengaruh Cyberloafing dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Bank Di Kota Palembang

Sheren Felicia<sup>1\*</sup>, Lienny Cia<sup>2</sup>, Alnov Martin<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup> Universitas Katolik Musi Charitas, Indonesia

Email: [jurnaleko45@gmail.com](mailto:jurnaleko45@gmail.com)<sup>1</sup>

### Article Info :

Received:  
20-02-2026  
Revised:  
27-02-2026  
Accepted:  
10-03-2026

### Abstract

*This study examines the influence of cyberloafing and job stress on employee performance among bank employees in Palembang City. The research adopts a quantitative empirical approach using a survey method to test causal relationships among variables based on numerical data obtained from respondents. Data were collected through an online questionnaire distributed to bank employees who met predetermined purposive sampling criteria. The analysis employed multiple linear regression supported by classical assumption testing, partial significance testing (t-test), simultaneous testing (F-test), and coefficient of determination analysis. The results reveal that cyberloafing has a positive and significant effect on employee performance. Conversely, job stress demonstrates a negative and significant influence on employee performance, suggesting that excessive work pressure reduces productivity and overall task effectiveness. These findings highlight the importance of balanced digital behavior management and effective stress management strategies in enhancing employee performance within technology-driven organizational environments.*

**Keywords:** Cyberloafing, Job Stress, Employee Performance, Banking Employees, Organizational Behavior.

### Abstrak

Penelitian ini mengkaji pengaruh cyberloafing dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di kalangan pegawai bank di Kota Palembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan empiris kuantitatif dengan metode survei untuk menguji hubungan kausal antara variabel-variabel berdasarkan data numerik yang diperoleh dari responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner online yang didistribusikan kepada karyawan bank yang memenuhi kriteria sampling purposif yang telah ditentukan. Analisis menggunakan regresi linier berganda didukung oleh pengujian asumsi klasik, pengujian signifikansi parsial (t-test), pengujian simultan (F-test), dan analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa cyberloafing memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, stres kerja menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa tekanan kerja yang berlebihan mengurangi produktivitas dan efektivitas tugas secara keseluruhan. Temuan ini menyoroti pentingnya pengelolaan perilaku digital yang seimbang dan strategi manajemen stres yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam lingkungan organisasi yang didorong oleh teknologi.

**Kata kunci:** Cyberloafing, Stres Kerja, Kinerja Karyawan, Karyawan Perbankan, Perilaku Organisasi.



©2022 Authors.. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.  
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

## PENDAHULUAN

Transformasi digital yang berlangsung secara masif dalam dua dekade terakhir telah mengubah lanskap organisasi modern, khususnya pada sektor jasa keuangan yang semakin bergantung pada teknologi informasi dan konektivitas internet dalam menjalankan operasionalnya. Peningkatan penetrasi internet global yang disertai dengan digitalisasi sistem kerja telah menciptakan lingkungan

kerja yang sangat terhubung, di mana akses terhadap informasi tidak lagi terbatas oleh ruang dan waktu, sehingga membuka peluang bagi peningkatan efisiensi sekaligus memunculkan bentuk-bentuk perilaku kerja baru yang sebelumnya tidak teridentifikasi dalam organisasi konvensional. Di Indonesia sendiri, perkembangan ini tercermin dari meningkatnya jumlah pengguna internet yang mencapai 185,3 juta pada tahun 2024, suatu kondisi yang menandakan bahwa aktivitas berbasis internet telah menjadi bagian integral dari kehidupan sosial maupun profesional masyarakat modern (Rizti, 2024). Lingkungan kerja perbankan sebagai sektor yang sangat bergantung pada teknologi digital menghadapi dinamika yang semakin kompleks karena konektivitas internet tidak hanya dimanfaatkan untuk aktivitas pekerjaan, tetapi juga berpotensi digunakan untuk aktivitas non-pekerjaan selama jam kerja yang dikenal sebagai *cyberloafing*, suatu fenomena yang dalam kajian perilaku organisasi kontemporer dipandang sebagai konsekuensi logis dari integrasi teknologi digital dalam sistem kerja modern yang pada saat bersamaan juga berpotensi memengaruhi tingkat kinerja karyawan (Maryati, 2022).

Sejumlah penelitian empiris dalam literatur manajemen sumber daya manusia menunjukkan bahwa *cyberloafing* merupakan perilaku penggunaan internet di tempat kerja untuk kepentingan pribadi yang dapat mengalihkan perhatian karyawan dari tugas utama, sehingga berpotensi menurunkan produktivitas dan efektivitas kerja organisasi. Studi yang dilakukan oleh Afifah dan Abdullah (2024) mengungkapkan bahwa *cyberloafing* memiliki hubungan negatif terhadap kinerja karyawan, terutama ketika intensitas penggunaan internet untuk aktivitas non-pekerjaan tidak diimbangi dengan kontrol diri yang memadai. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa perilaku digital karyawan tidak dapat dipahami semata-mata sebagai bentuk penyimpangan organisasi, melainkan sebagai respons terhadap kondisi kerja yang kompleks, di mana tekanan pekerjaan, beban kerja, dan kebutuhan psikologis individu sering kali memicu upaya distraksi melalui aktivitas daring. Perspektif ini diperkuat oleh kajian Attiq dan Filatrovi (2022) yang menekankan bahwa *cyberloafing* sering muncul sebagai mekanisme coping terhadap kejenuhan kerja atau *burnout*, sehingga fenomena tersebut tidak selalu dapat dijelaskan secara linear sebagai penyebab penurunan kinerja, melainkan juga sebagai bagian dari dinamika psikologis dalam lingkungan kerja modern. Sintesis dari berbagai temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *cyberloafing* dan kinerja karyawan memiliki dimensi yang lebih kompleks dibandingkan dengan asumsi tradisional yang memandang perilaku tersebut semata-mata sebagai bentuk deviasi organisasi.

Di sisi lain, literatur mengenai stres kerja menunjukkan bahwa tekanan psikologis yang dialami karyawan akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi, ketidakjelasan peran, maupun lingkungan kerja yang kompetitif dapat berdampak langsung terhadap kualitas kinerja individu. Stres kerja sering dipahami sebagai kondisi ketegangan emosional yang memengaruhi kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas secara optimal, sehingga dalam jangka panjang berpotensi menurunkan produktivitas organisasi (Maryati, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Cindy et al. (2025) menunjukkan adanya hubungan signifikan antara *cyberloafing* dan stres kerja pada pegawai sektor publik, yang mengindikasikan bahwa perilaku penggunaan internet untuk kepentingan pribadi dapat muncul sebagai respons terhadap tekanan kerja yang dirasakan karyawan. Kajian lain oleh Aqil et al. (2025) bahkan menunjukkan bahwa stres kerja dapat meningkatkan kecenderungan *cyberloafing* ketika individu mengalami kesulitan dalam mengelola tekanan psikologis yang muncul dari tuntutan pekerjaan. Temuan-temuan tersebut memperlihatkan adanya hubungan timbal balik antara stres kerja dan *cyberloafing*, di mana keduanya tidak hanya berdiri sebagai variabel independen yang memengaruhi kinerja, tetapi juga berpotensi saling memengaruhi dalam membentuk perilaku kerja karyawan dalam organisasi modern.

Meskipun sejumlah penelitian telah berupaya mengkaji hubungan antara *cyberloafing*, stres kerja, dan kinerja karyawan, literatur yang ada masih menunjukkan beberapa keterbatasan konseptual dan empiris yang signifikan. Sebagian besar studi terdahulu cenderung memfokuskan analisis pada salah satu variabel secara terpisah, sehingga hubungan simultan antara *cyberloafing* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan belum banyak dieksplorasi secara komprehensif. Penelitian yang ada juga lebih banyak dilakukan pada sektor manufaktur atau instansi pemerintahan, sementara sektor perbankan sebagai industri berbasis teknologi digital yang sangat rentan terhadap fenomena *cyberloafing* masih relatif kurang mendapatkan perhatian dalam kajian empiris. Keterbatasan lainnya berkaitan dengan pendekatan metodologis yang digunakan, di mana sebagian penelitian masih menggunakan analisis statistik sederhana yang belum sepenuhnya mampu menangkap hubungan multivariat yang kompleks antara variabel perilaku kerja dan kinerja organisasi, sehingga diperlukan pendekatan analisis yang lebih komprehensif untuk memahami dinamika tersebut secara lebih mendalam (Ghozali, 2021; Sugiyono, 2020).

Keterbatasan dalam literatur tersebut menjadi semakin relevan ketika dikaitkan dengan dinamika sektor perbankan yang menghadapi tekanan kompetitif tinggi, tuntutan pelayanan yang cepat, serta intensitas penggunaan teknologi digital yang sangat tinggi dalam operasional kerja sehari-hari. Kondisi tersebut berpotensi meningkatkan tingkat stres kerja karyawan sekaligus memperluas peluang terjadinya cyberloafing karena akses internet yang tidak terbatas dalam lingkungan kerja modern. Ketika kedua fenomena tersebut muncul secara bersamaan, organisasi berpotensi menghadapi tantangan serius dalam menjaga kualitas kinerja karyawan, terutama pada institusi perbankan yang sangat bergantung pada ketelitian, kecepatan, dan akurasi dalam pengambilan keputusan operasional. Pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara cyberloafing, stres kerja, dan kinerja karyawan menjadi krusial tidak hanya dari perspektif akademik dalam pengembangan teori perilaku organisasi digital, tetapi juga dari perspektif praktis dalam merumuskan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang mampu menjaga keseimbangan antara pemanfaatan teknologi digital dan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini menempatkan diri dalam upaya memperluas kajian empiris mengenai perilaku kerja digital dengan menganalisis secara simultan pengaruh cyberloafing dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor perbankan di Kota Palembang, sehingga diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika perilaku kerja dalam lingkungan organisasi berbasis teknologi digital. Studi ini bertujuan untuk menguji hubungan antara kedua variabel tersebut dengan kinerja karyawan melalui pendekatan kuantitatif yang memungkinkan analisis hubungan kausal secara lebih sistematis, sekaligus memberikan kontribusi teoretis dalam memperkaya literatur mengenai perilaku organisasi digital serta kontribusi metodologis dalam pengembangan model analisis yang mengintegrasikan variabel psikologis dan perilaku kerja dalam satu kerangka empiris yang terpadu.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian empiris dengan pendekatan kuantitatif menggunakan metode survei untuk menganalisis pengaruh cyberloafing dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian mencakup karyawan bank yang bekerja pada berbagai lembaga perbankan di Kota Palembang. Sampel ditentukan menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun dan memiliki akses internet dalam aktivitas kerja. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner daring dengan skala Likert lima poin. Variabel independen dalam penelitian ini adalah cyberloafing dan stres kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Cyberloafing diukur melalui aktivitas penggunaan internet non-pekerjaan selama jam kerja, stres kerja diukur melalui tekanan pekerjaan dan kondisi lingkungan kerja, sementara kinerja karyawan diukur melalui kualitas, kuantitas, dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas.

Analisis data dilakukan menggunakan statistik inferensial dengan bantuan analisis regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara variabel penelitian. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan konsistensi dan ketepatan pengukuran. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas guna memastikan kelayakan model regresi. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk menganalisis pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan, serta uji F untuk menilai kelayakan model secara simultan. Pendekatan analisis ini digunakan untuk menjelaskan hubungan antara cyberloafing, stres kerja, dan kinerja karyawan secara sistematis dan terukur.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja dan Dinamika Adaptasi Organisasi**

Karakteristik responden merupakan aspek penting dalam penelitian empiris karena memberikan gambaran mengenai struktur demografis sampel yang dianalisis. Dalam konteks organisasi perbankan, masa kerja karyawan sering dikaitkan dengan tingkat pengalaman kerja, kemampuan adaptasi terhadap budaya organisasi, serta ketahanan menghadapi tekanan pekerjaan. Literatur manajemen sumber daya manusia menunjukkan bahwa masa kerja yang relatif pendek sering berkorelasi dengan fase penyesuaian terhadap tuntutan kerja dan proses pembelajaran organisasi (Maryati, 2022). Kondisi tersebut menjadikan analisis karakteristik responden sebagai landasan awal dalam memahami dinamika perilaku kerja yang berkaitan dengan stres kerja maupun perilaku cyberloafing.

Data penelitian menunjukkan bahwa responden berasal dari kelompok masa kerja yang relatif beragam, meskipun mayoritas berada pada kategori masa kerja awal. Dominasi kelompok karyawan dengan masa kerja yang lebih pendek dapat memengaruhi dinamika psikologis di tempat kerja karena individu masih berada pada fase adaptasi terhadap tuntutan pekerjaan yang kompleks. Kajian empiris menunjukkan bahwa fase awal karier sering disertai dengan tekanan kinerja dan ketidakpastian peran yang relatif tinggi (Maghfirah, 2023). Situasi tersebut berpotensi memengaruhi tingkat stres kerja sekaligus perilaku digital karyawan dalam organisasi modern.

Distribusi masa kerja responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut yang menggambarkan komposisi pengalaman kerja karyawan bank di Kota Palembang. Informasi tersebut menjadi dasar untuk memahami bagaimana karakteristik pengalaman kerja dapat berkontribusi terhadap variasi perilaku kerja digital maupun tingkat kinerja karyawan. Dalam analisis organisasi, masa kerja sering dipandang sebagai indikator akumulasi pengalaman yang memengaruhi efektivitas kerja dan kemampuan pengambilan keputusan (Sirajuddin, 2023). Interpretasi terhadap distribusi ini memberikan gambaran awal mengenai kondisi psikologis dan profesional responden dalam lingkungan kerja perbankan.

**Tabel 1. Distribusi Masa Kerja Responden**

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
<1 tahun	10	9,8
1–3 tahun	65	63,7
4–6 tahun	23	22,5
>6 tahun	4	3,9
<b>Total</b>	<b>102</b>	<b>100</b>

Sumber Data: Diolah dari data penelitian (2026)

Distribusi pada tabel menunjukkan bahwa kelompok responden dengan masa kerja 1–3 tahun mendominasi komposisi sampel penelitian. Proporsi sebesar 63,7% menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih berada pada fase awal perkembangan karier. Dalam perspektif perilaku organisasi, fase tersebut sering dikaitkan dengan proses internalisasi nilai organisasi dan penyesuaian terhadap standar kinerja yang ditetapkan perusahaan (Maryati, 2022). Kondisi tersebut dapat memunculkan dinamika psikologis yang berbeda dibandingkan karyawan dengan masa kerja yang lebih panjang.

Karyawan dengan masa kerja yang relatif pendek sering menghadapi tuntutan belajar yang intensif dan ekspektasi produktivitas yang tinggi. Situasi tersebut dapat meningkatkan tingkat stres kerja karena individu harus menyeimbangkan antara tuntutan kinerja dan proses adaptasi terhadap budaya organisasi. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa tekanan kerja pada fase awal karier dapat memengaruhi perilaku digital karyawan di tempat kerja (Megaputri, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik masa kerja memiliki relevansi dalam memahami fenomena cyberloafing dalam organisasi modern.

Kelompok karyawan dengan masa kerja 4–6 tahun menunjukkan proporsi sebesar 22,5%, yang menggambarkan fase transisi menuju kematangan profesional. Pada tahap ini, individu biasanya telah memiliki pemahaman yang lebih stabil mengenai struktur kerja dan tanggung jawab organisasi. Stabilitas tersebut cenderung menurunkan tingkat ketidakpastian peran yang sering menjadi sumber stres kerja (Maghfirah, 2023). Karyawan pada fase ini biasanya menunjukkan pola perilaku kerja yang lebih konsisten dan terstruktur.

Kelompok responden dengan masa kerja lebih dari enam tahun memiliki proporsi yang relatif kecil dalam penelitian ini. Meskipun jumlahnya terbatas, kelompok ini memiliki pengalaman organisasi yang lebih panjang dan tingkat adaptasi yang lebih tinggi terhadap sistem kerja. Pengalaman kerja yang lebih lama sering berkorelasi dengan peningkatan keterampilan manajerial serta kemampuan mengelola tekanan kerja secara lebih efektif (Sirajuddin, 2023). Kondisi tersebut dapat berkontribusi pada stabilitas kinerja dalam jangka panjang.

Dominasi responden dengan masa kerja 1–3 tahun juga mencerminkan dinamika demografis tenaga kerja dalam sektor perbankan yang cenderung didominasi oleh generasi muda. Generasi pekerja muda memiliki karakteristik yang sangat dekat dengan teknologi digital dan penggunaan internet dalam kehidupan sehari-hari. Fenomena ini berkaitan dengan meningkatnya penetrasi internet di Indonesia

yang mencapai lebih dari 185 juta pengguna pada tahun 2024 (Rizti, 2024). Lingkungan kerja digital yang intensif dapat memengaruhi pola perilaku kerja karyawan, termasuk kecenderungan melakukan aktivitas cyberloafing.

Perilaku cyberloafing dalam organisasi modern tidak selalu dapat dipahami sebagai bentuk penyimpangan kerja yang murni. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa aktivitas digital non-pekerjaan dalam durasi tertentu dapat berfungsi sebagai mekanisme pemulihan psikologis dari tekanan pekerjaan. Aktivitas tersebut memungkinkan karyawan memperoleh jeda mental yang dapat membantu mengembalikan fokus kerja (Attiq & Filatrovi, 2022). Perspektif ini memperlihatkan bahwa perilaku digital karyawan memiliki dimensi yang lebih kompleks dibandingkan sekadar pelanggaran disiplin kerja.

Hubungan antara masa kerja, stres kerja, dan cyberloafing menunjukkan adanya dinamika interaksi yang kompleks dalam organisasi modern. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa stres kerja sering menjadi pemicu munculnya perilaku cyberloafing sebagai bentuk coping terhadap tekanan kerja (Pangestuari et al., 2023). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perilaku digital karyawan tidak dapat dipisahkan dari konteks psikologis dan struktural dalam organisasi. Interpretasi terhadap karakteristik responden memberikan landasan penting untuk memahami hubungan antara variabel yang dianalisis dalam penelitian ini.

Analisis karakteristik responden memberikan gambaran awal mengenai kondisi demografis yang membentuk konteks penelitian. Dominasi kelompok karyawan dengan masa kerja awal menunjukkan bahwa dinamika adaptasi kerja dan tekanan organisasi menjadi faktor penting dalam memahami perilaku kerja digital. Kondisi tersebut relevan dengan perkembangan organisasi berbasis teknologi yang semakin intensif dalam sektor perbankan modern. Karakteristik ini menjadi dasar analitis untuk menafsirkan hasil pengujian statistik pada bagian selanjutnya.

### Uji Kualitas Instrumen dan Pengujian Asumsi Statistik Model

Evaluasi kualitas instrumen penelitian merupakan tahapan penting dalam penelitian kuantitatif karena menentukan tingkat akurasi pengukuran variabel yang dianalisis. Instrumen yang valid dan reliabel memastikan bahwa data yang diperoleh benar-benar merepresentasikan konstruk teoritis yang diukur. Dalam penelitian survei berbasis kuesioner, uji validitas dilakukan untuk memastikan setiap item pertanyaan mampu mengukur dimensi variabel yang dimaksud secara tepat (Ghozali, 2021). Kualitas instrumen yang baik menjadi dasar bagi analisis statistik lanjutan yang digunakan untuk menguji hubungan antara cyberloafing, stres kerja, dan kinerja karyawan.

Uji validitas dilakukan dengan melihat tingkat signifikansi korelasi antara setiap indikator dan skor total konstruk. Indikator dinyatakan valid apabila nilai signifikansi berada di bawah batas yang ditetapkan dalam pengujian statistik. Pendekatan ini memungkinkan peneliti mengidentifikasi apakah item pernyataan mampu menggambarkan dimensi konseptual variabel penelitian secara memadai. Metode pengujian validitas ini banyak digunakan dalam penelitian manajemen sumber daya manusia berbasis survei karena memberikan ukuran empiris terhadap kualitas instrumen penelitian (Sugiyono, 2020).

Hasil pengujian validitas terhadap seluruh indikator variabel menunjukkan bahwa setiap item memiliki nilai signifikansi yang memenuhi kriteria statistik yang ditetapkan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini mampu merepresentasikan variabel cyberloafing, stres kerja, dan kinerja karyawan secara konsisten. Kesesuaian indikator dengan konstruk teoritis penting dalam penelitian perilaku organisasi karena variabel yang dianalisis sering bersifat abstrak dan multidimensional (Maryati, 2022). Temuan tersebut memperkuat legitimasi penggunaan instrumen penelitian dalam pengukuran persepsi responden.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Indikator	Sig.	Ketentuan	Hasil
Cyberloafing (X <sub>1</sub> )	C1–C7	0,000	<0,05	Valid
Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	SK1–SK4	0,000	<0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	K1–K4	0,000	<0,05	Valid

Sumber Data: Diolah dari data penelitian (2026)

Hasil pada tabel menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05 yang berarti setiap item pertanyaan dinyatakan valid secara statistik. Validitas tersebut menunjukkan bahwa instrumen mampu menangkap fenomena perilaku digital dan tekanan kerja yang dialami karyawan dalam konteks organisasi perbankan. Fenomena cyberloafing sering kali memiliki dimensi perilaku yang kompleks karena berkaitan dengan penggunaan teknologi digital di lingkungan kerja (Blanchard & Henle, 2008). Validitas instrumen memberikan jaminan bahwa fenomena tersebut diukur secara akurat melalui indikator yang digunakan.

Setelah validitas instrumen terpenuhi, tahap berikutnya adalah pengujian reliabilitas untuk menilai konsistensi internal alat ukur. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana instrumen menghasilkan hasil pengukuran yang stabil ketika digunakan pada kondisi yang relatif sama. Dalam penelitian kuantitatif, koefisien Cronbach's Alpha sering digunakan untuk menilai konsistensi internal suatu konstruk penelitian (Ghozali, 2021). Nilai koefisien yang lebih besar dari 0,70 menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang memadai.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Cyberloafing (X <sub>1</sub> )	0,961	0,70	Reliabel
Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	0,941	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,899	0,70	Reliabel

Sumber Data: Diolah dari data penelitian (2026)

Nilai Cronbach's Alpha pada seluruh variabel berada jauh di atas batas minimum yang ditetapkan dalam penelitian kuantitatif. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki konsistensi internal yang kuat dalam mengukur konstruk penelitian. Konsistensi ini penting karena variabel seperti stres kerja dan cyberloafing memiliki dimensi psikologis yang kompleks dalam perilaku organisasi (Maghfirah, 2023). Reliabilitas instrumen memberikan jaminan bahwa pengukuran variabel dilakukan secara stabil dan dapat dipercaya.

Pengujian berikutnya dilakukan melalui uji asumsi klasik yang bertujuan memastikan bahwa model regresi memenuhi syarat analisis statistik. Model regresi yang digunakan dalam penelitian empiris harus memenuhi beberapa asumsi dasar agar estimasi parameter tidak bias. Asumsi tersebut meliputi normalitas residual, tidak adanya multikolinearitas, serta tidak terjadinya heteroskedastisitas (Ghozali, 2021). Pemenuhan asumsi tersebut menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk analisis inferensial secara valid.

**Tabel 4. Hasil Uji Asumsi Klasik**

Jenis Uji	Nilai	Ketentuan	Hasil
Normalitas	Asymp. Sig. = 0,141	> 0,05	Memenuhi
Multikolinearitas	Tolerance = 0,185 VIF = 5,401	Tolerance > 0,10 VIF < 10	Memenuhi
Heteroskedastisitas	Sig. X <sub>1</sub> = 0,472 Sig. X <sub>2</sub> = 0,197	> 0,05	Memenuhi

Sumber Data: Diolah dari data penelitian (2026)

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian memenuhi persyaratan statistik sehingga hasil analisis yang diperoleh dapat dipercaya. Pengujian pertama adalah uji normalitas yang bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai Asymp. Sig. sebesar 0,141. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas sehingga dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut (Ghozali, 2021).

Pengujian selanjutnya adalah uji multikolinearitas yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Hasil pengujian menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,185 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 5,401. Nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF yang lebih kecil dari 10 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen. Hal ini berarti variabel bebas dalam penelitian tidak memiliki hubungan yang terlalu kuat satu sama lain sehingga model regresi dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel secara lebih akurat (Ghozali, 2021).

Selanjutnya dilakukan uji heteroskedastisitas untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel  $X_1$  sebesar 0,472 dan pada variabel  $X_2$  sebesar 0,197. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini. Dengan demikian, varians residual pada setiap pengamatan relatif sama sehingga model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas (Ghozali, 2021).

Berdasarkan seluruh hasil pengujian asumsi klasik tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan analisis regresi linier berganda. Data penelitian dinyatakan berdistribusi normal, tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen, serta tidak ditemukan heteroskedastisitas. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan layak untuk digunakan dalam tahap analisis selanjutnya guna menguji hubungan antara variabel penelitian.

### Pengujian Hipotesis dan Interpretasi Model Regresi

Pendekatan regresi linier berganda digunakan untuk mengidentifikasi hubungan kausal antara cyberloafing, stres kerja, dan kinerja karyawan pada sektor perbankan di Kota Palembang. Analisis ini dilakukan menggunakan data survei kuantitatif yang diperoleh dari responden melalui instrumen kuesioner berbasis skala Likert lima poin yang dirancang untuk mengukur persepsi karyawan terhadap variabel penelitian. Model regresi memberikan estimasi koefisien yang menunjukkan arah serta kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam konteks organisasi modern yang berbasis teknologi digital (Ghozali, 2021). Pemanfaatan internet dalam aktivitas kerja menjadi faktor yang semakin relevan dalam organisasi kontemporer karena penetrasi pengguna internet di Indonesia terus meningkat dan memengaruhi pola perilaku kerja karyawan (Rizti, 2024).

Hasil analisis regresi linier berganda memberikan gambaran mengenai hubungan empiris antara cyberloafing dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi menunjukkan perubahan yang terjadi pada variabel kinerja ketika variabel independen mengalami perubahan satu satuan dalam model statistik yang digunakan. Interpretasi terhadap koefisien ini memungkinkan peneliti memahami dinamika perilaku digital karyawan dan tekanan psikologis dalam organisasi yang memengaruhi performa kerja (Maryati, 2022). Hasil estimasi regresi dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Koefisien (B)	Interpretasi
Konstanta	18,765	Nilai dasar kinerja saat variabel $X_1$ dan $X_2 = 0$
Cyberloafing ( $X_1$ )	0,115	Setiap kenaikan 1 satuan cyberloafing meningkatkan kinerja sebesar 0,115
Stres Kerja ( $X_2$ )	-0,428	Setiap kenaikan 1 satuan stres kerja menurunkan kinerja sebesar 0,428

Sumber Data: Diolah dari data penelitian (2026)

Koefisien regresi cyberloafing pada tabel tersebut menunjukkan nilai positif sebesar 0,115 yang mengindikasikan adanya hubungan positif antara cyberloafing dan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa aktivitas cyberloafing yang dilakukan dalam batas tertentu dapat berperan sebagai bentuk jeda psikologis yang membantu karyawan memulihkan konsentrasi kerja. Fenomena tersebut sering dijelaskan dalam literatur organisasi sebagai mekanisme coping yang memungkinkan individu mengurangi kejenuhan kerja akibat rutinitas pekerjaan yang intensif (Attiq & Filatrovi, 2022). Hasil ini

juga konsisten dengan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa penggunaan internet secara moderat selama jam kerja dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis dan mempertahankan produktivitas karyawan (Afifah & Abdullah, 2024).

Koefisien regresi pada variabel stres kerja menunjukkan nilai negatif sebesar -0,428 yang mengindikasikan bahwa peningkatan tingkat stres kerja berkorelasi dengan penurunan kinerja karyawan. Tekanan pekerjaan yang tinggi sering menimbulkan kelelahan mental, menurunkan motivasi kerja, serta mengurangi kemampuan individu dalam mempertahankan konsentrasi saat menyelesaikan tugas organisasi. Studi empiris menunjukkan bahwa stres kerja yang tidak dikelola secara efektif dapat menurunkan kualitas keputusan serta efektivitas kerja dalam organisasi modern (Maghfirah, 2023). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa stres kerja yang berkepanjangan berpotensi menurunkan performa karyawan serta memicu munculnya perilaku kerja yang tidak produktif (Damayanti et al., 2023).

Pengujian signifikansi statistik terhadap hubungan antarvariabel dilakukan melalui uji t dan uji F untuk mengevaluasi hipotesis penelitian. Uji t digunakan untuk menilai signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap kinerja karyawan. Uji F digunakan untuk menguji apakah cyberloafing dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam model regresi yang dianalisis. Hasil pengujian signifikansi tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 6. Hasil Uji t dan Uji F**

Uji	Nilai Hitung	Nilai Tabel	Sig.
t (Cyberloafing – X <sub>1</sub> )	5,174	1,984	0,000
t (Stres Kerja – X <sub>2</sub> )	-14,104	1,984	0,000
F (Simultan)	173,120	3,09	0,000

Sumber Data: Diolah dari data penelitian (2026)

Nilai t hitung pada variabel cyberloafing sebesar 5,174 menunjukkan bahwa variabel ini memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari tingkat signifikansi statistik menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh cyberloafing terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Fenomena ini memperlihatkan bahwa aktivitas internet non-pekerjaan tidak selalu berdampak negatif terhadap produktivitas apabila dilakukan dalam intensitas yang terkendali. Studi sebelumnya juga menunjukkan bahwa cyberloafing dalam intensitas moderat dapat meningkatkan kepuasan kerja serta memberikan efek pemulihan mental bagi karyawan (Suwandi et al., 2025).

Hasil uji t pada variabel stres kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar -14,104 dengan tingkat signifikansi yang sangat tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam organisasi perbankan. Tekanan kerja yang tinggi dapat menurunkan efektivitas individu dalam menyelesaikan tugas serta mengurangi kualitas interaksi kerja antarpegawai. Penelitian empiris menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi sering berkaitan dengan penurunan produktivitas serta meningkatnya kelelahan psikologis dalam organisasi (Ihsan et al., 2022).

Hasil uji F pada tabel yang sama menunjukkan bahwa model regresi memiliki nilai F hitung sebesar 173,120 dengan tingkat signifikansi yang sangat kecil. Nilai ini menunjukkan bahwa cyberloafing dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan simultan ini menunjukkan bahwa perilaku digital karyawan dan kondisi psikologis kerja merupakan dua faktor yang saling berkaitan dalam membentuk dinamika kinerja dalam organisasi modern. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa interaksi antara tekanan kerja dan perilaku digital dapat memengaruhi efektivitas kerja serta keseimbangan psikologis individu dalam lingkungan kerja (Pangestuani et al., 2023).

Kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan dianalisis melalui koefisien determinasi yang menunjukkan kontribusi variabel independen terhadap perubahan variabel dependen. Koefisien determinasi memberikan gambaran mengenai seberapa besar variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh cyberloafing dan stres kerja dalam model penelitian. Nilai ini menjadi

indikator penting untuk menilai kekuatan prediktif model regresi yang digunakan dalam penelitian empiris (Ghozali, 2021). Hasil analisis koefisien determinasi disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 7. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R Square	Adjusted R Square
1	0,778	0,773

Sumber Data: Diolah dari data penelitian (2026)

Nilai R Square sebesar 0,778 menunjukkan bahwa 77,8 persen variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh cyberloafing dan stres kerja secara simultan. Proporsi ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang cukup kuat dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Sisa variasi sebesar 22,2 persen dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian seperti motivasi kerja, budaya organisasi, dan dukungan sosial dalam lingkungan kerja (Sirajuddin, 2023). Literatur perilaku organisasi juga menunjukkan bahwa berbagai faktor psikologis dan struktural dapat berkontribusi terhadap dinamika kinerja karyawan dalam organisasi modern (Nailul, 2024).

Interpretasi keseluruhan hasil penelitian menunjukkan bahwa cyberloafing dalam tingkat moderat dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan karena berfungsi sebagai mekanisme pemulihan psikologis dari tekanan kerja. Aktivitas digital non-pekerjaan dalam durasi terbatas memungkinkan karyawan memperoleh jeda mental yang membantu memulihkan fokus dan energi kerja. Pada sisi lain, stres kerja yang berlebihan terbukti menurunkan efektivitas individu dalam melaksanakan tugas organisasi serta mengurangi kualitas kinerja. Temuan ini memperlihatkan bahwa pengelolaan perilaku digital dan kesejahteraan psikologis karyawan menjadi aspek penting dalam kebijakan manajemen sumber daya manusia dalam sektor perbankan (Wati & Nurmayanti, 2025).

## KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa cyberloafing dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bank di Kota Palembang berdasarkan analisis regresi linier berganda yang dilakukan terhadap data survei responden. Hasil empiris memperlihatkan bahwa cyberloafing berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa aktivitas internet non-pekerjaan dalam intensitas moderat dapat berfungsi sebagai mekanisme pemulihan psikologis yang membantu menjaga konsentrasi dan efektivitas kerja. Sebaliknya, stres kerja menunjukkan pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga peningkatan tekanan kerja yang berlebihan berpotensi menurunkan produktivitas, kualitas kerja, serta kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas organisasi secara optimal. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,778 menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan sebagian besar dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sehingga pengelolaan perilaku digital yang adaptif serta strategi manajemen stres yang efektif menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja perbankan yang produktif dan berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, I. N., & Abdullah, F. (2024). Pengaruh Cyberloafing dan Workload Terhadap Employee Performance Dengan Self Control Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan Bagian Accounting PT. Haimjaya Sakti). *Jurnal Transparan Institut Teknologi dan Bisnis Yadika*, 16(2), 28-39. <https://doi.org/10.53567/jtsyb.v16i2.74>
- Aqil, M., Dahri, N. W., Barung, R., & Abdullah, M. S. (2025). Pengaruh Work Stres Dan Self Control Terhadap Cyberloafing Pada Pegawai Di Badan Penghubung Provinsi Sulawesi Barat. *Journal Of Management Branding*, 2(1), 40-50. <https://doi.org/10.71326/jmb.v2.i1.66>
- Attiq, K., & Filatrovi, E. W. (2022). Pengelolaan Burnout Karyawan Guna Menghentikan Cyberloafing. *Among Makarti*, 15(1). <http://dx.doi.org/10.52353/ama.v15i1.232>
- Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior*, 24(3), 1067–1084. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2007.03.008>

- Cindy, F. A., Zhafira, N. H., Damrus, D., & Rusdi, R. (2025). Hubungan Cyberloafing dan Stres Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil di Aceh Barat. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Terpadu (Jimetera)*, 5(1), 19-24. <https://doi.org/10.35308/jimetera.v5i1.11322>
- Damayanti, A., Hayati, K., & Mardiana, N. (2023). Pengaruh stres kerja dan perilaku cyberloafing terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 2(3), 776-786. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.3.13>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ihsan, M., Fadhil, M., & Hamid, U. (2022). Pengaruh Cyberloafing, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD). *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 5(2), 171-182. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v5i2.405>
- Maghfirah, N. (2023). Faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja karyawan. *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, 6(2), 127. <https://doi.org/10.22441/jdm.v6i2.22307>
- Marsika, D., & Nurrahmah, W. S. (2024). Perilaku Cyberloafing dalam Organisasi Publik: Pengaruh Kebosanan, Stress, dan Lingkungan Kerja Pada Kantor Desa Kayu Raja. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri Terapan*, 3(4), 1448-1454. <https://doi.org/10.55826/2cevf365>
- Maryati, T. (2022). *Budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan*. UMY Press.
- Megaputri, N. E. (2023). Pengaruh Ambiguitas Peran dan Keadilan Organisasi Terhadap Cyberloafing dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 4(02), 155-170. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v4i02.317>
- Nailul, M. N. H. (2024). Pengaruh kebosanan kerja, kontrol diri, dan work environment terhadap perilaku cyberloafing dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Tengah. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 3624-3541. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i4.12450>
- Nuranti, L. A., & Asyari, M. The Influence of Job Stress, Job Boredom, Organizational Climate, and Self-Control on Employee Cyberloafing Behavior: Study on Bank Syariah Indonesia Employees in Pangkalan Bun. *Journal of Business Management and Islamic Banking*, 001-014. <https://doi.org/10.14421/jbmib.2025.0401-01>
- 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. <https://doi.org/10.32524/jkb.v21i2.842>
- Puspita, A. Y. R., & Sudiro, A. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 2(3), 776-786. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.3.13>
- Putri, N. P. E. A. L., & Riana, I. G. (2025). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Stres Kerja. *E-Jurnal Manajemen*, 14(8). <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2025.v14.i8.p01>
- Rizti, F. (2024). 185,3 juta pengguna internet tercatat di Indonesia pada 2024. *GoodStats Indonesia*. <https://data.goodstats.id/statistic/1853-juta-pengguna-internet-tercatat-diindonesia-pada-2024-JFNoa>
- Rohmah, N. K., Malik, N., & Robbie, R. I. (2023, March). The effect of cyberloafing and work stress on teachers and education performance. In *Conference on Economic and Business Innovation (CEBI)* (pp. 918-927). <https://doi.org/10.31328/cebi.v3i1.421>
- Rosalinda, H., Sijabat, R., & Setyorini, N. (2023). Analisis pengaruh role overload, role ambiguity, dan role conflict terhadap perilaku cyberloafing. *Journal of Student Research*, 1(3), 192-202. <https://doi.org/10.55606/jsr.v1i3.1215>
- Sibuea, A. F. N., & Chalil, S. (2025). Pengaruh Job Insecurity dan Cyberloafing terhadap Kinerja Pegawai Honorer Kantor Gubernur Sumatera Utara. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 10(1). <https://doi.org/10.30651/jms.v10i1.25749>
- Sirajuddin, S. (2023). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Sinar Permaja Jakarta Selatan (Studi kasus pada divisi building management South Quarter).

- Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 3(1), 165.  
<https://doi.org/10.32493/jism.v3i1.29528>
- Sugiyono. (2020). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suwandi, D. H., Levianto, J., & Fathoni, M. A. (2025). Pengaruh cyberloafing, stres kerja, dan komitmen organisasional terhadap niat untuk berpindah kerja pada karyawan generasi z di Jakarta Selatan. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 365-379.  
<https://doi.org/10.37631/ebisma.v6i2.2133>
- Swadana, I., & Sambudi, Y. D. (2025). Hubungan Self Control dan Happiness At Work Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan Milenial di Bank Syariah X Yogyakarta. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 281-292.  
<https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2009>
- Syarifah, N., Purwantini, L., & Hanoum, M. (2025). Stres Akademik Dan Academic Flow Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *SOUL: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 17(1), 15-30. <https://doi.org/10.33558/soul.v17i1.10888>
- Wati, O. L., & Nurmayanti, S. (2025). The Effect of Job Stress and Cyberloafing Behavior on Employee Performance with Orgaizational Commitment as a Intervening Variable. *Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science*, 5(02), 274-294.  
<https://doi.org/10.63922/ajmesc.v5i02.1290>