

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN TERHADAP PRILAKU *CYBERLOAFING* KARYAWAN

(Studi Kasus pada PT. Telkom Indonesia Witel Bengkulu)

Afif Dwi Cahya Malindra⁽¹⁾ Ade Tiara Yulinda⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu

afifdwicahya2000@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of workload and work environment on cyberloafing behavior of employees at PT Telkom Indonesia Witel Bengkulu. The independent variables in this study are workload (X1) and work environment (X2), while the dependent variable is cyberloafing (Y). This study uses a quantitative method with a multiple linear regression approach. Data were collected through questionnaires distributed to 50 respondents, and data analysis was carried out using SPSS. There are several data analysis techniques used in this study, including using multiple linear regression analysis, determinant coefficients, and also hypothesis testing. Based on the results of the study, it can be concluded that workload (X1) and work environment (X2) have a positive effect on cyberloafing behavior (Y). with the results of multiple linear regression analysis obtained the equation $Y = 8.894 + 0.580 (X1) + 0.587 (X2)$ and the determination coefficient (R^2) of 0.356 or 35.6%. Based on the hypothesis test, namely the t test (partial) and the f test (simultaneous) with the F-count value ($12.983 > F\text{-table}$ (3.18) and the significance value ($0.003 < 0.05$), then together these variables have a positive and significant effect on cyberloafing.

Keywords: workload, work environment and employee cyberloafing

PENDAHULUAN

Di era digital saat ini, kemajuan teknologi membawa perubahan besar dalam cara kerja, memudahkan akses informasi, dan meningkatkan efisiensi dalam berbagai bidang. Penggunaan internet yang semakin luas memungkinkan karyawan untuk mengakses berbagai sumber daya secara cepat dan mudah. Namun, kenyataannya, kemudahan ini juga menciptakan tantangan baru di dunia kerja. Teknologi dan internet merupakan suatu hal yang telah menjadi kebutuhan untuk masyarakat di era modern guna membantu aktivitas sehari-hari. Begitu pula bagi perusahaan, internet merupakan hal yang sangat penting untuk membantu memudahkan pekerjaan sehingga berguna untuk keefektifan kualitas kerja (Prayogo Dino, 2024). Namun terjadi meningkatnya kecenderungan cyberloafing, di mana karyawan menghabiskan waktu kerja untuk kegiatan pribadi yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Cyberloafing adalah salah satu dampak dari perkembangan teknologi informasi dan komunikasi dalam dunia kerja modern. Perilaku ini merujuk pada penggunaan waktu kerja untuk kepentingan pribadi dengan mengakses internet, seperti media sosial atau browsing, yang jelas tidak terkait dengan pekerjaan. Keadaan ini berpotensi menurunkan produktivitas dan kinerja karyawan, serta sering menjadi perhatian utama bagi manajer atau pimpinan perusahaan. Banyak karyawan

yang terlibat dalam cyberloafing tanpa disadari, meskipun mereka terlihat sedang bekerja sesuai dengan Ravichandran & Venkatesh (2020) mengkaji bahwa Cyberloafing berhubungan dengan motivasi intrinsik dan ekstrinsik karyawan, serta pengelolaan waktu dan pengawasan di tempat kerja. Faktor-faktor ini dapat meningkatkan kemungkinan karyawan terlibat dalam cyberloafing, yang akhirnya menurunkan produktivitas.

Menurut Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII), pengguna internet di Indonesia mencapai 215,63 juta individu pada rentang waktu 2022-2023 dan pada tahun 2024 sudah mencapai lebih dari 220 juta orang yang merupakan pengguna aktif internet. Jumlah pengguna internet tersebut setara dengan 78,19% dari total populasi Indonesia yang berjumlah 275,77 juta jiwa. Pentingnya peran internet dalam konteks pekerjaan ini juga diperkuat oleh hasil survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas) yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS). Data tersebut mengungkapkan bahwa 47,64% dari pengguna internet di Indonesia berasal dari kelompok usia produktif, yaitu 25-49 tahun. Penggunaan internet yang tinggi ini berhubungan dengan kebutuhan karyawan untuk mengakses berbagai platform media sosial seperti Facebook, WhatsApp, Telegram, Line, Twitter, Instagram, dan YouTube selama jam kerja. Dalam konteks ini, cyberloafing menjadi fenomena yang sulit dihindari, terutama dengan semakin mudahnya akses internet (Putra & Sumarno, 2019).

Penggunaan internet sudah menjadi kebutuhan penting di dunia kerja. Dengan adanya internet, pekerjaan menjadi lebih efisien dan efektif. Internet memudahkan komunikasi antar karyawan dan meningkatkan produktivitas dalam banyak aspek pekerjaan. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh APJII tahun 2023 hampir setiap jenis usaha memiliki angka penggunaan internet yang tinggi. Kemajuan teknologi seperti internet tentu mempermudah karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Meskipun begitu, ada dampak negatif yang muncul, di mana sebagian karyawan menggunakan internet untuk kepentingan pribadi di jam kerja, sehingga menyebabkan terjadinya cyberloafing (APJII, 2023)

Namun, tidak semua karyawan dapat memanfaatkan fasilitas internet untuk hal-hal positif. Beberapa karyawan seringkali menggunakan waktu kerja mereka untuk aktivitas yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Perilaku ini disebut sebagai cyberloafing, yang dilakukan oleh karyawan yang menggunakan fasilitas internet kantor selama jam kerja untuk kepentingan pribadi. Sejalan dengan Sutrisno (2020) mengatakan kegiatan cyberloafing ini sering kali terlihat seperti kegiatan yang tidak produktif, meskipun karyawan tersebut tampak seperti sedang bekerja. Terkadang, karyawan yang terlibat dalam cyberloafing tidak menyadari dampak negatif dari perilaku ini terhadap kinerja mereka dan perusahaan.

Beban kerja adalah salah satu faktor yang dapat memengaruhi perilaku cyberloafing di tempat kerja. Beban kerja yang tinggi atau tidak seimbang dapat menciptakan tekanan baik secara fisik maupun mental bagi karyawan. Hal ini sering kali menyebabkan karyawan mencari pelarian dengan terlibat dalam cyberloafing. Beban kerja yang terlalu berat atau tidak seimbang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas dan kinerja karyawan, karena mereka merasa kewalahan atau kehilangan motivasi. Sebaliknya, karyawan yang memiliki beban kerja yang terlalu ringan juga cenderung terlibat dalam kegiatan yang tidak produktif. Sesuai dengan pendapat Suryanto (2021), beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan stress. Selain itu, beban kerja yang terlalu ringan juga dapat memicu kebosanan, yang mendorong karyawan untuk mencari kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan sebagai bentuk pelarian.

Beban kerja yang berlebihan atau tidak seimbang dapat mengarah pada

perilaku cyberloafing. Karyawan yang merasa kewalahan dengan tugas yang menumpuk dan tidak disertai insentif yang memadai mungkin merasa stres dan memilih untuk mengalihkan perhatian mereka ke internet. Begitu pula, karyawan dengan beban kerja yang ringan mungkin merasa tidak tertantang dan cenderung menghabiskan waktu dengan kegiatan pribadi. Penelitian yang dilakukan Widodo dan Sari (2022) menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi berhubungan dengan peningkatan cyberloafing, terutama jika lingkungan kerja tidak memberikan dukungan yang cukup terhadap karyawan.

Lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam mempengaruhi perilaku cyberloafing. Sebuah lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti kurangnya pengawasan yang jelas, kebijakan internet yang longgar, atau hubungan antar karyawan yang tidak harmonis, dapat memperburuk perilaku ini. Sebaliknya, lingkungan yang mendukung dengan pengawasan yang jelas dan hubungan kerja yang positif dapat mengurangi kecenderungan karyawan untuk terlibat dalam cyberloafing. Penelitian yang dilakukan oleh Rahman dan Yusuf (2021), lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik (seperti fasilitas yang memadai) maupun sosial (seperti dukungan dari rekan kerja dan atasan), dapat mengurangi kemungkinan terjadinya cyberloafing.

Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana yang mendukung karyawan untuk bekerja dengan lebih fokus dan produktif. Dalam lingkungan kerja yang harmonis, karyawan akan merasa lebih dihargai dan lebih termotivasi untuk bekerja secara efisien. Sebaliknya, lingkungan yang buruk dapat menyebabkan stres dan kecenderungan untuk melarikan diri dari pekerjaan, akhirnya meningkatkan cyberloafing. Secara umum, lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis: fisik, yang meliputi kondisi tempat kerja, dan non-fisik, yang berhubungan dengan hubungan antar karyawan dan suasana kerja (Sutrisno, 2020)

PT Telkom Bengkulu, sebagai anak perusahaan Telkom Indonesia yang bergerak di bidang infrastruktur jaringan, memanfaatkan teknologi internet untuk membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Namun, berdasarkan observasi awal, banyak karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Bengkulu yang lebih sering menggunakan waktu kerja untuk mengakses media sosial, menonton video, atau berselancar di internet tanpa tujuan yang jelas. Hal ini sangat dipengaruhi oleh beban kerja yang tidak seimbang dan kurangnya pengawasan yang memadai. Ketika beban kerja terlalu ringan, karyawan merasa tidak terstimulasi dan cenderung melakukan aktivitas yang tidak produktif.

Karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Bengkulu juga terpengaruh oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif. Dalam observasi awal, terlihat bahwa faktor lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat mendorong karyawan untuk melakukan cyberloafing. Ketidakjelasan pengawasan, kebijakan internet yang kurang tegas, serta hubungan antar karyawan yang kurang harmonis menjadi faktor-faktor yang memperburuk situasi ini. Hal ini menyebabkan banyak karyawan mencari pelarian dari pekerjaan dengan mengakses internet untuk kegiatan pribadi.

Berdasarkan observasi awal dengan pimpinan PT. Telkom Witel Bengkulu menyatakan bahwa perilaku cyberloafing tinggi ditandai dengan seringnya karyawan membuka media sosial atau situs pribadi saat jam kerja. Kondisi ini berkaitan dengan beban kerja yang terlalu banyak, yang membuat karyawan merasa stres dan kewalahan. Begitu juga dengan lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti fasilitas yang terbatas dan hubungan antar rekan kerja yang kurang baik. Sehingga untuk mengurangi stress beban kerja dan lingkungan yang kurang nyaman, mereka cenderung melakukan cyberloafing saat jam kerja.

Dengan permasalahan tersebut diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian

yang lebih mendalam untuk memahami bagaimana interaksi antara beban kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi perilaku *cyberloafing* di PT Telkom Indonesia Cabang Bengkulu. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai faktor-faktor penyebab *cyberloafing* dan memberikan rekomendasi yang lebih tepat bagi perusahaan dalam menangani masalah ini. Mengurangi *cyberloafing* tidak hanya akan meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan lebih mendukung bagi seluruh karyawan. Sehingga, penulis tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Terhadap Prilaku Cyberloafing Karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Bengkulu”.

METODE

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Bengkulu yang berjumlah sebanyak 50 orang karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2017). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling atau sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2017) sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Bengkulu yang berjumlah sebanyak 50 orang karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengambilan atau pengumpulan data apabila peneliti akan melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti harus mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit

Kuisisioner

Kuesioner digunakan sebagai teknik pengumpulan data utama dalam penelitian ini untuk mengukur persepsi karyawan PT Telkom Indonesia Cabang Bengkulu. Kuesioner (Angket) adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai suatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Untuk memperoleh data, angket disebarakan kepada responden secara acak. Menurut (Sugiyono, 2013) Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tau pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Untuk menilai tanggapan dari setiap responden, penulis menggunakan “Skala Likert” 5 point menurut Donald R. Cooper dan C. William Emory, yaitu seluruh pertanyaan yang telah dijawab dihitung bobotnya dan dijumlah seluruhnya agar dapat diketahui nilai setiap responden. Nilai tersebut kemudian akan dijadikan variabel penilaian. Bobot jawaban responden diberi nilai rinci sebagai berikut :

Tabel 1
Skala Likert

Sangat Setuju	:	5 Point
Setuju	:	4 Point
Netral	:	3 Point
Tidak Setuju	:	2 Point
Sangat Tidak Setuju	:	1 Point

Sumber : Sugiyono (2013)

Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data kuesioner dengan informasi sekunder yang relevan, seperti catatan kehadiran karyawan, laporan penggunaan internet, atau data lain yang tercatat dalam sistem perusahaan. Melalui teknik dokumentasi, data terkait penggunaan teknologi oleh karyawan dapat diperoleh untuk melihat seberapa besar kecenderungan cyberloafing yang terjadi. Teknik ini memberikan informasi tambahan yang bersifat objektif dan membantu mendalami fenomena yang terjadi di lapangan.

Teknik Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis Deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi pada suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), median (nilai tengah), standar deviasi, minimum (nilai paling kecil), maksimum (nilai paling besar) yang merupakan ukuran untuk melihat apakah variabel terdistribusi secara normal atau tidak (Winarno, 2017). Statistik deskriptif digunakan hanya untuk menjelaskan atau memberikan gambaran tentang karakteristik dari serangkaian data yang digunakan tanpa mengambil kesimpulan atau melakukan generalisasi sampel terhadap populasi.

Analisis Statistik Deskriptif yang dilakukan pada populasi yang digunakan dalam penelitian ini ialah analisis statistik deskriptif pada Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah perilaku cyberloafing sedangkan variabel independen yang digunakan adalah beban kerja dan lingkungan kerja.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian, yaitu kuesioner yang digunakan, dapat mengukur apa yang seharusnya diukur oleh variabel dalam penelitian ini. Dalam konteks ini, validitas akan memastikan apakah item-item dalam kuesioner dapat menggambarkan konstruk yang dimaksudkan, seperti Beban Kerja, lingkungan kerja dan perilaku cyberloafing.

Rumus Korelasi Person :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi

X, Y = Variabel yang diuji

n = Jumlah data

Uji Validitas Menggunakan Korelasi Pearson untuk mengukur hubungan antara tiap item dalam kuesioner dengan skor total dari variabel yang diukur. Jika nilai korelasi lebih besar dari 0,3, maka item tersebut dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dari instrumen penelitian. Dalam penelitian ini, reliabilitas diukur menggunakan *Cronbach's Alpha*, yang menunjukkan seberapa konsisten instrumen dalam mengukur variabel yang sama di waktu yang berbeda.

Rumus Cronbach's Alpha:

$$\alpha = \frac{N}{N-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_x^2}{\sigma_T^2} \right)$$

Menggunakan *Cronbach's Alpha* untuk mengevaluasi apakah item dalam kuesioner konsisten dalam mengukur variabel yang sama. Nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,70 menunjukkan reliabilitas yang baik. Tujuan Uji Reliabilitas:

- Memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memberikan hasil yang konsisten.
- Mengukur konsistensi internal dari setiap variabel, seperti Beban Kerja, lingkungan kerja dan perilaku cyberloafing

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan dari beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji regresi digunakan untuk menguji pengaruh dari Beban Kerja, lingkungan kerja terhadap perilaku cyberloafing. Model Regresi Linier Berganda:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi menunjukkan proporsi variansi dalam perilaku cyberloafing yang dapat dijelaskan oleh variasi dalam beban kerja dan lingkungan kerja.

HASIL

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja

Adapun hasil dari tanggapan responden terhadap variabel beban kerja (X_1) menunjukkan bahwa rata-rata skor jawaban responden terhadap variabel Beban Kerja berada pada rentang 3,02 – 3,68, yang berarti berada dalam kategori netral hingga setuju. Aspek dengan skor tertinggi adalah sistem pengawasan di perusahaan sudah berjalan dengan baik (3,68) dan penggunaan waktu kerja sesuai pada umumnya (3,64), menunjukkan adanya mekanisme kontrol dan efisiensi waktu yang baik. Sementara itu, tugas yang diberikan terlalu banyak (3,24) dan tingginya tuntutan kerja (3,38) menunjukkan bahwa sebagian responden merasa beban kerja cukup tinggi. Namun, secara keseluruhan, mayoritas masih merasa mampu mengatasinya dengan sistem kerja yang ada.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Adapun hasil dari tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja (X_2) dapat dilihat menunjukkan bahwa rata-rata skor jawaban responden terhadap variabel Lingkungan Kerja berada pada rentang 3,48 – 4,00, yang berarti berada dalam kategori setuju. Aspek dengan skor tertinggi adalah menjalin hubungan baik dengan karyawan lain (4,00) dan tersedianya penerangan cadangan saat pemadaman listrik (3,92), menunjukkan bahwa hubungan sosial dan fasilitas penerangan di tempat kerja sudah cukup baik. Sementara itu, suara bising dari kendaraan di sekitar area kerja (3,48) memiliki skor terendah, yang mengindikasikan bahwa gangguan kebisingan masih dirasakan oleh sebagian responden. Secara keseluruhan, lingkungan kerja dianggap cukup kondusif untuk mendukung aktivitas kerja.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Cyberloafing

Adapun hasil dari tanggapan responden terhadap variabel perilaku cyberloafing (Y) menunjukkan bahwa rata-rata skor jawaban responden terhadap variabel Cyberloafing berada pada rentang 1,58 – 2,74, yang berarti berada dalam kategori tidak setuju. Pernyataan dengan skor tertinggi adalah menerima telepon/chat pribadi yang tidak berkaitan dengan pekerjaan (2,74), menunjukkan bahwa aktivitas ini lebih sering dilakukan dibandingkan bentuk cyberloafing lainnya. Sementara itu, melakukan tindakan judi online atau mengelola situs pribadi (1,58) memiliki skor terendah, yang mengindikasikan bahwa perilaku ini jarang atau hampir tidak dilakukan oleh responden. Secara keseluruhan, aktivitas cyberloafing di lingkungan kerja tidak terlalu dominan, namun masih terjadi dalam beberapa bentuk tertentu seperti mengakses media sosial dan membaca berita.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Cyberloafing (Y). Nilai R^2 menunjukkan persentase pengaruh kedua variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi disajikan dalam tabel 4.14 berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.597 ^a	0,356	0,328	5,71351
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja				

Sumber : Outpus SPSS data yang diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.14 diatas didapatkan bahwa Nilai R^2 sebesar 0.356 menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh sebesar 35.6% terhadap variabel Cyberloafing (Y). Sementara itu, sisanya 64.4% (100% - 35.6%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Dengan demikian, model regresi ini memiliki kemampuan sedang dalam menjelaskan pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Cyberloafing.

Uji-T

Uji-T dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen, yaitu Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Cyberloafing (Y), secara parsial. Uji ini bertujuan untuk menguji signifikansi masing-masing variabel independen dalam model regresi. Hasil uji-T disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 3.
Hasil Uji-t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.894	20.982		3.424	.000
Beban Kerja	.664	.129	.580	3.910	.001
Lingkungan	.594	.155	.587	3.605	.002

Sumber : Outpus SPSS data yang diolah 2025

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda menggunakan SPSS didapatkan persamaan regresinya adalah :

$$Y = 8.894 + 0.580 (X1) + 0.587 (X2)$$

Dengan pengambilan keputusan $t\text{-tabel} = t(a/2 ; n-k-1) = t(0,025; 50- 2-1) = t(0,025; 47)$ maka $t\text{-tabel}$ sebesar 2.012. Berdasarkan hasil uji-T, diatas dapat diartikan bahwa :

1. Pengaruh beban kerja (X1) terhadap Cyberloafing (Y)
Variabel Beban Kerja (X1) terhadap cyberloafing (Y) memiliki nilai $t\text{-hitung}$ sebesar 3.910 dengan nilai signifikansi 0.001. Karena $t\text{-hitung} (3.910) > t\text{-tabel} (2.012)$ dan nilai signifikansi $(0.001) < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima artinya beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap cyberloafing (Y).
2. Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap Cyberloafing (Y)
Variabel lingkungan kerja (X2) terhadap cyberloafing (Y) memiliki $t\text{-hitung}$ sebesar 3.605 dengan nilai signifikansi 0.002. karena $t\text{-hitung}$ lebih besar dari $t\text{-tabel} (2.012)$ dan nilai signifikansi $(0.002) < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima artinya lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap cyberloafing (y).

Maka, dalam penelitian ini, faktor beban kerja dan lingkungan kerja terbukti memiliki hubungan yang signifikan terhadap cyberloafing karyawan PT. Telkom Witel Bengkulu.

Uji-F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen, yaitu Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Cyberloafing (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4
Hasil Uji-F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	147.644	2	43.822	12.983	.003 ^b
Residual	194.276	47	13.644		
Total	281.920	49			

b. Dependent Variable: Cyberloafing

c. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja

Sumber : Outpus SPSS data yang diolah 2025

Dengan pengambilan keputusan $f\text{-tabel} = f(k;n-k) = f(2;48)$ maka $f\text{-tabel}$ sebesar 3.18. Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai $F\text{-hitung}$ sebesar 12.983 dengan nilai signifikansi 0.003. Nilai $F\text{-tabel}$ dengan $df1 = 2$ dan $df2 = 47$ pada tingkat signifikansi 5% adalah 3.18. Karena $F\text{-hitung} (12.983)$ lebih besar dari $F\text{-tabel} (3.18)$ dan nilai signifikansi $(0.003) < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Cyberloafing (Y) artinya H0 ditolak dan H1 diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Cyberloafing Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku cyberloafing karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $t\text{-hitung}$ sebesar 3.910 dengan signifikansi 0,001. Dengan demikian, tingkat beban kerja yang dialami karyawan memiliki hubungan langsung dengan kecenderungan mereka untuk melakukan cyberloafing.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Chandra (2024) yang menyatakan bahwa persepsi terhadap beban kerja tidak memiliki hubungan signifikan dengan perilaku

cyberloafing pada karyawan. Hal ini dapat disebabkan oleh karyawan yang memiliki beban kerja tinggi cenderung lebih fokus menyelesaikan tugas-tugas mereka, sehingga tidak memiliki waktu atau kesempatan untuk terlibat dalam aktivitas non-produktif seperti cyberloafing.

Dengan demikian, meskipun beberapa literatur menyebutkan bahwa beban kerja dapat memicu perilaku cyberloafing sebagai bentuk pelarian atau mekanisme coping, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam PT. Telkom Witel Bengkulu, beban kerja menjadi faktor penentu dalam perilaku cyberloafing karyawan. Faktor lain seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, atau kebijakan pengawasan mungkin memiliki peran lebih dominan dalam mempengaruhi perilaku tersebut.

Menurut Sani dan Suhana (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku cyberloafing. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan dengan beban kerja tinggi mungkin mencari pelarian melalui aktivitas non-produktif seperti cyberloafing untuk mengurangi tekanan kerja. Namun, perbedaan hasil ini dapat disebabkan oleh perbedaan konteks organisasi, budaya kerja, atau kebijakan internal perusahaan yang berbeda antara PT. Telkom Witel Bengkulu dan perusahaan lain. Selain itu, faktor individu seperti kontrol diri juga berperan dalam perilaku cyberloafing. Karyawan dengan kontrol diri yang rendah cenderung lebih mudah terlibat dalam aktivitas cyberloafing, terlepas dari beban kerja yang mereka hadapi. Oleh karena itu, pengembangan program pelatihan untuk meningkatkan kontrol diri karyawan dapat menjadi salah satu strategi dalam mengurangi perilaku cyberloafing di tempat kerja.

Pengaruh Lingkungan Terhadap Cyberloafing Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku cyberloafing karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 3.605 dengan signifikansi 0,002 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, lingkungan kerja yang dialami karyawan memiliki hubungan langsung dengan kecenderungan mereka untuk melakukan cyberloafing. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prayogo (2021), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku cyberloafing pada karyawan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat mendorong karyawan untuk terlibat dalam aktivitas non-produktif sebagai bentuk pelarian dari tekanan kerja.

Selain itu, penelitian oleh Agustiani dan Karyaningsih (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki kontribusi sebesar 46,7% terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan konsentrasi dan produktivitas karyawan, sehingga mereka cenderung mencari hiburan melalui aktivitas online yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Artinya cyberloafing dapat berperan sebagai variabel intervening antara stres kerja dan kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang menimbulkan stres dapat memicu perilaku cyberloafing, yang kemudian berdampak negatif pada kinerja karyawan.

Sutrisno et., al (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan dapat membantu menghindari perilaku negatif seperti cyberloafing. Lingkungan kerja yang mendukung, seperti fasilitas internet yang memadai dan hubungan antar rekan kerja yang harmonis, dapat mengurangi kecenderungan karyawan untuk terlibat dalam aktivitas cyberloafing. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memainkan peran penting dalam mempengaruhi perilaku cyberloafing karyawan PT. Telkom Witel Bengkulu. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat menjadi strategi efektif untuk meminimalkan perilaku cyberloafing dan meningkatkan produktivitas karyawan.

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Terhadap Cyberloafing Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku cyberloafing karyawan. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan mempengaruhi perilaku cyberloafing dengan nilai F-hitung sebesar 12,983 dan signifikansi 0,003 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai R Square sebesar 0,356 mengindikasikan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama menjelaskan pengaruh sebesar 35,6% variasi dalam perilaku cyberloafing karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Bengkulu, sementara sisanya 64,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Artinya beban kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang kurang kondusif mendorong karyawan untuk melakukan cyberloafing sebagai bentuk pelarian dari tekanan pekerjaan.

Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan karyawan merasa lelah dan stres, mendorong mereka mencari pelarian melalui aktivitas non-produktif seperti mengakses internet untuk keperluan pribadi selama jam kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja berlebih dapat meningkatkan perilaku cyberloafing sebagai bentuk coping terhadap tekanan kerja (Howay dan Suryosukmono, 2024)

Selain itu, lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti kurangnya dukungan sosial atau fasilitas yang memadai, dapat meningkatkan tingkat stres dan kebosanan karyawan. Kondisi ini mendorong karyawan untuk terlibat dalam cyberloafing sebagai upaya mengurangi ketidaknyamanan atau kejenuhan di tempat kerja. Penelitian lain juga mengindikasikan bahwa stres kerja yang dipicu oleh lingkungan kerja yang buruk berkontribusi terhadap peningkatan perilaku cyberloafing (Satria, 2022). Dengan demikian, manajemen perusahaan perlu memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan dan memastikan lingkungan kerja yang mendukung. Upaya ini penting untuk meminimalkan perilaku cyberloafing dan meningkatkan produktivitas serta kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Setelah dilakukan penelitian pada karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Bengkulu dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap perilaku cyberloafing, dapat disimpulkan bahwa:

1. Beban Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap perilaku cyberloafing (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 3,910 dengan signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, tingkat beban kerja yang dialami karyawan memiliki hubungan langsung dengan kecenderungan mereka untuk melakukan cyberloafing.
2. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap perilaku cyberloafing (Y). Nilai t-hitung sebesar 3.605 dengan signifikansi 0,002 yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang dialami karyawan memiliki hubungan langsung dengan kecenderungan mereka untuk terlibat dalam cyberloafing.
3. Secara simultan, Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap perilaku cyberloafing (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai F-hitung sebesar 12,983 dan signifikansi 0,003 yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai R Square sebesar 0,356 mengindikasikan bahwa kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama menjelaskan berpengaruh sebesar 35,6% variasi dalam perilaku cyberloafing karyawan, sementara sisanya 64,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arika, (2011). Analisis beban kerja ditinjau dari faktor usia dengan pendekatan Recommended Weight Limit. Jurnal Teknik Industri Universitas Pattimura, Ambon.
- Askew, K. L., Ilie, A., Bauer, J. A., Simonet, D. V., Buckner, J. E., & Robertson,

- T. A. (2018). Menyusun bagaimana rekan kerja dan atasan mempengaruhi perilaku cyberloafing karyawan: Informasi normatif apa yang diperhatikan karyawan? *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 26(4), 526- 544.
- Afandi, P (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, Konsep dan Indikator*, edisi 1. ed. Zanafra, Pekanbaru.
- Agustiani, Y., & Karyaningsih. (2023). Pengaruh cyberloafing dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PNS pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Karawang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 498–507.
- APJII. (2024). *Survei Penggunaan Internet di Indonesia*. Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Budiarti, I., & Pratama, L. (2022). Pengendalian diri, komitmen organisasional, dan perilaku cyberloafing terhadap kinerja karyawan (Studi pada jasa e- logistik bisnis di Bandung). *Journal of Economics, Management, Business and Accounting*, 2(1), 37-46
- Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008). Interaksi antara stres kerja dan sanksi organisasi terhadap cyberloafing. *Journal of Managerial Issues*.
- Cahyaningrum, & Yulianti, (2022). Pengendalian diri, motivasi, dan cyberloafing terhadap kinerja karyawan di SMA dan SMK di Tarakan selama pandemi COVID-19. *Formosa Journal of Science and Technology*, 1(7), 839-852.
- Chandra, F. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap burnout. *Jurnal Maneksi*, 13(1). Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kuningan.
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson.
- Durak, H. Y., & Saritepeci, M. (2019). Burnout pekerjaan dan cyberloafing di kalangan guru: Analisis trait kepribadian, variabel status individu dan pekerjaan sebagai prediktor. *The Social Science Journal*, 56(1), 69-87.
- Desnirita, & Sari, (2022). Dampak beban kerja dan perilaku cyberloafing terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwidaya World Wide cabang wilayah DKI Jakarta. *Jurnal Akademi Akuntansi Indonesia Padang*, 2(1), 1-13.
- Henle, Christine A & Kedharnath, U. (2012). *Cyberloafing in the Workplace*. PA : IGI Global
- 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 (Mankeu)*, 13(1), 222.
- Juru, P., & Wellem, I. W. (2022, March). The Effect Of Workload On Employee Performance With Job Stress As Intervening Variable In The Land Agency Office Of Sikka Regency. In *International Conference of Business and Social Sciences* (pp. 623-633).
- Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Koay, K. Y., & Soh, P. C.-H. (2018). Haruskah cyberloafing diperbolehkan di tempat kerja? *Human Resource Management International Digest*, 26(7), 4-6.
- Lim, V. K. G., & Rajah, R. (2011). Cyberloafing, netralisasi, dan perilaku kewarganegaraan organisasi. *PACIS Proceedings*.
- Lee, J., & Lee, S. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku karyawan: Peran kepemimpinan dan budaya organisasi. *Jurnal Penelitian Bisnis*, 98, 248-257.

- Lim, V. K. G. (2016). Cyberloafing: Studi kasus mengenai antecedent dan konsekuensi perilaku daring karyawan. *Jurnal Psikologi Sosial Asia*, 19(2), 118-132.
- Mondy, R. W. (2020). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Human Resource Management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatinur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I.
- K., & Bahri, S. (2021). Analisis beban kerja dan produktivitas kerja. Yayasan Kita Menulis. ISBN: 978-623-6840-26-9.
- Mangkunegara, A. A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (2nd ed.). PT Remaja Rosdakarya.
- Ng, E. S. W., Kohn, L., & Hegarty, J. (2020). Exploring the Relationship Between Cyberloafing and Work Engagement: A Moderated Mediation Approach. *International Journal of Human Resource Management*, 31(5), 835-860.
- Nitisemito, 2016, *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga., Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ozler, D. E., & Polat. (2012). Fenomena cyberloafing dalam organisasi: Penentu dan dampaknya. *Journal of eBusiness and eGovernment Studies*.
- Putra, M. I., & Sumarno, M. (2019). Pengaruh penggunaan internet terhadap produktivitas karyawan di industri teknologi informasi. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 17(1), 45-58
- Prayogo Dino. P., 2024. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*.
- Prayogo, T. D. (2024). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap perilaku cyberloafing dengan stres kerja sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan PT Telkom Akses Jakarta) [Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta].
- Robinson, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi* (edisi ke-17). Pearson Education.
- Rivai, V., & Sagala, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (2nd ed.). RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education..
- Rahman, A., & Yusuf, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Perilaku Cyberloafing pada Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Perilaku Organisasi*, 14(3), 202-215
- Ravichandran, R., & Venkatesh, S. (2020). Dampak cyberloafing terhadap produktivitas karyawan: Sebuah studi di sektor TI India. *Journal of Business Research*, 98, 144-153.
- Sutrisno, E. (2020). Pengaruh Cyberloafing terhadap Kinerja Karyawan di Tempat Kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(2), 123-135.
- Suryanto, D. (2021). Pengaruh Beban Kerja terhadap Perilaku Cyberloafing di Tempat Kerja. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 13(2), 85-98.
- Suci Koesomowidjojo. 2017. Analisis Beban Kerja, Raih Asa Sukses. Jakarta.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. ISSN 2623-2634 Vol.1, No.1, 59-70

- Satria, A. (2022). Pengaruh work stress dan work environment pada cyberloafing pada pekerja generasi Y di Kalimantan Barat. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship*, 10(2), 52–75.
- Sutarto. 2006. *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama Sharma, R., & Rani, M. (2020). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap perilaku cyberloafing: Studi pada karyawan di India. *Jurnal Psikologi Kerja dan Organisasi*, 36(3), 159-170.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (5th ed.). PT Gunung Agung.
- Sani, M. P., & Suhana. (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.
- Sutrisno, Tannady, H., Arta, D. N. C., Asmarany, A. I., & Djojo, L. N. S. B. (2023). Analysis of the role of work environment and cyberloafing on employee performance in manufacturing machinery control and protection companies. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 6(2), 1388.
- Widodo, B., & Sari, D. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Lingkungan Kerja terhadap Perilaku Cyberloafing di Perusahaan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Wenefrida, Ardhian Ayu Hardiani. (2021). Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Burnout dan Dampaknya Pada Cyberloafing. *Jurnal Visi Manajemen*, 7(1), 14-30