

**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PERILAKU
CYBERLOAFING ANGGOTA POLRI SUMBAR DENGAN STRES KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

MAHADION JULIZA

STIE Keuangan Perbankan dan Pembangunan Padang

E-mail: Mahadionjuliza273@gmail.com

HERYANTO

STIE Keuangan Perbankan dan Pembangunan Padang

E-mail: heryantophd1@yahoo.com

Abstract

Analyze the effects of workload and work environment on work stress and their impact on cyberloafing behavior among members of the Traffic Directorate of the West Sumatra Regional Police. The study employed a quantitative approach using a survey method, with data collected through questionnaires distributed to 51 officers. Data analysis was conducted using path analysis to examine both direct and indirect effects between variables. The results indicate that workload has a positive and significant effect on work stress. In contrast, the work environment has a negative and significant effect on work stress, suggesting that a supportive work environment can reduce stress. Work stress also has a positive and significant effect on cyberloafing behavior, indicating that officers experiencing higher stress are more likely to engage in cyberloafing. Additionally, workload has a direct positive effect on cyberloafing, whereas the work environment exerts a direct negative effect on this behavior. The findings also identify work stress as a significant mediating variable, bridging the relationship between workload and cyberloafing as well as between work environment and cyberloafing. The first limitation of this study is that it only collected data from the West Sumatra Regional Police Traffic Directorate (Ditlantas Polri). Future research could survey Polri Traffic Directorates throughout Indonesia. Second, the findings of this study cannot be generalized to all Polri Traffic Directorates. Second, the findings of this study cannot be generalized to all Indonesian National Police Traffic Directorates. This study provides practical contribution for institutional management in designing strategies to control work stress and maladaptive behavior, while also serving as a foundation for developing organizational policies aimed at enhancing overall effectiveness and performance.

Keywords: *Workload, Work Environment, Work Stress, Cyberloafing*

PENDAHULUAN

Dalam era digital yang terus berkembang, pemanfaatan internet di tempat kerja menjadi hal yang tidak terhindarkan, termasuk di lingkungan institusi penegak hukum seperti Kepolisian Daerah (Polda) Sumatera Barat. Di satu sisi, teknologi mempermudah pelaksanaan tugas dan komunikasi, namun di sisi lain membuka peluang bagi munculnya perilaku menyimpang di tempat kerja, salah satunya adalah *cyberloafing* yakni penggunaan internet untuk keperluan pribadi selama jam kerja. Perilaku ini, meskipun sering dianggap sepele, dapat menurunkan produktivitas kerja, melemahkan kedisiplinan, serta berdampak negatif terhadap pelayanan publik yang dilakukan oleh aparat kepolisian (Henle, et al 2020).

Masalah tersebut semakin kompleks ketika mempertimbangkan faktor-faktor internal dan eksternal yang memicu *cyberloafing*. Beban kerja yang tinggi tanpa manajemen waktu

yang efektif, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung, dapat menimbulkan stres pada individu. Stres kerja yang dialami oleh anggota Polri berpotensi menjadi pemicu perilaku pelarian, termasuk melalui aktivitas internet yang tidak terkait dengan pekerjaan. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji secara mendalam bagaimana beban kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi perilaku *cyberloafing*, dengan stres kerja sebagai variabel *intervening* yang menjembatani hubungan tersebut (Mahawati, 2021).

Tinjauan literatur menunjukkan adanya celah dalam penelitian sebelumnya. Studi Putra & Harahap (2023) menekankan bahwa *cyberloafing* menjadi persoalan yang berkembang di instansi pemerintahan, namun belum menyentuh dimensi organisasi semi-militer seperti Polri. Febrianti & Hidayat (2023) menyimpulkan bahwa beban kerja dan stres kerja berkaitan dengan *cyberloafing*, tetapi tidak mengikutsertakan variabel lingkungan kerja yang juga memiliki kontribusi signifikan. Sementara itu, penelitian Nugroho & Utami (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap perilaku menyimpang digital di lembaga publik, namun tidak menguji pengaruh mediasi dari stres kerja. Dengan demikian, terdapat celah pengetahuan yang signifikan, baik dari sisi konteks (lingkungan kerja Polri), maupun dari sisi model analisis (peran mediasi stres kerja dalam hubungan antar variabel).

Namun sayangnya tidak semua pegawai dapat memanfaatkan fasilitas internet untuk hal-hal positif, beberapa anggota Polri terkadang mengakses internet di jam kerja hanya untuk kesenangan dan keuntungan pribadinya. Hal tersebut disebut sebagai perilaku *cyberloafing*. *Cyberloafing* merupakan aktivitas yang dilakukan oleh para anggota Polri yang dengan sengaja menggunakan fasilitas internet kantor selama jam kerja untuk kepentingan pribadi (Blanchard et al 2019). Sementara menurut pendapat lain menyatakan bahwa *cyberloafing* merupakan kegiatan penggunaan internet milik kantor yang dilakukan anggota Polri yang menggunakan teknologi berbasis komputer seperti smartphone atau komputer tablet selama jam kerja dimana kegiatan tersebut dianggap sebagai kegiatan yang tidak produktif (Henle, et al 2020). Perilaku ini dapat terjadi secara kasat mata, dimana pelaku yang terlibat dapat terlihat seperti sedang bekerja namun tidak bekerja.

Menurut sebuah studi pada tahun 2018 yang dilakukan oleh *Rescue Time* menemukan bahwa pekerja kantoran di Amerika Serikat menghabiskan 21% jam kerja mereka untuk membuka situs hiburan atau media sosial serta hanya menghabiskan 2 jam 48 menit kerja produktif per hari (MacKay, 2019). Sebagai akibat produktivitas anggota Polri di Amerika Serikat menurun hingga 30-40%, atau setara dengan hilangnya pendapatan sebesar US\$750 juta setiap tahunnya (Henle et al 2020).

Kebaruan dari studi ini dilihat dari studi terdahulu adalah penggunaan stres kerja sebagai variabel *Intervening*. Studi ini mencari pengaruh beban kerja, lingkungan kerja terhadap perilaku *cyberloafing* anggota POLRI SUMBAR dengan stress kerja sebagai variabel *intervening*. Lebih lanjut, tujuan studi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja anggota Polri Polda Sumatera Barat.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja anggota Polri Polda Sumatera

Barat.

3. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* anggota Polri Polda Sumatera Barat.
4. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap perilaku *cyberloafing* anggota Polri Polda Sumatera Barat.
5. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku *cyberloafing* anggota Polri Polda Sumatera Barat.
6. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap perilaku *cyberloafing* melalui stres kerja sebagai variabel *intervening* pada anggota Polri Polda Sumatera Barat.
7. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku *cyberloafing* melalui stres kerja sebagai variabel *intervening* pada anggota Polri Polda Sumatera Barat.

TINJAUAN LITERATUR & PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Beban kerja merupakan salah satu faktor utama yang dapat memicu timbulnya stres kerja, terutama pada profesi dengan tuntutan tinggi seperti anggota Polri di Polda Sumatera Barat. Tuntutan pekerjaan yang tinggi, tugas yang penuh risiko, serta jam kerja yang panjang dan tidak menentu menjadikan anggota Polri sangat rentan terhadap tekanan fisik dan mental. Ketidakseimbangan antara kapasitas individu dengan jumlah serta kompleksitas pekerjaan yang dibebankan dapat menyebabkan perasaan kewalahan, kelelahan kronis, dan penurunan motivasi serta produktivitas kerja. Menurut penelitian Lestari et al (2023), beban kerja yang berlebihan secara signifikan berkorelasi positif dengan tingkat stres kerja pada aparat keamanan. Mereka menemukan bahwa individu dengan beban kerja tinggi memiliki kemungkinan 1,8 kali lebih besar untuk mengalami stres kerja dibandingkan dengan mereka yang memiliki beban kerja sedang atau ringan. Hal ini sejalan dengan penelitian Putra et al (2022) menyatakan bahwa beban kerja yang tidak seimbang merupakan prediktor utama timbulnya *burnout* dan stres kronis, khususnya pada institusi militer dan kepolisian. Lebih lanjut, studi Rahmadani et al (2024) menyebutkan faktor kuantitatif (jumlah tugas), aspek kualitatif beban kerja seperti kesulitan teknis, tekanan waktu, dan tanggung jawab sosial terhadap masyarakat juga turut memperburuk kondisi psikologis anggota kepolisian. Dalam konteks Polda Sumatera Barat, karakteristik wilayah kerja yang luas dan beragam serta ekspektasi masyarakat yang tinggi menjadi faktor tambahan yang memperberat beban psikososial para anggota. Berdasarkan studi terdahulu, hipotesis yang dikembangkan dari studi ini sebagai berikut:

H₁: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja anggota Polri Polda Sumatera Barat.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis individu, termasuk anggota Polri yang memiliki beban dan tanggung jawab besar. Lingkungan kerja

yang tidak mendukung, seperti hubungan interpersonal yang buruk antar rekan kerja, minimnya komunikasi yang terbuka, kurangnya empati dan dukungan dari atasan, serta kondisi fisik tempat kerja yang tidak ergonomis atau tidak aman, dapat menjadi pemicu utama stres kerja. Dalam institusi kepolisian seperti Polda Sumatera Barat, ketegangan antar individu, tekanan sosial di tempat kerja dapat memperburuk kondisi mental personel, terutama ketika mereka harus menghadapi tugas-tugas yang menantang di lapangan. Penelitian Hakim et al (2023) menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang buruk memiliki korelasi positif yang signifikan terhadap peningkatan stres kerja. Mereka menemukan bahwa 63% responden dari lembaga kepolisian mengalami gejala stres kerja yang tinggi ketika berada dalam lingkungan kerja yang tidak harmonis dan minim komunikasi. Temuan serupa juga dikemukakan Handayani et al (2024), yang menegaskan bahwa faktor lingkungan sosial seperti konflik dengan rekan kerja dan kurangnya pengakuan dari atasan merupakan kontributor utama terhadap stres kronis di lingkungan kepolisian. Selain aspek sosial, kondisi fisik lingkungan kerja juga memegang peran penting. Menurut studi Ardiansyah et al (2022), pencahayaan yang buruk, ventilasi yang tidak memadai, serta kebisingan yang tinggi di ruang kerja turut memengaruhi tingkat stres personel, terutama dalam pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi tinggi dan kesiagaan penuh. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kondusif, saling mendukung, dan memiliki hubungan interpersonal yang positif terbukti dapat menurunkan tingkat stres dan meningkatkan semangat kerja. Suasana kerja yang aman secara fisik maupun psikologis dapat menjadi faktor protektif yang membantu anggota Polri menghadapi tekanan tugas mereka secara lebih adaptif. Berdasarkan studi terdahulu, hipotesis yang dikembangkan dari studi ini sebagai berikut:

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja anggota Polri Polda Sumatera Barat.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Perilaku *Cyberloafing*

Stres kerja yang tinggi sering kali mendorong individu untuk mencari bentuk pelarian psikologis dari tekanan yang mereka alami di lingkungan kerja. Salah satu bentuk pelarian yang umum terjadi di era digital adalah perilaku *cyberloafing*, yaitu penggunaan internet untuk keperluan pribadi yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja. Dalam konteks anggota Polri, terutama di lingkungan kerja yang menuntut tingkat konsentrasi dan kesiagaan tinggi seperti Polda Sumatera Barat, *cyberloafing* dapat menjadi bentuk *coping mechanism* yang bersifat maladaptif. Menurut studi Pratama et al (2023), terdapat hubungan positif yang signifikan antara tingkat stres kerja dan perilaku *cyberloafing*. Mereka menemukan bahwa individu yang mengalami tekanan psikologis cenderung mengalihkan perhatian mereka ke aktivitas non-kerja melalui perangkat digital sebagai bentuk pereda stres sementara. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Andayani et al (2022) yang menunjukkan bahwa *cyberloafing* sering kali dijadikan strategi *self-distraction* saat pekerja merasa kewalahan atau kehilangan kontrol terhadap beban tugas. Selain itu, *cyberloafing* bukan hanya berdampak pada penurunan produktivitas, tetapi juga dapat memperburuk stres dalam jangka panjang karena individu merasa bersalah, tertinggal dalam pekerjaan, atau terancam secara profesional. Dalam lingkungan kepolisian yang menjunjung tinggi kedisiplinan dan kinerja optimal, perilaku ini tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada efektivitas tim secara keseluruhan. Rahman et al (2024) dalam penelitiannya menambahkan bahwa kurangnya manajemen stres yang efektif serta tidak adanya saluran *coping* yang sehat menjadi pemicu utama munculnya *cyberloafing*

di kalangan pekerja sektor publik, termasuk aparat negara. Oleh karena itu, penting bagi institusi seperti Polri untuk tidak hanya mengawasi penggunaan teknologi, tetapi juga menyediakan sistem pendukung psikologis dan pelatihan manajemen stres untuk mengurangi potensi munculnya perilaku menyimpang digital. Berdasarkan studi terdahulu, hipotesis yang dikembangkan dari studi ini sebagai berikut:

H₃: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* anggota Polri Polda Sumatera Barat.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Perilaku *Cyberloafing*

Beban kerja merupakan faktor yang ambivalen dalam hubungannya dengan perilaku *cyberloafing*, yaitu aktivitas penggunaan internet untuk keperluan pribadi di luar tugas pekerjaan selama jam kerja. Di satu sisi, beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan kelelahan, kejenuhan, dan kejenuhan terhadap tugas-tugas rutin, sehingga mendorong individu termasuk anggota Polri untuk mencari hiburan sesaat melalui media sosial, *game online*, atau *browsing* sebagai bentuk pelarian psikologis. Di sisi lain, beban kerja yang sangat padat dan menuntut perhatian penuh dapat menyita seluruh fokus dan waktu kerja, sehingga menekan peluang individu untuk melakukan perilaku *cyberloafing*. Studi Setiawan et al (2023) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan non-linear dengan perilaku *cyberloafing*. Ketika beban kerja berada pada tingkat sedang, kecenderungan untuk *cyberloafing* meningkat karena individu memiliki cukup waktu luang namun tetap berada dalam tekanan. Namun, pada tingkat beban kerja yang sangat tinggi, frekuensi *cyberloafing* justru menurun karena pekerja tidak memiliki waktu atau kesempatan untuk teralihkan. Temuan ini selaras dengan riset dari Hidayati et al (2022), yang mengemukakan bahwa persepsi terhadap beban kerja apakah dianggap menantang atau membebani berperan besar dalam memicu atau menahan perilaku menyimpang di dunia kerja digital. Dalam konteks anggota Polri di Polda Sumatera Barat, fenomena ini dapat diamati melalui dinamika kerja yang tidak selalu stabil: saat terjadi intensitas tugas yang tinggi, personel lebih fokus pada tugas lapangan; namun saat ada kelonggaran atau waktu kerja yang longgar, dorongan untuk *cyberloafing* cenderung meningkat, terutama ketika mekanisme pengawasan tidak ketat atau kurangnya *engagement* dari atasan. Oleh karena itu, manajemen organisasi perlu tidak hanya mempertimbangkan volume kerja, tetapi juga bagaimana persepsi individu terhadap beban tersebut dan bagaimana organisasi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas tanpa menimbulkan kejenuhan. Berdasarkan studi terdahulu, hipotesis yang dikembangkan dari studi ini sebagai berikut:

H₄: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* anggota Polri Polda Sumatera Barat.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Perilaku *Cyberloafing*

Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam membentuk perilaku karyawan selama jam kerja, termasuk kecenderungan melakukan *cyberloafing*. Lingkungan kerja yang tidak menyenangkan seperti suasana kerja yang kaku, hubungan interpersonal yang dingin, kurangnya motivasi dari atasan,

serta minimnya interaksi sosial yang sehat dapat mendorong individu, termasuk anggota Polri, untuk mengalihkan perhatian mereka ke aktivitas digital non-pekerjaan sebagai bentuk kompensasi atau pelarian emosional dari ketidaknyamanan psikologis di tempat kerja. Penelitian Maulana (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja yang tidak suportif secara sosial secara signifikan meningkatkan frekuensi perilaku *cyberloafing* di kalangan pegawai sektor publik. Mereka menyatakan bahwa ketika pekerja merasa tidak dihargai atau terputus dari dinamika sosial tim, mereka cenderung mencari pengalihan ke dunia maya sebagai bentuk "reward substitution". Demikian pula, studi Oktaviani (2022) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang negatif, seperti adanya konflik horizontal, tekanan dari pimpinan tanpa dukungan emosional, serta kurangnya suasana kerja yang inklusif, berkorelasi positif dengan peningkatan intensitas *cyberloafing*. Sebaliknya, lingkungan kerja yang positif, inklusif, dan harmonis terbukti mampu menekan dorongan untuk melakukan perilaku tidak produktif, termasuk penggunaan internet untuk tujuan pribadi selama jam kerja. Lingkungan yang kondusif memberi ruang bagi karyawan untuk merasa terhubung secara emosional dan profesional, sehingga mereka lebih fokus dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Dalam konteks anggota Polri, khususnya di Polda Sumatera Barat, penciptaan suasana kerja yang terbuka, kolaboratif, dan memberikan dukungan sosial dari pimpinan maupun rekan sejawat sangat penting untuk mencegah perilaku *cyberloafing*. Hal ini karena *cyberloafing* bukan hanya bentuk pelarian dari stres, tetapi juga sinyal dari lemahnya *engagement* terhadap organisasi. Berdasarkan studi terdahulu, hipotesis yang dikembangkan dari studi ini sebagai berikut:

H₅: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* anggota Polri Polda Sumatera Barat.

Pengaruh Beban Kerja terhadap *Cyberloafing* melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening

Beban kerja merupakan salah satu pemicu utama stres dalam lingkungan kerja. Ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu dalam hal waktu, energi, dan sumber daya, maka stres kerja menjadi dampak yang hampir tidak terhindarkan. Dalam konteks anggota Polri, beban kerja yang berat seperti jam kerja panjang, tugas berisiko tinggi, serta tekanan administratif yang kompleks dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Kondisi ini kemudian mendorong individu untuk mencari bentuk pelarian dari tekanan tersebut, salah satunya melalui perilaku *cyberloafing*, yakni penggunaan internet untuk keperluan pribadi selama jam kerja. Dalam hal ini, stres kerja berfungsi sebagai variabel mediasi (*intervening*) yang menjembatani hubungan antara beban kerja dan *cyberloafing*. Artinya, beban kerja tidak hanya berdampak langsung terhadap munculnya *cyberloafing*, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan stres kerja. Fenomena ini didukung oleh penelitian dari Kurniawan et al (2023), yang menunjukkan bahwa stres kerja secara signifikan memediasi hubungan antara beban kerja dan *cyberloafing* pada pegawai sektor pemerintahan. Temuan mereka mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi pula tingkat stres, yang kemudian memicu peningkatan frekuensi *cyberloafing* sebagai strategi *koping*. Hal serupa juga dikemukakan Syafitri et al (2022), yang menyatakan bahwa stres kerja berperan sebagai mekanisme psikologis yang menjelaskan mengapa individu yang terbebani secara fisik dan mental cenderung mencari pelarian dalam bentuk perilaku menyimpang digital. Dalam lingkungan yang tidak memiliki sistem dukungan stres yang memadai, perilaku seperti ini dapat menjadi kebiasaan dan mengganggu produktivitas

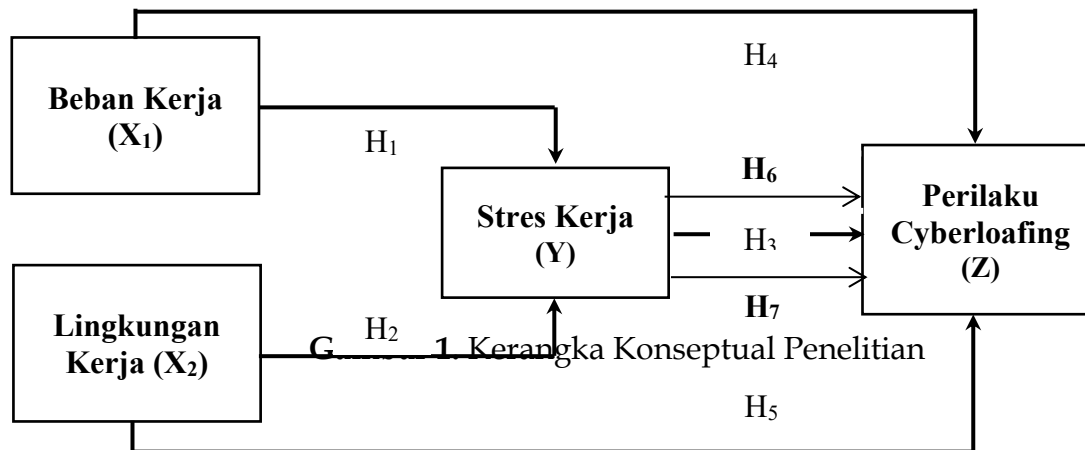
institusional. Berdasarkan studi terdahulu, hipotesis yang dikembangkan dari studi ini sebagai berikut:

H₆: Pengaruh beban kerja terhadap perilaku *cyberloafing* melalui stres kerja sebagai variabel *intervening* pada anggota Polri Polda Sumatera Barat.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Cyberloafing* melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening

Lingkungan kerja memiliki peran krusial dalam menentukan kesejahteraan psikologis individu dan kecenderungan mereka dalam berperilaku di tempat kerja. Ketika lingkungan kerja bersifat negatif misalnya tidak adanya dukungan sosial, adanya konflik antar pegawai, atasan yang otoriter, atau kondisi fisik tempat kerja yang tidak nyaman individu cenderung mengalami tekanan emosional yang mengarah pada stres kerja. Dalam situasi seperti ini, pekerja cenderung mencari bentuk coping sementara melalui aktivitas *cyberloafing*, seperti menjelajahi media sosial, menonton video, atau membuka situs-situs non-pekerjaan sebagai bentuk pengalihan dari tekanan. Stres kerja dalam hal ini bertindak sebagai variabel mediasi antara lingkungan kerja dan perilaku *cyberloafing*. Lingkungan kerja yang negatif meningkatkan stres, dan stres yang tinggi mendorong perilaku *cyberloafing* sebagai mekanisme pelarian psikologis. Penelitian Santosa et al (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tidak mendukung memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *cyberloafing* melalui peningkatan stres kerja. Penelitian tersebut juga mengungkap bahwa intervensi terhadap stres lebih efektif dalam menekan *cyberloafing* dibandingkan hanya memperbaiki aspek fisik lingkungan kerja semata. Hal ini diperkuat temuan dari Pratiwi et al (2022), yang menyatakan bahwa persepsi terhadap iklim kerja yang penuh tekanan dan minim empati sangat berkontribusi terhadap peningkatan *cyberloafing*, terutama jika organisasi tidak menyediakan outlet psikologis atau program manajemen stres. Dalam kondisi seperti itu, *cyberloafing* menjadi bentuk resistensi pasif yang muncul akibat akumulasi stres yang tidak tersalurkan. Dalam konteks Polri, di mana tuntutan kerja tinggi sering tidak diimbangi dengan dukungan sosial internal, penting untuk memahami bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap *cyberloafing* tidak bersifat linier. Ia bekerja melalui jalur psikologis, yakni stres kerja, yang jika dikelola dengan buruk, akan memperburuk disiplin kerja digital dan mengganggu profesionalisme institusi. Berdasarkan studi terdahulu, hipotesis yang dikembangkan dari studi ini sebagai berikut:

H₇: Pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku *cyberloafing* melalui stress kerja sebagai variabel *intervening* pada anggota Polri Polda Sumatera Barat.

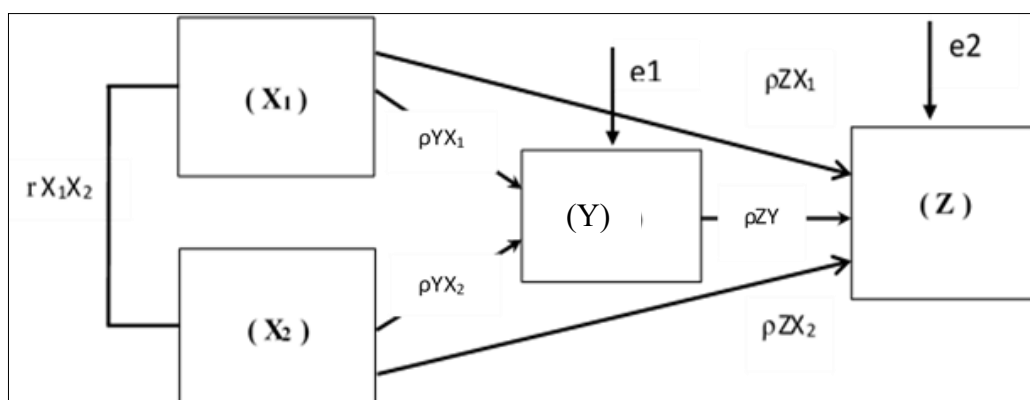


METODE DAN DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Metode

Penelitian ini dilakukan pada anggota polri Polda Sumbar. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Januari sampai dengan Februari 2025. Untuk menentukan ukuran sampel maka digunakan slovin (Sugiyono, 2021). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Polri Ditlantas di Polda Sumbar yang berjumlah 204 orang. Tingkat kesalahan pengambilan keputusan adalah 10%. Dengan menggunakan rumus slovin maka dapat diperoleh ukuran sampel adalah sebesar 51 responden. Teknik pengambilan sampel adalah *purposive sampling*. Pengumpulan data meliputi penyebaran kuesioner langsung kepada anggota Polri Ditlantas di Polda Sumbar. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, atau perasaan seseorang terhadap suatu fenomena sosial atau objek penelitian dengan memberikan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan (Sugiyono, 2021). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur yang menguji hubungan langsung dan tidak langsung antara variabel eksogen, endogen, dan mediasi (Ghozali, 2013; Noor, 2014).

Gambar 2. Sub Struktur Pertama: Diagram Jalur X₁ dan X₂ terhadap Y



$$Z = \rho_{ZX1}.X_1 + \rho_{ZX2}.X_2 + \rho_{ZY}.Y + e_2$$

Keterangan:

- X_1 = Beban Kerja
 X_2 = Lingkungan Kerja
 Y = Perilaku *Cyberloafing*
 Z = Stres Kerja
 r_{X1X2} = Koefisien Korelasi beban kerja kerja dengan Lingkungan kerja
 r_{X1Y} = Koefisien Korelasi beban kerja kerja dengan Perilaku *Cyberloafing*
 $\rho_{YX1}.X_1$ = Koefisien Jalur antara Beban Kerja (X_1) terhadap Perilaku *Cyberloafing* (Y), yang mengontrol variabel lainnya
 $\rho_{YX2}.X_2$ = Koefisien Jalur antara Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Perilaku *Cyberloafing* (Y), yang mengontrol variabel lainnya
 $\rho_{ZX1}.X_1$ = oefisien Jalur antara Beban Kerja (X_1) terhadap Stres Kerja (Z)
 $\rho_{ZX2}.X_2$ = Koefisien Jalur antara Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Stres Kerja (Z)
 $\rho_{ZY}.Z$ = Koefisien Jalur antara Stres Kerja (Z) terhadap Perilaku *Cyberloafing* (Y)
 r_{X2Y} = Koefisien Korelasi antara Lingkungan Kerja (X_2) dan Perilaku *Cyberloafing* (Y)
 e_1 = Faktor lain yang mempengaruhi Stres Kerja (Z)
 e_2 = Faktor lain yang mempengaruhi Perilaku *Cyberloafing* (Y)

Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan variabel independen dan dependen. Deskripsi masing-masing variabel dijelaskan pada Tabel 1.

Tabel 1. Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Beban Kerja (X_1) Budiasa (2021)	Beban Mental	a. Pekerjaan dengan kesulitan tinggi b. Pekerjaan yang tidak sesuai kompetensi	Likert
	Beban Waktu	a. Kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan. b. Mengerjakan dua atau lebih pekerjaan dalam waktu yang sama	
	Beban Fisik	a. Adanya gangguan fisik b. Adanya gangguan daya tahan tubuh	
Lingkungan Kerja (X_2) Siagian (2014)	Lingkungan Kerja Fisik	a. Bangunan tempat kerja b. Peralatan kerja yang memadai c. Fasilitas d. Tersedia sarana angkutan	Likert
	Lingkungan Kerja Non Fisik	a. Hubungan dengan rekan kerja b. Hubungan dengan atasan	
	Browsing	a. Membaca situs berita	Likert

Perilaku <i>Cyberloafing</i> (Y) Lim dan Chen (2009)	Activities	b. Membuka media sosial c. Berbelanja online d. Mengunduh musik atau video e. Menonton film f. Bermain game online	
	Emailing Activities	a. Memeriksa email atau pesan pribadi b. Mengirim email atau pesan pribadi	
Stres Kerja (Z) Robbin dan Judge (2021)	Gejala Fisiologis	a. Sakit Kepala b. Denyut Jantung Meningkat	Likert
	Gejala Psikologis	a. Ketegangan b. Kecemasan c. Mudah Tersinggung d. Kebosanan Menunda Pekerjaan	
	Gejala Perilaku	a. Absensi meningkat b. Produktivitas Menurun c. Gangguan Pola Makan dan Tidur	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Hasil uji validitas variabel Perilaku *Cyberloafing* (Y), variabel Stres Kerja (Z), variabel Beban Kerja (X_1) dan variabel Lingkungan Kerja (X_2) adalah valid.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku *cyberloafing* (Y)

Butir	<i>Nilai Corrected Item Total Correlation / r_{hitung}</i>	r_{tabel}	Kriteria
1	0,513	0,2787	Valid
2	0,553	0,2787	Valid
3	0,337	0,2787	Valid
4	0,410	0,2787	Valid
5	0,560	0,2787	Valid
6	0,521	0,2787	Valid
7	0,410	0,2787	Valid
8	0,573	0,2787	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Stres kerja (Z)

Butir	<i>Nilai Corrected Item Total Correlation /</i>	r_{tabel}	Kriteria
-------	---	-------------	----------

	r_{hitung}		
1	0,522	0,2787	Valid
2	0,530	0,2787	Valid
3	0,402	0,2787	Valid
4	0,465	0,2787	Valid
5	0,558	0,2787	Valid
6	0,334	0,2787	Valid
7	0,532	0,2787	Valid
8	0,525	0,2787	Valid
9	0,465	0,2787	Valid
10	0,556	0,2787	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Beban kerja (X₁)

Butir	Nilai Corrected Item Total Correlation / r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
1	0,490	0,2787	Valid
2	0,434	0,2787	Valid
3	0,564	0,2787	Valid
4	0,496	0,2787	Valid
5	0,360	0,2787	Valid
6	0,396	0,2787	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan kerja (X₂)

Butir	Nilai Corrected Item Total Correlation / r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
1	0,417	0,2787	Valid
2	0,492	0,2787	Valid
3	0,598	0,2787	Valid
4	0,550	0,2787	Valid
5	0,490	0,2787	Valid
6	0,593	0,2787	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Uji Reliabilitas

Tabel 6 hasil uji reliabilitas, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha (r alpha) lebih besar dari r kritis yaitu 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian reliabel.

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	r _{alpha}	r _{kritis}	Kriteria
1	Perilaku <i>cyberloafing</i> (Y)	0,777	0,7	Reliabel
2	Stres kerja (Z)	0,856	0,7	Reliabel
3	Beban kerja (X ₁)	0,878	0,7	Reliabel
4	Lingkungan kerja (X ₂)	0,717	0,7	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas, dapat diuraikan sebagai berikut:

Uji Normalitas

Tabel 2 merupakan uji normalitas, dapat dilihat bahwa dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil nilai sig variabel perilaku *cyberloafing* (Y) adalah $0,092 > 0,05$; variabel stres kerja (Z) adalah $0,110 > 0,05$; variabel beban kerja (X₁) adalah $0,080 > 0,05$; variabel lingkungan kerja (X₂) adalah $0,069 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa untuk variabel perilaku *cyberloafing*, stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja Ditlantas Polda Sumatera Barat berdistribusi normal.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Y	Z	X1	X2
N		50	50	50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	32.1200	29.7000	17.6600	23.6600
	Std. Deviation	2.91820	5.09602	3.98267	3.06135
Most Extreme Differences	Absolute	.161	.079	.082	.124
	Positive	.161	.079	.066	.091
	Negative	-.134	-.072	-.082	-.124
Test Statistic		.161	.079	.082	.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.092 ^c	.110 ^c	.080 ^c	.069 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Multikolinieritas

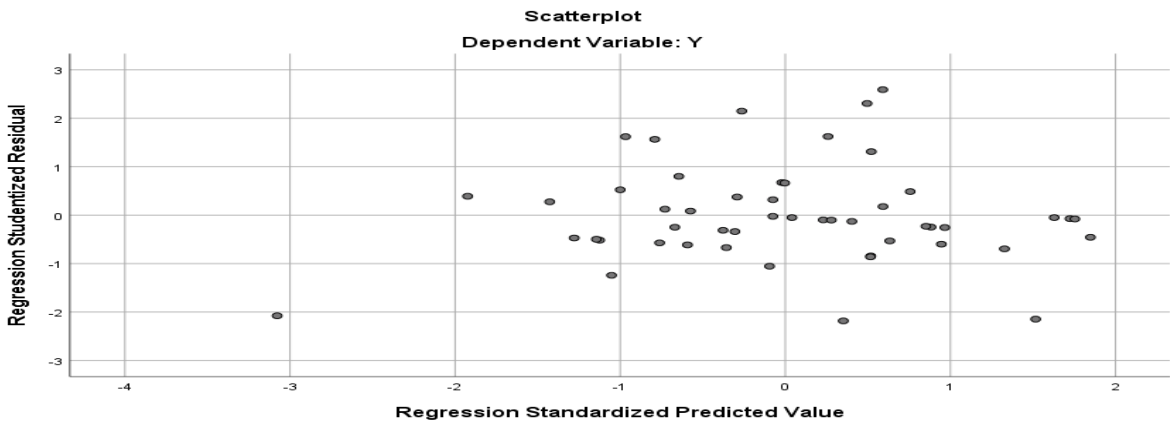
Tabel 8 dapat diketahui bahwa $VIF < 10$ dan nilai toleransi $> 0,1$, sehingga tidak terjadi

multikolinieritas.

Tabel 8. Hasil Pengujian Multikolonieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Stres kerja (Z)	.862	1.160	Bebas multikolinieritas
2	Beban kerja (X ₁)	.859	1.165	Bebas multikolinieritas
3	Lingkungan kerja (X ₂)	.940	1.064	Bebas multikolinieritas

Sumber: Data Primer Diolah, 2025



Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4 dibawah terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi Heterokedastisitas.

Uji hipotesis

Tabel 9 Persamaan Struktur I

$Z = 45,016 + 0,448.X_1 - 0,513.X_2$

Tabel 9. Regresi Pengaruh X₁ dan X₂ terhadap Z

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.016	6.640		6.780	.000
	X ₁	.448	.175	.350	2.555	.014
	X ₂	-.513	.128	-.188	-4.007	.000

a. Dependent Variable: Z

Koefisien regresi variabel beban kerja (X₁) sebesar 0,448 dengan nilai signifikansi 0,014 < 0,05. Hal ini berarti hipotesis diterima, sehingga beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan anggota Polri, maka semakin tinggi

pula tingkat stres kerja yang dialami. Dan koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar -0,513 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima, sehingga lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Dengan demikian, semakin kondusif dan mendukung lingkungan kerja anggota Polri, maka tingkat stres kerja yang mereka alami akan semakin menurun.

Dari pengolahan data di atas maka dapat diperoleh Diagram Jalur Model I, sebagai berikut:

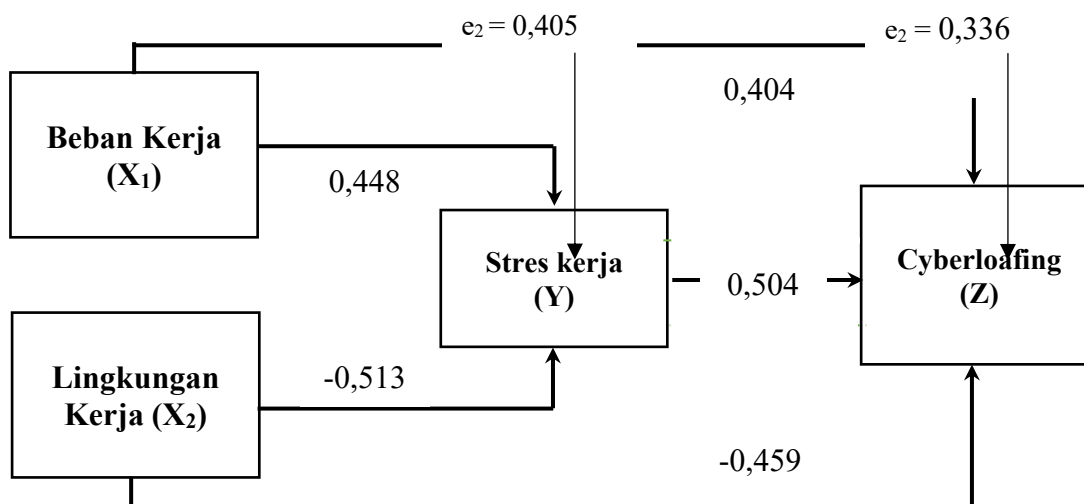
Tabel 10. Regresi Pengaruh X_1 , X_2 , terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.666	5.687		6.272	.000
	Z	.504	.089	.182	5.662	.000
	X_1	.404	.074	.142	5.459	.000
	X_2	-.459	.142	-.062	-3.232	.007

a. Dependent Variable: Y

Persamaan Struktur II diperoleh koefisien regresi stres kerja (Z) sebesar 0,504 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis diterima, sehingga stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja anggota Polri, maka semakin besar kecenderungan mereka melakukan perilaku *cyberloafing* di tempat kerja. Koefisien regresi beban kerja (X_1) sebesar 0,404 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis diterima, artinya beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Hal ini mengindikasikan bahwa meningkatnya beban kerja cenderung mendorong anggota Polri mencari pelarian dengan aktivitas non-produktif di dunia maya. Selanjutnya koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) sebesar -0,459 dengan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima, sehingga lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Artinya, semakin baik dan kondusif lingkungan kerja yang dirasakan anggota Polri, maka kecenderungan mereka melakukan *cyberloafing* akan menurun.

Dari pengolahan data di atas maka dapat diperoleh Diagram Jalur Model II, sebagai berikut:



Gambar 6. Model II – Analisis Jalur

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11 menunjukkan nilai R^2 adalah 0,595 yang memberikan arti bahwa kontribusi variabel X_1 , X_2 terhadap Z adalah sebesar 59,5% dan sisanya sebesar 40,5% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Nilai R^2 , diperoleh e_2 dengan cara $e_2 = \sqrt{1 - 0,595} = 0,405$

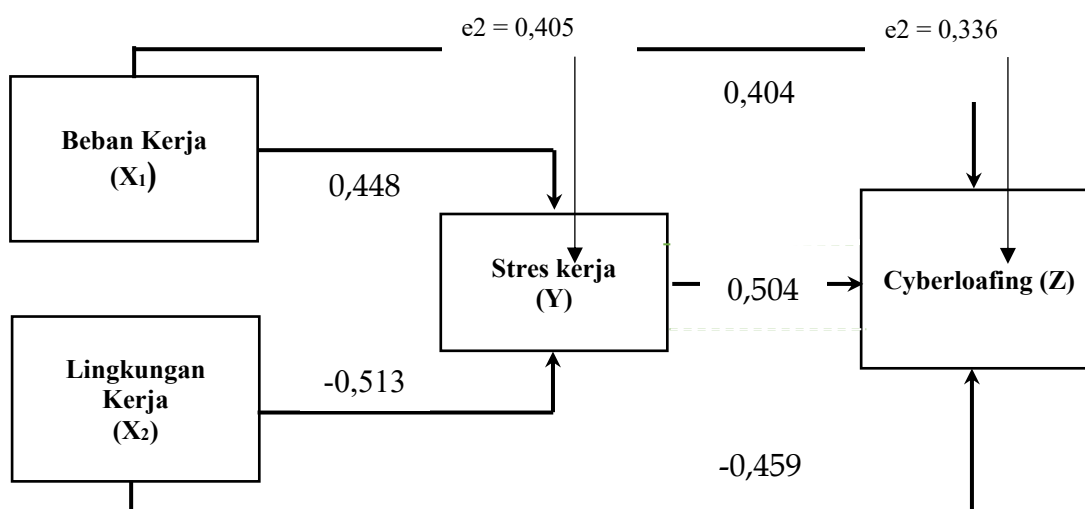
Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model 2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.595	.502	4.83033
a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1				
b. Dependent Variable: Z				

Berikut hasil uji R^2 pada model II dengan perilaku *cyberloafing* sebagai variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.664	.616	2.94162
a. Predictors: (Constant), Stres kerja, Beban kerja, Lingkungan kerja				
Sumber : Olah data SPSS v26, 2025				



Gambar 7. Model Analisis Jalur

Berdasarkan Gambar 7 diatas diketahui pengaruh masing – masing sebagai berikut:

1. Beban kerja melalui Stres kerja terhadap Perilaku *cyberloafing*

Dari analisis variabel di atas diperoleh pengaruh langsung yang diberikan oleh variabel beban kerja (X_1) terhadap perilaku *cyberloafing* (Y) sebesar 0,404. Sedangkan pengaruh tidak langsung yang diberikan X_1 melalui Z terhadap Y adalah hasil perkalian antara nilai beta X_1 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu $0,448 \times 0,504 = 0,226$. Maka pengaruh total yang diberikan beban kerja (X_1) terhadap perilaku *cyberloafing* (Y) adalah: $0,404 + 0,226 = 0,630$.

2. Lingkungan kerja melalui Stres kerja terhadap Perilaku *cyberloafing*

Dari analisis variabel di atas diperoleh pengaruh langsung yang diberikan oleh variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap perilaku *cyberloafing* (Y) sebesar -0,459. Sedangkan pengaruh tidak langsung yang diberikan X_2 melalui Z terhadap Y adalah hasil perkalian antara nilai beta X_2 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu: $-0,513 \times 0,504 = -0,258$. Maka pengaruh total yang diberikan lingkungan kerja (X_2) terhadap perilaku *cyberloafing* (Y) adalah: $-0,459 + (-0,258) = -0,717$.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 13 di bawah diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 6,119 dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh perilaku *cyberloafing*.

Tabel 13. Hasil Uji F
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39.237	3	6.412	6.119	.000 ^b
	Residual	398.043	46	8.653		
	Total	417.280	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_2 , Z, X_1

Hasil Uji Hipotesis

Dari dua model analisis jalur diatas maka diperoleh hasil hipotesis untuk penelitian ini, yaitu:

- Analisis pengaruh Beban kerja (X_1) terhadap Stres kerja (Z);
Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai signifikansi variabel beban kerja (X_1) sebesar $0,014 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja anggota Polri Ditlantas Polda Sumbar.
- Analisis pengaruh Lingkungan kerja (X_2) terhadap Stres kerja (Z).
Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Dengan kata lain, semakin baik lingkungan kerja, maka stres kerja anggota akan semakin menurun.
- Analisis pengaruh variabel Stres kerja (Z) terhadap Perilaku *cyberloafing* Anggota polri (Y).
Nilai signifikansi stres kerja (Z) terhadap perilaku *cyberloafing* (Y) sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Semakin

tinggi stres kerja, semakin besar kecenderungan anggota melakukan cyberloafing.

4. Analisis pengaruh Beban kerja (X_1) terhadap Perilaku *cyberloafing* Anggota polri (Y).

Berdasarkan hasil analisis, nilai signifikansi beban kerja (X_1) sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku cyberloafing anggota Polri.

5. Analisis pengaruh variabel Lingkungan kerja (X_2) terhadap Perilaku *cyberloafing* Anggota polri (Y).

Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi lingkungan kerja (X_2) sebesar $0,007 < 0,05$. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi kecenderungan anggota untuk melakukan *cyberloafing*.

6. Analisis pengaruh Beban kerja (X_1) melalui Stres kerja (Z) terhadap Perilaku *cyberloafing* Anggota polri (Y).

Pengaruh langsung X_1 terhadap Y sebesar 0,404. Pengaruh tidak langsung X_1 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara koefisien $X_1 \rightarrow Z$ dan $Z \rightarrow Y$, yaitu: $0,448 \times 0,504 = 0,226$. Sehingga pengaruh total = $0,404 + 0,226 = 0,630$.

Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar dibanding pengaruh langsung, sehingga stres kerja berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara beban kerja dan perilaku *cyberloafing*. Analisis pengaruh Lingkungan kerja (X_2) melalui Stres kerja (Z) terhadap Perilaku *cyberloafing* Anggota polri (Y).

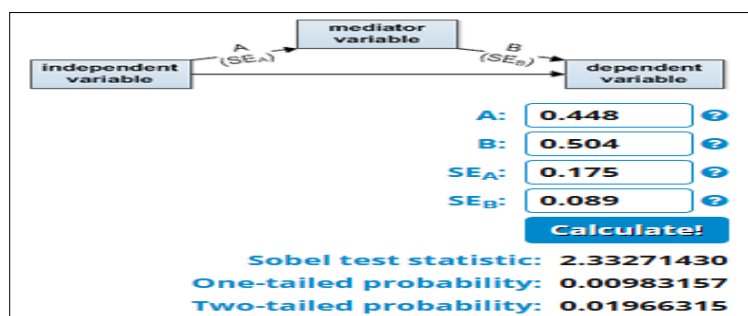
7. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) melalui Stres Kerja (Z) terhadap Perilaku Cyberloafing (Y) Anggota polri.

Pengaruh langsung X_2 terhadap Y sebesar -0,459. Pengaruh tidak langsung X_2 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara koefisien $X_2 \rightarrow Z$ dan $Z \rightarrow Y$, yaitu: $-0,513 \times 0,504 = -0,258$. Sehingga pengaruh total = $-0,459 + (-0,258) = -0,717$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja melalui stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku cyberloafing. Lingkungan kerja yang baik mampu menurunkan stres kerja, yang pada akhirnya mengurangi perilaku *cyberloafing* anggota Polri.

8. Uji Sobel

Keputusan diambil berdasarkan perbandingan antara nilai t_{hitung} dan t_{tabel} . jika t_{hitung} melebihi t_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh mediasi (Ghozali, 2022).

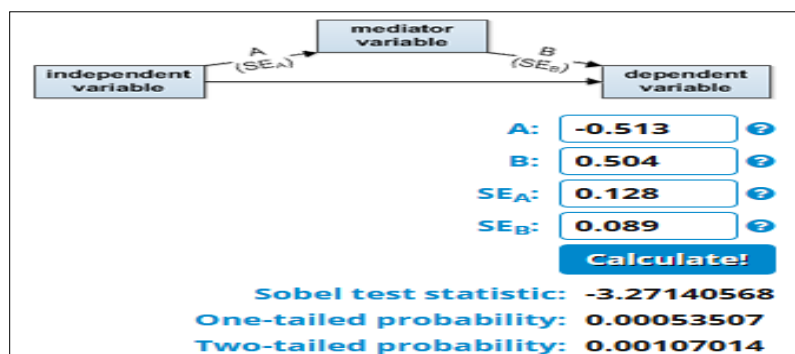
Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap cyberloafing melalui Stres kerja



Gambar 8. Hasil Sobel Test Calculation for Significance of Mediation Beban kerja melalui Stres kerja terhadap Perilaku *cyberloafing*

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *cyberloafing* melalui Stres kerja

Gambar 9 Hipotesis H₇ diterima dimana lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* melalui stres kerja.



Gambar 9. Hasil *Sobel Test Calculation for Significance of Mediation* Lingkungan kerja melalui Stres kerja terhadap Perilaku *cyberloafing*

Hasil uji sobel dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 14. Hasil *Sobel Test*

Variabel	Sobel Test Statistik	Hasil
Beban Kerja	2,332 > 2,009	Signifikan sebagai Variabel Intervening (Mediasi)
Lingkungan Kerja	-3,240 < 2,009	Signifikan Sebagai Variabel Intervening (Mediasi)

Interpretasi Tabel:

1. Beban Kerja (2,332 > 2,009)

Nilai Sobel Test lebih besar dari t_{tabel} (2,009), artinya Beban Kerja secara signifikan memediasi hubungan antara variabel independen dan dependen. Mediasi ini bersifat positif (mendukung arah hubungan yang dihipotesiskan).

2. Lingkungan Kerja (-3,240 < -2,009)

Nilai Sobel Test lebih kecil dari t_{tabel} (-2,009), artinya Lingkungan Kerja juga signifikan sebagai mediasi, tetapi arah efeknya negatif. Artinya, mediasi Lingkungan Kerja cenderung mengurangi atau menahan efek variabel independen terhadap dependen, bukan meningkatkan.

PEMBAHASAN

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA KERJA DITLANTAS POLDA SUMATERA BARAT

Berdasarkan hasil penelitian ini, beban kerja (X_1) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja (Z) anggota Polri Ditlantas Polda Sumatera Barat dengan nilai signifikansi $0,014 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima anggota Polri, semakin meningkat tingkat stres yang mereka alami. Temuan ini konsisten dengan prinsip psikologi kerja, di mana beban kerja yang berlebihan dapat memicu kelelahan mental, menurunkan konsentrasi, dan meningkatkan tekanan psikologis (Luthans, 2011). Dalam konteks kepolisian, tingginya tuntutan tugas operasional, administrasi, dan pelayanan publik menyebabkan anggota harus mengelola banyak tanggung jawab sekaligus, sehingga menimbulkan stres kerja yang signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa studi terdahulu. Misalnya, Desnirita dan Sari (2022) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*, yang secara tidak langsung menunjukkan bahwa tekanan kerja yang tinggi memicu mekanisme *coping* karyawan melalui perilaku melarikan diri dari pekerjaan. Begitu pula studi Sani & Suhana (2022) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*, yang dapat diartikan sebagai manifestasi stres kerja akibat tingginya beban tugas. Temuan lain Yusnia et al. (2021) juga mendukung bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku karyawan, mengindikasikan bahwa meningkatnya beban tugas akan memicu tekanan psikologis yang berujung pada stres.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Stres kerja Kerja Ditlantas Polda Sumatera Barat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja (Z) anggota Polri Ditlantas Polda Sumatera Barat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, semakin baik kualitas lingkungan kerja, semakin rendah tingkat stres yang dialami anggota. Lingkungan kerja yang kondusif mencakup fasilitas yang memadai, peralatan kerja lengkap, serta hubungan interpersonal yang harmonis antara rekan kerja dan atasan. Kondisi ini memungkinkan anggota Polri melaksanakan tugasnya dengan lebih nyaman, efisien, dan minim tekanan psikologis, sehingga stres kerja dapat ditekan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya. Misalnya, studi Siswanto et al. (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik berpengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*, yang secara implisit menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman mampu mengurangi tekanan dan kelelahan kerja. Selain itu, penelitian Sari et al. (2022) menegaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap pengurangan stres kerja karyawan, yang konsisten dengan hasil penelitian ini. Begitu pula Yusnia et al. (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku karyawan, menekankan pentingnya lingkungan yang mendukung untuk menekan efek negatif dari stres.

Pengaruh Stres kerja Kerja terhadap Perilaku *cyberloafing* Anggota polri Ditlantas Polda Sumatera Barat

Berdasarkan hasil penelitian, stres kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* (Y) anggota Polri Ditlantas Polda Sumatera Barat, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dialami anggota, semakin besar kecenderungan mereka untuk melakukan perilaku *cyberloafing*, yaitu penggunaan waktu kerja untuk aktivitas pribadi di dunia digital yang tidak terkait dengan tugas resmi. Fenomena ini dapat dijelaskan melalui teori *koping behavior*, di mana individu yang mengalami tekanan psikologis akan

mencari cara untuk mengurangi ketegangan, salah satunya melalui distraksi digital (Sonntag, 2018). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Moffan & Handoyo (2020), yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh langsung terhadap *cyberloafing*, meskipun kepuasan kerja tidak memoderasi hubungan tersebut. Selain itu, penelitian Sani & Suhana (2022) juga menemukan bahwa beban kerja dan *burnout* secara signifikan meningkatkan perilaku *cyberloafing*, menunjukkan hubungan erat antara tekanan kerja dan perilaku melarikan diri dari tugas. Temuan lain dari Desnirita & Sari (2022) menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi meningkatkan kecenderungan karyawan melakukan *cyberloafing*, yang secara implisit menegaskan bahwa stres kerja berperan sebagai pemicu utama perilaku tersebut.

Pengaruh Beban kerja terhadap Perilaku *cyberloafing* Anggota polri Ditlantas Polda Sumatera Barat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* (Y) anggota Polri Ditlantas Polda Sumatera Barat, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang diterima anggota Polri, semakin besar kecenderungan mereka untuk melakukan *cyberloafing*, yaitu aktivitas digital pribadi yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Temuan ini menegaskan bahwa beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan tekanan psikologis dan memicu perilaku *coping* yang bersifat melarikan diri dari tugas resmi. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu. Desnirita & Sari (2022) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan PT Dwidaya World Wide, menunjukkan mekanisme serupa di mana tekanan kerja memicu aktivitas digital untuk mengurangi stres. Selain itu, penelitian Sani & Suhana (2022) menegaskan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *cyberloafing* melalui *burnout*, yang menekankan peran tekanan tugas terhadap perilaku melarikan diri. Temuan Yusnia et al. (2021) juga mendukung bahwa beban kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk melakukan *cyberloafing* sebagai upaya mengurangi ketegangan kerja.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap terhadap Perilaku *cyberloafing* Anggota polri Ditlantas Polda Sumatera Barat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* (Y) anggota Polri Ditlantas Polda Sumatera Barat, dengan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$. Artinya, semakin baik kualitas lingkungan kerja, semakin rendah kecenderungan anggota untuk melakukan *cyberloafing*. Lingkungan kerja yang kondusif mencakup fasilitas yang memadai, peralatan kerja lengkap, komunikasi yang baik dengan atasan dan rekan kerja, serta prosedur kerja yang jelas. Kondisi ini membantu anggota Polri menjalankan tugas dengan nyaman dan efisien, sehingga mengurangi tekanan psikologis yang dapat memicu perilaku melarikan diri melalui aktivitas digital. Temuan ini didukung oleh penelitian sebelumnya. Siswanto et al. (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik secara signifikan mengurangi perilaku *cyberloafing*, karena anggota yang merasa nyaman dan didukung cenderung lebih fokus pada tugas. Studi Yusnia et al. (2021) juga menemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh positif dan signifikan dalam mengurangi perilaku *cyberloafing* karyawan, menekankan peran penting faktor fisik dan sosial dalam menekan stres dan perilaku negatif.

Pengaruh Tidak Langsung Beban kerja terhadap Perilaku *cyberloafing* Anggota polri melalui Stres kerja Kerja Ditlantas Polda Sumatera Barat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja (X_1) memiliki pengaruh tidak langsung terhadap perilaku *cyberloafing* (Y) melalui stres kerja (Z) sebagai variabel mediasi. Koefisien pengaruh tidak langsung dihitung sebagai hasil perkalian antara pengaruh beban kerja terhadap stres kerja ($X_1 \rightarrow Z = 0,448$) dan pengaruh stres kerja terhadap *cyberloafing* ($Z \rightarrow Y = 0,504$), sehingga diperoleh nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,226. Nilai ini menunjukkan bahwa stres kerja memediasi hubungan antara beban kerja dan perilaku *cyberloafing*, di mana meningkatnya beban kerja akan meningkatkan stres kerja, yang pada akhirnya mendorong perilaku *cyberloafing* anggota Polri Ditlantas Polda Sumatera Barat. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu. Misalnya, Desnirita & Sari (2022) menemukan bahwa beban kerja yang tinggi berimplikasi pada perilaku *cyberloafing* melalui tekanan psikologis yang dialami karyawan. Demikian pula, studi Sani & Suhana (2022) menegaskan bahwa *burnout* dan stres kerja merupakan mekanisme yang memperkuat pengaruh beban kerja terhadap perilaku melarikan diri dari tugas. Hal ini menunjukkan bahwa tekanan pekerjaan tidak hanya berdampak langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan stres kerja.

Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan kerja terhadap Perilaku *cyberloafing* Anggota polri melalui Stres kerja Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh tidak langsung terhadap perilaku *cyberloafing* (Y) melalui stres kerja (Z) sebagai variabel mediasi. Koefisien pengaruh tidak langsung diperoleh dari perkalian antara pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja ($X_2 \rightarrow Z = -0,513$) dan pengaruh stres kerja terhadap *cyberloafing* ($Z \rightarrow Y = 0,504$), sehingga diperoleh nilai pengaruh tidak langsung sebesar -0,258. Nilai ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu menurunkan stres kerja, yang pada gilirannya mengurangi kecenderungan anggota melakukan perilaku *cyberloafing*. Temuan ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang menekankan peran lingkungan kerja dalam mengurangi tekanan psikologis dan perilaku maladaptif. Siswanto et al. (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh signifikan dalam menekan perilaku *cyberloafing* karyawan, karena fasilitas dan hubungan kerja yang baik mengurangi ketegangan dan kelelahan. Studi Yusnia et al. (2021) juga menegaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung menekan stres dan perilaku melarikan diri dari tugas, menekankan pentingnya aspek fisik dan sosial dalam menurunkan tekanan psikologis.

KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi perilaku *cyberloafing* melalui mekanisme stres kerja pada anggota Polri Ditlantas Polda Sumatera Barat. Temuan utama menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi cenderung meningkatkan tingkat stres, yang pada gilirannya mendorong perilaku *cyberloafing*, sedangkan lingkungan kerja yang kondusif mampu menurunkan stres dan mengurangi kecenderungan tersebut. Stres kerja terbukti berperan sebagai mediator signifikan, menegaskan bahwa tekanan psikologis menjadi jalur penting yang menghubungkan kondisi kerja dengan perilaku maladaptif anggota. Hasil ini selaras dengan tujuan penelitian untuk memahami pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap perilaku *cyberloafing* melalui stres kerja, sekaligus menyoroti peran stres sebagai faktor intervening yang strategis.

Secara praktis, temuan ini mengimplikasikan bahwa manajemen institusi perlu memperhatikan pengelolaan beban kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung untuk meminimalkan stres, mengendalikan *cyberloafing*, serta menjaga produktivitas, disiplin, dan kesejahteraan

psikologis anggota. Meski demikian, generalisasi hasil harus dilakukan dengan hati-hati karena penelitian ini terbatas pada anggota Polri Ditlantas Polda Sumatera Barat dan jumlah responden yang relatif kecil, sehingga perlu studi lebih lanjut untuk memperluas konteks dan memperkuat temuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, R., & Kartika, A. (2022). *Cyberloafing* sebagai Strategi Coping terhadap Stres Kerja di Kalangan Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Psikologi Dan Teknologi*, 10(2), 112–123.
- Ardiansyah, R., & Ramadhani, L. (2022). Pengaruh Lingkungan Fisik Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai di Institusi Keamanan. *Jurnal Ergonomi Dan Psikologi Kerja*, 11(1), 34–45.
- Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2019). The Interaction of Work Stressor and Organizational Sanctions on *Cyberloafing*. *Journal of Managerial*, 383–400.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada.
- Desnirita, D., & Sari, A. P. (2022). Dampak Beban Kerja dan Prilaku *Cyberloafing* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dwidaya World Wide Cabang Wilayah DKI Jakarta. *Jurnal Akademi Akuntansi Indonesia Padang*, 2(1), 1–13.
- Febrianti, R., & Hidayat, N. (2023). Apakah Benar Perilaku *Cyberloafing* Akibat Beban Kerja dan Stres Kerja yang Berlebihan?. *Jurnal Keuangan dan Bisnis*, 21(2), 214–277.
- Ghozali, Imam (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2022). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Hakim, A., & Wulandari, S. (2023). Hubungan Antara Lingkungan Sosial Kerja dan Tingkat Stres pada Anggota Kepolisian. *Jurnal Psikologi Terapan Dan Profesi*, 9(2), 88–98.
- Handayani, F., Putri, N. R., & Sutrisno, H. (2024). Konflik Interpersonal dan Stres Kerja di Kalangan Personel Polri: Studi Empiris di Lingkungan Polda. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Kinerja*, 12(1), 59–70.
- Henle, C. A., & Kedharnath, U. (2020). *Cyberloafing In The Workplace (Encycloped)*.
- Hidayati, N., Prakoso, A., & Yuliana, M. (2022). Persepsi Beban Kerja dan *Cyberloafing*: Studi pada Karyawan Sektor Publik. *Jurnal Psikologi Terapan Dan Teknologi*, 13(1), 58–69.
- Lestari, D., & Sari, M. (2023). Hubungan antara Beban Kerja dan Stres Kerja pada Personel Keamanan di Instansi Pemerintah. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 9(2), 101–110.
- Lim, V. K. G., & Chen, D. J. Q. (2009). Impact of *Cyberloafing* on Affect, Work depletion, Facilitation and Engagement. *Conference Paper SIOP*
- Luthans, F. &. (2021). *Manajemen Internasional: Budaya, Strategi, dan Perilaku*. Edisi Ke8. Buku Ke-2. Salemba Empat.
- MacKay, J. (2019). “The state of work life balance in 2019: What we learned from studying 185 million hours of working time”. *RescueTime*.
- Maulana, I. R., & Suryani, D. (2023). Hubungan Lingkungan Kerja dan *Cyberloafing* pada Karyawan Instansi Pemerintah. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 14(2), 103–115.
- Moffan, M. D. B., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap *Cyberloafing* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator pada Karyawan di Surabaya. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 12(1), 64–72.
- Noor, Juliansyah (2014). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

- Nugroho, A., & Utami, E. (2021). Lingkungan kerja berpengaruh terhadap perilaku menyimpang digital di lembaga publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(2), 115-130.
- Oktaviani, S., & Prasetyo, B. H. (2022). Lingkungan Kerja Negatif dan Dampaknya terhadap Perilaku *Cyberloafing* di Sektor Publik. *Jurnal Manajemen Dan Perilaku Organisasi*, 11(1), 48–60.
- Pratama, Y. D., & Wicaksono, H. (2023). Hubungan Stres Kerja dan Perilaku *Cyberloafing* pada Karyawan Sektor Publik. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 15(1), 67–76.
- Pratiwi, R., & Gunawan, T. (2022). Peran Stres Kerja dalam Memediasi Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Perilaku *Cyberloafing*. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 13(2), 117–129.
- Putra, R. A., Nugroho, T., & Wibowo, S. (2022). Beban Kerja sebagai Prediktor Burnout pada Anggota Kepolisian. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(1), 45–55.
- Putra, E., Losi, R., & Harahap, S. (2023). Sistem Aplikasi Kehadiran Staff Desa Berbasis Web Dengan Menggunakan PHP dan Mysql: Studi Desa Besilam Kecamatan Padang Tualang. *Jurnal Inovasi Pendidikan Dan Teknologi Informasi (JIPTI)*
- Rahmadani, L., & Yusuf, M. (2024). Pengaruh Beban Kerja Kuantitatif dan Kualitatif terhadap Stres Kerja pada Petugas Kepolisian. *Jurnal Psikologi Terapan*, 16(1), 27–39.
- Rahman, F., & Lestari, D. (2024). Manajemen Stres dan Pencegahan *Cyberloafing* di Lingkungan Pemerintah. *Jurnal Administrasi Publik Dan Perilaku Organisasi*, 8(1), 44–58.
- Robbins & Judge. (2021). *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior* (Buku Ke 1.). Salemba Empat.
- Santosa, H., & Wulandari, A. (2023). Lingkungan Kerja dan *Cyberloafing*: Studi Mediasi oleh Stres Kerja pada Karyawan Institusi Pemerintah. *Jurnal Ilmu Perilaku Dan Manajemen Organisasi*, 15(1), 60–72.
- 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
- Sari, A. A. P. E., Yuesti, A., & Suarjaya, A. A. G. (2022). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Indonesia cabang Bali. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 13(5), 1-15.
- Setiawan, D., & Dewi, R. K. (2023). Beban Kerja dan Perilaku *Cyberloafing*: Analisis Non-Linear pada Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmu Perilaku Organisasi*, 11(2), 77–90.
- Siswanto, A., Setiawan, Z., Setiawan, R., Rahayu, B., & Munizu, M. (2023). The Influence of Work Environment and Workload on *Cyberloafing* Behavior of Employees at Department of Education and Culture. *Journal on Education*, 5(4), 16256–16261.
- Siagian, S. (2019). *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*. Gunung Agung.
- Sonnentag, S. (2018). The balance between work and life: A theoretical perspective and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 39(3), 397-400.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, R&D*. Alfabeta.
- Syafitri, L., & Hidayat, R. (2022). Peran Stres Kerja sebagai Variabel Intervening antara Beban Kerja dan Perilaku Menyimpang Digital. *Jurnal Psikologi Terapan Indonesia*, 14(2), 134–147.
- Yusnia, E., Wahjoedi, T., & Emmywati. (2021). Pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap perilaku berselancar karyawan di PT. Abason Baby Product Surabaya. *Media Mahardika*, 1–15

