PENGARUH PERILAKU *CYBERLOAFING* TERHADAP STRESS KERJA DAN KEPUASAN KERJA

(Survey Pada Pegawai PT. Mitra Dwi Perkasa)

Wardah Nawiroh[1], Dewi Fatmasari[2], Deri Prayudi[3]

[1-3]*Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Kuningan*

Abstract

This study was the result of an analysis related to the effect of cyberloafing behavior on job satisfaction with work stress as a mediating variable at PT. Mitra Dwi Perkasa, a company engaged in facial and body skin care for its clients. This study was a quantitative study with data collection conducted using a questionnaire through a survey method. The sampling technique used was Slovin with 139 respondents. Data analysis was conducted using SPSS. The results of the study showed that cyberloafing behavior did not have a significant effect on work stress, cyberloafing behavior had a positive and significant effect on job satisfaction, job stress had a significant negative effect on job satisfaction.

Keywords: Cyberloafing Behavior, Job Stress, Job Satisfaction.

Abstrak

Penelitian ini merupakan hasil analisis terkait pengaruh perilaku *cyberloafing* terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Mitra Dwi Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perawatan kulit wajah dan tubuh bagi kliennya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan metode survei. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah solvin dengan jumlah responden sebanyak 139 orang. Analisis data menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja, perilaku *cyberloafing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Perilaku *Cyberloafing*, Stress Kerja, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Dalam lingkungan kerja modern yang semakin kompetitif dan dinamis, stres kerja menjadi fenomena yang hampir tidak dapat dihindari seperti beban kerja yang tinggi, tekanan dari atasan, tenggat waktu yang ketat, serta konflik peran kerap menjadi faktor utama yang memicu adanya stres di tempat kerja. Tingkat stres yang dikendalikan mampu membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik karena membuat mereka mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan berkreasi tetapi tingkat stres yang berlebihan membuat kinerja mereka akan mengalami penurunan (Mariska, 2011). Menurunnya kinerja dalam stres kerja dapat timbul ketika tuntutan

pekerjaan tidak sebanding dengan kemampuan individu dalam mengatasinya, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja dan kesehatan karyawan (Robbins & Judge 2018).
Menurut laporan *World Health Organization* (2020) stres kerja termasuk dalam risiko utama kesehatan kerja secara global. WHO menyebutkan bahwa stres kerja kronis yang tidak tertangani dapat menyebabkan burnout, gangguan tidur, hipertensi, penyakit jantung, hingga gangguan mental seperti kecemasan dan depresi. Ketika stres kerja tidak dikelola dengan baik, dampaknya tidak hanya dirasakan oleh individu, tetapi juga dapat menurunkan produktivitas organisasi (Robbins, 2019). Karyawan yang mengalami stres berkepanjangan umumnya akan mengalami penurunan semangat kerja, kurang terlibat dalam aktivitas organisasi, serta lebih sering tidak masuk kerja dan jika dibiarkan, kondisi ini dapat menyebabkan meningkatnya angka pergantian karyawan dan memburuknya suasana kerja secara keseluruhan (Hastutiningsih, 2019).
Kondisi stress di tempat kerja yaitu ketika menghadapi situasi yang melebihi kemampuan karyawan dalam mengatasi atau menyelesaikan suatu pekerjaan (Ayu et al., 2024). Karyawan yang mengalami stres dapat terlihat dari gejala-gejala yang muncul meliputi gejala pada psikis, fisik, maupun perilakunya.
Adapun data untuk mengetahui tingkat stress kerja pada karyawan PT. Mitra Dwi Perkasa Jakarta Selatan dilakukan pra survey pada 50 pegawai yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. 1 Hasil Pra Survei Stress Kerja Karyawan PT. Mitra Dwi Perkasa

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Ketika berhadapan dengan tekanan pekerjaan yang berat, saya cenderung mengalami penat dan pusing pada kepala	60%	40%
2.	Ketika kondisi kerja tidak mendukung, saya merasa perlu mengatur ulang napas saya agar tetap fokus	50%	50%
3.	Ketika berada dalam kondisi kerja yang tidak mendukung, saya lebih cepat merasa lelah atau lesu dari biasanya	58%	42%
4.	Saya merasa mudah marah atau tersinggung sebagai dampak dari beratnya tekanan pekerjaan yang saya hadapi	60%	40%
5.	Saya terkadang menunda pekerjaan karena merasa tertekan atau cemas akibat tekanan yang saya alami di tempat kerja	62%	38%
6.	Saya terkadang tidak hadir di tempat kerja karena merasa tertekan akibat beban kerja yang berlebihan	68%	32%
7.	Tekanan di tempat kerja membuat saya mudah gelisah dan kesulitan untuk fokus pada tugas yang harus diselesaikan	64%	36%

Sumber : Data primer diolah 2025

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa hasil pra survey tingkat stress kerja karyawan pada karyawan PT. Mitra Dwi Perkasa ini menunjukkan bahwa banyaknya karyawan yang menjawab iya pada semua pernyataan. Artinya karyawan PT.Mitra Dwi Perkasa ini rata-rata mengalami tekanan dari fisiologis,fsikologis, maupun perilaku. Persentase yang tinggi menunjukkan adanya karyawan yang tertekan akibat beban kerja yang berlebihan dan membuat karyawan tidak hadir. Menurut Robbins & Judge (2018) stress kerja yang berkepanjangan memiliki dampak negatif terhadap Kesehatan mental karyawan, seperti kecemasan, depresi, gangguan tidur, hingga bornout dan stress kerja dapat menyebabakan penurunan produktivitas, peningkatan kesalahan kerja, tingginya tingkat absensi, hingga keinginan untuk mengundurkan diri (*turnover intention*). Semua ini berujung pada turunnya performa organisasi dan meningkatnya biaya operasional karena harus menangani dampak dari stress kerja yang tidak terkendali.

Salah satu aspek penting yang dipengaruhi oleh stress kerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja atau *job satisfaction* merujuk pada perasaan positif dan negatif individu terhadap pekerjaannya secara keseluruhan. Individu yang berada di bawah tekanan kerja yang tinggi cenderung merasa tidak puas dengan kondisi kerjanya. Ketika beban kerja terasa tidak realistis dan tidak ada dukungan dari atasan atau rekan kerja, maka persepsi terhadap pekerjaan menjadi negatif. Dalam jangka Panjang, hal ini dapat menyebabkan penurunan loyalitas, komitmen, dan semnagat kerja.

Karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka, yang mendorong mereka untuk terus meningkatkan kinerja (Safa'Atturrizky & Ekhsan, 2024). Kepuasan kerja dapat memengaruhi niat karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan, diantaranya faktor-faktor seperti tantangan pekerjaan, penghargaan, dan kondisi kerja semuanya berperan dalam meningkatkan kepuasan karyawan (Shinta, 2021).

Menurut Robbins (2019) menyatakan bahwa, selain berhenti dari pekerjaan, karyawan juga dapat mengomunikasikan ketidakbahagiaan karyawan dengan pekerjaannya seperti mengeluh, bertindak tidak hormat pada sesama rekan kerja bahkan kepada atasan, mencuri barang, dan tidak bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Secara umum, Robbins (2019) mengemukakan bahwa terdapat empat dampak ketidakpuasan kerja pada karyawan diantaranya ialah, *exit* (karyawan yang ingin keluar), *voice* (tanggapan suara yang aktif dan kontruktif), *loyality* (loyalitas karyawan yang kurang atas pekerjaannya) dan *neglect* (mengabaikan peraturan dalam pekerjaan).

Sebuah penelitian terbaru yang melibatkan para profesional SDM, pekerja, dan manajer di AS menunjukkan bahwa separuh karyawan lebih memilih bekerja di perusahaan yang memberikan pujian dan ucapan terima kasih atas pencapaian mereka, dibandingkan dengan perusahaan yang menawarkan gaji 10% lebih tinggi namun tidak memberikan penghargaan tersebut. Program penghargaan dan insentif yang dirancang dengan baik

juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya terbukti meningkatkan kinerja rata-rata sebesar 11,1% (Cachón-Rodríguez, 2022).

Pada dasarnya, kepuasan seseorang terhadap pekerjaan bergantung pada perbedaan antara harapan, kebutuhan dan prinsip yang dirasakannya atau dipersepsikan telah tercapai melalui pekerjaannya. Seseorang dianggap puas apabila tidak ada jarak antara keinginan dan persepsinya terhadap kenyataan, karena tujuan yang diinginkan telah tercapai (Manda, 2020).

PT. Mitra Dwi Perkasa adalah perusahaan yang menyediakan layanan perawatan kulit wajah dan tubuh kepada kliennya. PT. Mitra Dwi Perkasa didirikan pada tahun 2012 yang bergerak di layanan perawatan kulit wajah dan penjualan produk kosmetik yang mencakup wilayah Jakarta dan Bandung. Adapun pusat PT. Mitra Dwi Perkasa ada di daerah melawai Jakarta selatan dan memiliki banyak cabang diantaranya di daerah Bekasi, Bintaro, Gading serpong, Depok, Tebet, Rawamangun, Bandung, Bogor, PIK, dan Palembang.

Berdasarkan hasil dari pengamatan bahwa adanya gejala rendahnya kepuasan kerja karyawan yang di indikasikan dari tingkat *Turnover* terjadi pada PT. Mitra Dwi Perkasa dalam kurun waktu mencapai tiga tahun terakhir yaitu dari tahun 2022-2024. Tingkat karyawan yang secara sukarela meninggalkan pekerjaan dalam periode tertentu dapat menjadi indikator masalah terkait stabilitas manajemen dan dapat menghambat fungsi efisien organisasi. Bahkan jika angkanya tidak terlalu tinggi, frekuensinya seringkali menimbulkan isu yang serius bagi perusahaan (Abdurohim *et al.,* 2023).

Untuk mengukur adanya *Turnover* karyawan dalam perusahaan perlu menggunakan rumus yang umum. Rumus untuk menghitung tingkat *Turnover* karyawan dalam organisasi seperti pada Simamora (2016) adalah:

$$TurnOver = \frac{\text{Jumlah karyawan yang keluar selama 1 periode}}{\text{Jumlah rata} - \text{rata karyawan selama 1 periode}}\ x\ 100\%$$

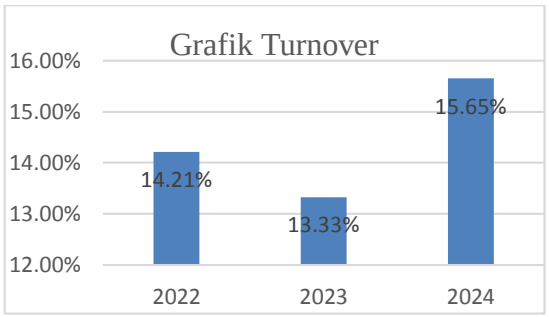
Tabel 1. 2 Turnover PT. Mitra Dwi Perkasa tahun 2022-2024

Periode	Jumlah Karyawan Awal Periode	Masuk	Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Periode	Rata-Rata (%)
2022	**198**	**20**	**27**	**205**	**14,21%**
2023	**205**	**12**	**26**	**209**	**13,33%**
2024	**209**	**10**	**31**	**212**	**15,65%**

Sumber: Data Primer yang diolah Peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas, dapat dilihat bahwa tingkat keluar karyawan PT. Mitra Dwi Perkasa terjadi cukup tinggi selama kurun watu tiga tahun dari tahun 2022 hingga tahun 2024 di semua divisi atau bagian operasional. Hal ini karena banyaknya karyawan lama yang bekerja lebih dari 3 tahun meninggalkan pekerjaannya dengan berbagai faktor antara lain karyawan yang memilih untuk keluar dengan sukarela (*voluntary Turnover*), pemberhentian oleh perusahaan, program rasionalisasi, serta mutasi karyawan Abdurohim dkk (2023). Jumlah persentase karyawan keluar khususnya yang terjadi pada periode tahun 2024 tergolong cukup tinggi yang menyebabkan perusahaan akan menyediakan rekruitmen untuk mengisi kekosongan pada setiap divisi tersebut.

Untuk melihat trend mengenai tingkat *Turnover* selama kurun waktu 3 tahun dari tahun 2022 hingga tahun 2024 disajikan dalam grafik berikut:



Gambar 1. 1 Data Turnover PT. Mitra Dwi Perkasa

Berdasarkan Gambar 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa tingkat *Turnover* dalam kurun waktu tiga tahun ini megakibatkan kenaikan yang cukup signifikan. Pada tahun 2022 angka keluar karyawan mencapai 14,21%, dan untuk tahun 2023 ini memiliki penurunan dalam *Turnover* mencapai 13,33%, sementara itu pada tahun 2024 adanya kenaikan yang cukup tinggi yaitu mencapai 15,65%. Dapat disimpulkan bahwa tingkat *Turnover* pada karyawan PT. Mitra Dwi Perkasa juga mengalami fluktuasi dan terdapat banyaknya jumlah karyawan keluar setiap tahunnya naik dan cukup tinggi pada tahun 2024 sebesar 15,65% dapat disimpulkan juga bahwa tingkat *Turnover* terbilang cukup tinggi karena melebihi 10%.

Penelitian yang dilakukan oleh Septia Ningsih & Putra (2019) tingkat persentase *Turnover* dikatakan normal apabila berkisar 5%-10% per tahun dan dikatakan tinggi apabila lebih dari 10%. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Mitra Dwi Perkasa penting untuk mengawasi tingkat *Turnover* karena mengalami jumlah persentase yang tinggi.

Selain itu, faktor yang memengaruhi terjadinya niat untuk pindah kerja (*turnover intention*) pada karyawan antara lain: pertama yaitu faktor individu seperti usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan status perkawinan, kedua yaitu kepuasan kerja, yang mencakup berbagai aspek operasional seperti kepuasan terhadap gaji atau sistem pembayaran, kepuasan terhadap pengawasan, kepuasan terhadap beban pekerjaan, kepuasan terhadap kesempatan promosi jabatan, serta kepuasan terhadap kondisi kerja di

perusahaan secara keseluruhan, ketiga yaitu komitmen organisasional, dimana kurangnya komitmen terhadap organisasi dapat menyebabkan karyawan yang sebelumnya puas dengan pekerjaannya memiliki keinginan untuk keluar atau berpindah ke perusahaan lain (Masita, 2021).

Salah satu perilaku yang sering muncul akibat rendahnya kepuasan kerja adalah cyberloafing, yaitu penggunaan internet di tempat kerja untuk aktivitas pribadi yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, seperti bermain media sosial, berbelanja online, atau menonton video hiburan. *Cyberloafing* menjadi bentuk disengagement yang tidak selalu disadari secara langsung oleh organisasi, namun dalam jangka panjang dapat mengurangi produktivitas dan efektivitas kerja. Budiarti & Pratama (2022) menyatakan bahwa perilaku *cyberloafing* merupakan perilaku yang melibatkan karyawan memanfaatkan internet disaat jam kerja atas keinginan pribadi serta tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. Memanfaatkan internet di waktu kerja atas keinginan pribadi memberikan dampak negatif. Beberapa pegawai mementingkan untuk mengerjakan aktivitas yang berhubungan dengan kesenangan pegawai sehingga dapat menurunnya kinerja perusahaan.

Penelitian mengenai *cyberloafing* telah banyak dilakukan sebelumnya, namun dalam penelitian tersebut masih ada perbedaan dari hasil penelitian. Dari beberapa jurnal yang telah peneliti baca dan ketahui menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Pandensolang (2019) dan Fani (2022) menyatakan bahwa *cyberloafing* memberikan dampak positif terhadap kepuasan karyawan. Dengan kata lain, penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* yang dilakukan oleh karyawan di tempat kerjanya memberikan pengaruh pada kepuasan karyawan. Karyawan yang melakukan *cyberloafing* bisa saja memiliki kinerja yang baik. Sedangkan, dalam penelitian yang dilakukan Koay & Soh (2018) menunjukkan hasil yang berbeda yaitu bahwa Perilaku *cyberloafing* terbukti dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, namun jika dilakukan secara berlebihan, dapat menimbulkan dampak negatif seperti penurunan produktivitas, penurunan kinerja, masalah keamanan pada sistem informasi perusahaan, dan potensi munculnya tuntutan hukum, yang pada akhirnya akan merugikan.

Selain itu penelitian yang dinyatakan oleh Spector (2023) *cyberloafing* terjadi ketika karyawan memanfaatkan perangkat elektronik untuk kegiatan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja. Aktivitas ini dapat memberikan dampak positif (sebagai cara untuk mengurangi stres) maupun negatif (sebagai bentuk perilaku yang mengganggu produktivitas). Kebaruan penelitian ini didapatkan dari novelty nya yaitu memberikan kontribusi literatur terhadap bagaimana pengelolaan kepuasan kerja karyawan dilihat dari perspektif *cyberloafing* dengan *dual nature* dan juga menindaklanjuti studi terkini terkait dwi fungsi dari perilaku *cyberloafing* baik sebagai sisi positif maupun sisi negatif (Spector, 2023).

TELAAH LITERATUR DAN HIPOTESIS

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016) bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap tenaga kerja, serta meliputi pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

2. Stress Kerja

Robbins (2019) menyatakan stres kerja merupakan "sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang". Adapun definisi menurut Siagian (2014) "stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan fikiran, dan kondisi fisik seseorang".

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keterlibatan pekerjaan, tingkat dimana orang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaan mereka dan menganggap tingkat kinerja yang dianggap penting bagi harga diri mereka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan (Robbins & Judge, 2018). Sedangkan menurut Masram (2017) Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagi segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal.

4. *Cyberloafing*

Menurut Hurriyati (2017) *cyberloafing* adalah prilaku karyawan atau pegawai dengan menggunakan internet dari perusahaan pada jam kerja untuk kepentingan pribadi dan kegiatan yang tidak memiliki kaitan dengan pekerjaan. Sedangkan menurut Lim & Teo (2024) *cyberloafing* adalah istilah yang dipopulerkan oleh media, menggambarkan karyawan yang terlibat dalam aktivitas internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja, yang menyebabkan potensi kehilangan produktivitas bagi perusahaan.

Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Perilaku cberloafing berpengaruh negatif terhadap stress kerja
2. Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja
3. Perilaku *cyberloafing* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan prosedur yang mengacu pada cara penelitian dilakukan sehingga dapat menjawab masalah dan tujuan penelitian (Sugiyono, 2021). Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dan desain penelitian ini secara deskriptif dan asosiatif sedangkan metode penelitian ini menggunakan survey.

Sugiyono (2021) metode survey dengan teknik deskriptif kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersigfat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan tujuam penjelasan deskriptif yang menggunakan analisis dan jenis data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021) dikatakan pendekatan kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Tabel 1. Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Cyerloafing	139	34.00	104.00	81.3885	17.83439
Kepuasan Kerja	139	59.00	84.00	73.0504	7.04059
Stress Kerja	139	9.00	30.00	21.4388	4.39386
Valid N (listwise)	139				

Sumber : Output IBM SPSS Statistc 26

Pada tabel deskriptif diatas menunjukan nilai minimum pada variabel perilaku *cyberloafing* (X) yaitu 34.00, kepuasan kerja (Y) yaitu 59.00, dan stress kerja (Z) yaitu 9.00. Untuk nilai maksimum pada variabel perilaku *cyberloafing* (X) yaitu 104.00, kepuasan kerja (Y) yaitu 84.00, dan stress kerja (Z) yaitu sebesar 30.00.

Tabel 2. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		139
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.62047814
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.064
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.090[c]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Output IBM SPSS Statistic 26

Karena nilai *Asymp.sig (2-tailed)* 0,090 > 0,05, dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 2.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	69.154	3.866		17.886	.000		
	Cyerloafing	.117	.032	.296	3.668	.000	1.000	1.000
	Stress Kerja	-.262	.129	-.163	-2.024	.045	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Output IBM SPSS Statistic 26

Nilai VIF variabel perilaku *cyberloafing* (X) adalah 1.000 < 10, dan nilai VIF variabel stress kerja (Y) yaitu 1.000 < 10. Nilai *tolerance* variabel stress kerja (Y) adalah 1.000 > 0,10, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 3. Jadi, tidak ada multikolinearitas atau hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya di antara variabel independen.

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.132	2.183		.977	.330
	cyberloafing	.011	.018	.050	.589	.557
	Stress Kerja	.113	.073	.132	1.550	.123

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Output IBM SPSS Statistic 26

Berdasarkan tabel 4. diatas diketahui bahwa nilai signifikasi variabel *cyberloafing* yaitu sebesar 0,557 > 0,05, dan signifikasi pada variabel stress kerja yaitu sebesar 0,123, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian ini.

Tabel 5. Analisis Jalur Model 1

Coefficients[a]

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*		
		B	Std. Error	Beta	*t*	*Sig.*
1	(Constant)	21.774	1.753		12.419	.000
	cyberloafing	-.004	.021	-.017	-.196	.845

a. Dependent Variable: Stress Kerja

Sumber : Output IBM SPSS Statistic 26

Berdasarkan tabel 5. diatas dapat dilihat nilai signifikansi variabel perilaku *cyberloafing* tidak berpengaruh terhadap variabel stress kerja dengan nilai signifikansi 0,845 > 0,05.

Tabel 6. Analisis Jalur Model 1

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	69.154	3.866		17.886	.000
	cyberloafing	.117	.032	.296	3.668	.000
	Stress Kerja	-.262	.129	-.163	-2.024	.045

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Output IBM SPSS Statistic 26

Seperti yang ditunjukkan dalam tabel 6. nilai signifikansi variabel perilaku *cyberloafing* adalah 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *cyberloafing* memengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan. Selanjutnya, nilai signifikasi variabel stress kerja adalah 0,045 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja memengaruhi kepuasan kerja secara negatif dan signifikan.

Tabe 7. Hasil Uji t Perilaku cyberloafing Terhadap Stress Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	21.774	1.753		12.419	.000
	cyberloafing	-.004	.021	-.017	-.196	.845

a. Dependent Variable: Stress Kerja

Sumber : Output IBM SPSS Statistic 26

Berdasarkan pada hasil perhitungan tabel 7. menunjukan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau -0,196 < 1,977 dan nilai sig. sebesar 0,845 > 0,05 leh karena itu Ho diterima dan Ha ditolak yang artinya bahwa perilaku *cyberloafing* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Uji t Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	78.829	2.953		26.696	.000
	Stress kerja	-.270	.135	-.168	-1.997	.048

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Output IBM SPSS Statistic 26

Berdasarkan pada hasil perhitungan tabel 8. menunjukan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau -1.997 > 1,977 dan nilai ig. sebesar 0,048 < 0,05 leh karena itu Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya bahwa stress kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabe 9. Hasil Uji t Perilaku cyberloafing Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	63.458	2.682		23.664	.000
	cyberloafing	.118	.032	.299	3.661	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Output IBM SPSS Statistic 26

Berdasarkan pada hasil perhitungan tabel 9. menunjukan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 3,661 > 1,977 dan nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05 leh karena itu Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya bahwa perilaku *cyberloafing* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Perilaku *Cyberloafing* terhadap Stress Kerja

Hipotesis pertama dari penelitian ini adalah perilaku *cyberloafing* tidak memiliki pengaruh terhadap stress kerja. Hasil analisis jalur dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* tidak memengaruhi stress kerja. Berdasarkan pengujian analisis jalur dan pengujian hipotesis yang dilakukan, bahwa hipotesis perilaku *cyberloafing* tidak memengaruhi stress kerja. Ada kemungkinan bahwa *cyberloafing* dapat terjadi karena adanya rasa kepuasan di perusahaan yang mempunyai fasilitas internet untuk digunakan baik dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Maka dari itu, tidak semua pengaruh *cyberloafing* terjadi akibat karena adanya stress kerja di dalam perusahaannya. Stress yang dialami karyawan dapat dilihat dari skor nilai angket yang menunjukan bahwa karyawan lebih cenderung dengan gejala fisiologis, gejala fsikologis maupun gejala perilaku.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitan yang dilakukan oleh Pangestuari (2023) bahwa tidak ada *cyberloafing* yang signifikan terhadap stress kerja pada pekerja Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia. Hal ini berarti tinggi atau rendahnya *cyberloafing* tidak di pengaruhi oleh adanya stress kerja. Hal ini dikarenakan stres kerja mengacu pada fisik dan gangguan mental psikologis yang terjadi pada stres lingkungan, seperti sumber daya yang tidak mencukupi untuk memenuhi tuntutan atau kebutuhan karyawan, dan karyawan diperusahaan ini lebih memilih untuk keluar ruangan atau pergi ke *cafetaria* untuk melampiaskan stres kerja yang mereka alami.

Perilaku *cyberloafing* tidak selalu menimbulkan stres kerja. Bagi sebagian karyawan, *cyberloafing* justru dianggap sebagai cara untuk mengambil jeda sejenak (*micro-break*) dari pekerjaan. Karena itu, tidak ada pola konsisten yang menunjukkan bahwa semakin tinggi *cyberloafing* maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja.

2. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis kedua dari penelitian ini adalah stress kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis jalur dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa stress kerja memengaruhi kepuasan kerja secara negatif dan signifikan. Berdasarkan pengujian analisis jalur dan pengujian hipotesis yang dilakukan, bahwa hipotesis stress kerja memengaruhi kepuasan kerja secara negatif dan signifikan. Ketika karyawan mengalami tekanan yang berlebihan, seperti beban kerja yang tinggi, konflik antar rekan kerja, kurangnya dukungan atasan, atau ketidakjelasan peran, maka hal ini dapat memicu stres yang berdampak langsung pada penurunan kepuasan kerja. Karyawan yang mengalami stres cenderung merasa lelah, tertekan, tidak dihargai, dan kehilangan motivasi, sehingga perasaan positif terhadap pekerjaan pun menurun.

Hasil penelitian Wijiasih *et al* (2020) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian terdahulu menunjukan hasil stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan kepuasan kerja pegawai Rizky *et al* (2014) Angga Dwipalguna & Mujiati (2015). Artinya, apabila stres kerja dibiarkan terus-menerus akan menyebabkan menurunnya kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja**.** Hasil analisis menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dilaporkan. Pengaruh ini tidak hanya bersifat negatif, tetapi juga signifikan, yang berarti bahwa peningkatan tingkat stres kerja secara nyata akan menurunkan tingkat kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting bagi manajemen perusahaan untuk mengelola faktor-faktor penyebab stres agar kepuasan kerja karyawan tetap terjaga dan produktivitas organisasi dapat ditingkatkan.

3. Pengaruh Perilaku *Cyberloafing* terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis kedua dari penelitian ini adalah perilaku *cyberloafing* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis jalur dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* memengaruhi kepuasan kerja secara posituf dan signifikan. Berdasarkan pengujian analisis jalur dan pengujian hipotesis yang dilakukan, bahwa hipotesis perilaku *cyberloafing* memengaruhi kepuasan kerja secara positif dan signifikan. Perilaku *cyberloafing* ini menjadikan karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi karena semakin tinggi *cyberloafing* maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan di perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mempunyai sistem pengawasan yang mampu mengendalikan agar tidak melebihi batas diluar pekerjaan.

Seperti pada tahun 2020, penggunaan akses internet di Indonesia meningkat akibat kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang diterapkan akibat pandemi Covid-19. PSBB membuat masyarakat sepenuhnya bergantung pada teknologi informasi untuk berkomunikasi dan bekerja. Salah satu kota dengan akses internet tertinggi adalah DKI Jakarta. Meskipun angka penyebaran Covid-19 telah menurun dan banyak perusahaan yang tidak lagi menerapkan bekerja dari rumah, beberapa perusahaan masih berupaya untuk meningkatkan teknologi informasi yang ada, karena penggunaannya dianggap dapat mempermudah pekerjaan dan menghemat waktu (Fani, 2022).

Hasil penelitian lain juga menunjukan bahwa terdapat pula dampak positif dari perilaku *cyberloafing*. Penelitian yang dilakukan oleh (Pandensolang, 2019) menyatakan bahwa *cyberloafing* memberikan dampak positif terhadap kepuasan karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku cyberloafing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja**.** Hasil analisis statistik menyatakan bahwa semakin sering karyawan melakukan *cyberloafing* maka tingkat kepuasan kerja yang dirasakan cenderung meningkat. Dengan kata lain, cyberloafing bukan semata-mata perilaku menyimpang**,** melainkan juga dapat menjadi bentuk *micro-break* yang memberikan efek positif terhadap kondisi psikologis karyawan. Oleh karena itu, perilaku ini, jika dilakukan dalam batas wajar dan tidak mengganggu produktivitas, justru berdampak positif terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT. Mitra Dwi Perkasa tentang Pengaruh Perilaku *Cyberloafing* Terhadap Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Kerja dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Perilaku *cyberloafing* tidak berpengaruh signifikan terhadap stress kerja. Artinya bahwa tingginya frekuensi *cyberloafing* yang dilakukan pegawai tidak berkontribusi terhadap peningkatan atau penurunan tingkat stres kerja. Dengan kata lain, perilaku menggunakan internet untuk keperluan pribadi selama jam kerja tidak menjadi faktor utama yang memicu adanya stres kerja.
2. Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa karyawan yang mengalami stres cenderung merasa lelah, tertekan, tidak dihargai, dan kehilangan motivasi, sehingga perasaan positif terhadap pekerjaan pun menurun. Pengaruh ini tidak hanya bersifat negatif, tetapi juga signifikan, yang berarti bahwa peningkatan tingkat stres kerja secara nyata akan menurunkan tingkat kepuasan kerja.
3. Perilaku *cyberloafing* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa semakin tingginya tingkat *cyberloafing* maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Dwi Perkasa.

DAFTAR PUSTAKA

Abdurohim, Zulkarnain, I., Sembiring, R. S. R., Patimah, T., Sarsono, Prayudi, Raflina, Hamdani, Hidayati, Sudirman, Supriatin, Anwar, Irawan, Supriyati, Ridwan, & Istiatin. (2023). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SEBUAH KONSEP DAN TEORI). In *Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu*.

Adiba, W. Z., Kadiyono, A. L., & Hanami, Y. (2021). *Cyberloafing, Baik atau Buruk?: Exploratory Case Study Karyawan Selama Pandemi Covid-19. Performance: Jurnal Personalia, Financial, Operasional, Marketing dan Sistem Informasi*. 52–61.

Akbulut, Y., Dursun., Donmez, O., & Sahin, Y. L. (2016). *In search of a measure to investigate cyberloafing in educational settings. Computers in Human Behavior*.

Angga Dwipalguna, A., & Mujiati, N. (2015). Pengaruh Penempatan, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *4*(9), 255338.

Ayu, I., Rachmawati, K., Dina, F., Bisri, T. S., Idayati, F., Putri, D. E., Nurdiah, S., & Pratiwi, A. R. (2024). *No Title*.

Ayuningtyas, R., & Fransiska, R. (2022). Pengaruh Kebosanan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Generasi Milenial. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, *6*(1), 895–910. https://doi.org/10.31539/costing.v6i1.4209

Baruch, Y. (2015). *Cyberloafing: The dark side of workplace internet use. Social Science Computer Review*. 1–9.

Budiarti & Pratama. (2022). Pengendalian Diri, Komitmen Organisasional Dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan. *JEMBA: Journal Of Economics, Management, Business, And Accounting*, *2 No 1 Ju*(1), 37–46.

Cachón-Rodríguez, G. et al. (2022). *'How sustainable human resources management helps in the evaluation and planning of employee loyalty and retention: Can social capital make a difference?', Evaluation and Program Planning, 95, p. 102171.*

Cahyaningrum, S. D., & Projo, S. T. (2021). *International Journal of Education and Social Science Research THE EFFECT OF ROLE STRESSOR ON JOB SATISFACTION AND ITS EFFECT ON*. *4*(02), 39–50.

Fani, A. (2022a). *Pengaruh Perilaku Minor dan Serious Cyberloafing Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Pembiayaan di Jakarta*.

Fani, A. (2022b). *Pengaruh Perilaku Minor dan Serius Cyberloafing Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Pembiayaan di Jakarta*.

Fardah, F. F., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Cv Fatih Terang Purnama). *Jurnal Mitra Manajemen*, *4*(5), 831–

842. https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i5.394

Farisi, S., & Pane, I. H. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *In Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)* , 29–42.

Fatihin, M. K., Nurmayanti, S., & Rinuastuti, B. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja, dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Perum Bulog Area Kanwil NTB. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *5*(10), 4034–4039. https://doi.org/10.54371/jiip.v5i10.940

Ghani, F. A., Muslim, N. A., Rasli, M. A. M., Bhaskaran, K. N. A., & Rashid, R. E., & Kadir, S. A. S. A. (2018). *Problematic Usage of Digital Technologies at Workplace: A Study on Job Stress and Cyberloafing Behaviour among Government Servants in Malaysia.Global Business & Management Research*.

Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.*

Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. In Edisi 10 (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.*

Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.*

Hastutiningsih, A. T. (2019). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi StresK. Prosiding National Conference on Applied Business*.

Hurriyati, D. (2017). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Cyberloafing……(Dwi Hurriyati) ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERILAKU CYBERLOAFING PADA PEGAWAI NEGERI DINAS PEKERJAAN UMUM KOTA PALEMBANG. *Jurnal Ilmiah PSYCHE*, *11*, 75–86.

Koay, K. Y., & Soh, P. C. H. (2018). *Should cyberloafing be allowed in the workplace?. Human Resource Management International Digest.*

Laksemini, D. I. S. (2020). *Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama. Bali: Nilacakra.*

Lim, V. K. G., & Chen, D. J. Q. (2012). *Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work? Behaviour and Information Technology*. 343–353.

Lim, V. K. G., & Teo, T. S. H. (2024). *Cyberloafing: A review and research agenda - Lim - Applied Psychology - Wiley Online Library*. https://iaap-journals.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/apps.12452?casa_token=Ml1GUSGIyBAAAAAA:EReHh9BMiY7WPfUSsT4yXgG0nro7ivtKEnflruhpNQw6mnmhmuGyEPprWeaTyLBTCRwv_cU1wvF77iU

Manda, B. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Manegggio:Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(2), 160–170.

Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (S. Sandiasih (ed.)). PT Remaja Rosdakarya.*

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.Bandung: Remaja Rosdakarya.*

Mariska. (2011). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Surat Kabar Harian Lokal Di Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis, 6.*

Masita, I. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Yayasan Cendikia Bunayya Kabanjahe). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, 9(2).*

Masram, & M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional. Sidoarjo: Zifatama Publisher.*

Moffan, Brata, M. D., & Handoyo., S. (2020). *"Pengaruh Stres Kerja Terhadap Cyberloafing Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator Pada Karyawan Di Surabaya."*

Organization, W. H. (n.d.). Occupational health: Stress at the workplace. *2020*.

Özler, N. D. E., & Aksöl, G. (2012). Cyberloafing Phenomenon in Organizations: Determinants and Impacts. *International Journal of EBusiness and EGovernment Studies*, *4*(2), 1–15. https://www.researchgate.net/publication/285852898

Pandensolang, R. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Dengan Perilaku Cyberloafing Sebagai Variabel Mediasi: Studi Pada SMA Negeri 1 Manado*.

Pangestuari, & Karyatun. (2023). Do employees' private demands lead to cyberloafing? The mediating role of job stress. Management Research Review Lorenzo. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, *21*(2), 214–277. https://doi.org/10.32524/jkb.v21i2.842

Priadana, S. olj. b, & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif. Pascal Books.*

Randi. (2018). *Teori Penelitian Terdahulu. Erlangga*.

Rizky, P., Mochammad, A., Musadieq, A., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|, *8*(1), 1–10.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of Organizational Behavior. United States: Pearson Education.*

Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior, 18th Ed. 18 (Global. New York: Pearson Education Limited.*

Robbins, S. P. dan T. A. J. (2019). *Organizational Behavior, 18th Ed. 18 (Global. New York: Pearson Education Limited*.

Safa'Atturrizky, M., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh Organizational Commitment Terhadap Employee Performance Melalui Mediasi Job Satisfaction. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, *8*(1), 164–176. https://doi.org/10.24912/jmieb.v8i1.29106

Salsabilla, A., Margono Setiawan, & Jiwa Juwita, H. A. (2022). The effect of workload and job stress on job satisfaction mediated by work motivation. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, *11*(9), 97–106. https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i9.2209

Septia Ningsih, N. K. W., & Putra, M. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.

Shaleh, M., & Batjo, N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Aksara Timur*.

Shinta, L. E. (2021). Plagiarism Checker X Originality Report. *Jurnal Edudikara*, 3–5.

Siagian., S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.*

Siagian, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara*.

Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia.*

Spector, P. E. (2023). *The dual nature of cyberloafing*.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Sutopo (ed.); Ke-3). Alfabeta, Bandung*.

Susila, M. R. (2023). The role of work engagement in mediating the effect of job characteristics and compensation on performance. *Asian Management and Business Review*, *01*(09), 60–73. https://doi.org/10.20885/ambr.vol3.iss1.art6

Syahfudi, R., Suryatni, M., & Nurmayanti, S. (2023). *Open Access The Effect of Workload and Role Conflict on Job Satisfaction Moderated by Cyberloafing in Judges and Clerks of Religious Courts on Lombok Island*. *12*, 130–137.

Tentama, F., Rahmawati, P. A., & Muhopilah, P. (2019). The Effect And Implications Of Work Stress And Workload On Job Satisfaction. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC & TECHNOLOGY*.

Widodo, S. E. (2015). *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DITINJAU DARI KEPUASAN KERJA INTRINSIK*.

Widyaningrum, Santi, & Nora., E. (2020). *"The Effect of Role Ambiguity on Job Satisfaction Mediated by Employee Work Stress in Trading Business Barokah, Trenggalek East Java."*

Wijiasih, P., Wahyuningsih, T. H., & Amir, D. A. (2020). Pengaruh Stres Kerja , Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *1*(2), 201–211.

Yulistiyono, A., E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Insania.*