

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Cyberloafing* dengan Ketidakpuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Generasi Z Alfamart Kota Ende

Patrisius Ndala Wangge¹, Avianita Rachmawati², Ernesta Leha³

^{1,2,3}Magister Manajemen, Universitas Flores

*theenztainallan@gmail.com*¹, *ibuavi@gmail.com*², *ernestaleha@gmail.com*³

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of job stress on cyberloafing behavior with job dissatisfaction as a mediating variable among Generation Z employees of Alfamart in Ende City. The research employed a quantitative approach using a survey method. Purposive sampling was applied, resulting in 88 respondents. Data were analyzed using Structural Equation Modeling based on Partial Least Square (SEM-PLS) with SmartPLS 4 software. The results indicate that job stress has a positive and significant effect on job dissatisfaction. Job dissatisfaction also has a positive and significant effect on cyberloafing. Meanwhile, job stress shows a significant but negative direct effect on cyberloafing. Mediation analysis reveals that job dissatisfaction significantly mediates the relationship between job stress and cyberloafing. These findings suggest that job dissatisfaction plays a crucial role in explaining cyberloafing behavior arising from job stress. This study provides practical implications for retail management in managing employee stress and job satisfaction to reduce cyberloafing behavior in the workplace.

Keywords : *job stress, job dissatisfaction, cyberloafing, SEM-PLS, Generation Z*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* dengan ketidakpuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Generasi Z Alfamart Kota Ende. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan jumlah responden sebanyak 88 karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS) melalui aplikasi SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *cyberloafing*. Sementara itu, stres kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan namun bernilai negatif terhadap *cyberloafing*. Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa ketidakpuasan kerja memediasi secara signifikan hubungan antara stres kerja dan *cyberloafing*. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketidakpuasan kerja merupakan faktor kunci yang menjelaskan munculnya perilaku *cyberloafing* akibat stres kerja. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen ritel dalam mengelola stres dan kepuasan kerja karyawan guna menekan perilaku *cyberloafing* di lingkungan kerja.

Kata kunci : *stres kerja, ketidakpuasan kerja, cyberloafing, SEM-PLS, Generasi Z.*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah mengubah cara kerja karyawan di berbagai sektor, termasuk sektor ritel. Pemanfaatan internet dan perangkat digital

di tempat kerja memang mempermudah operasional, tetapi juga memunculkan perilaku baru yang berpotensi mengganggu produktivitas, salah satunya adalah *cyberloafing*, yaitu penggunaan waktu kerja untuk aktivitas pribadi berbasis internet yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

Fenomena *cyberloafing* menjadi isu penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berdampak langsung pada kinerja dan efektivitas kerja karyawan. Generasi Z merupakan kelompok yang paling rentan melakukan *cyberloafing* karena mereka tumbuh dan berkembang dalam lingkungan digital yang sangat intens. Kebiasaan menggunakan smartphone, media sosial, dan hiburan digital membuat generasi ini lebih mudah terdistraksi, terutama ketika menghadapi tekanan atau kejenuhan kerja.

Salah satu faktor utama yang mendorong *cyberloafing* adalah stres kerja. Stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya, baik secara fisik maupun psikologis. Kondisi ini sering ditemukan dalam sektor ritel yang memiliki ritme kerja cepat, target operasional tinggi, serta tuntutan pelayanan pelanggan yang berkelanjutan. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan kelelahan, penurunan produktivitas, serta perilaku kompensatif seperti *cyberloafing*.

Selain stres kerja, ketidakpuasan kerja juga berperan penting dalam membentuk perilaku *cyberloafing*. Ketidakpuasan kerja terjadi ketika kondisi pekerjaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, baik dari segi beban kerja, sistem penghargaan, hubungan kerja, maupun dukungan atasan. Karyawan yang merasa tidak puas cenderung menarik diri secara psikologis dari pekerjaan, salah satunya melalui aktivitas pribadi online selama jam kerja.

Dalam konteks karyawan Generasi Z di sektor ritel, *cyberloafing* sering dipandang sebagai bentuk pelarian cepat untuk mengurangi stres dan kejenuhan. Aktivitas seperti membuka media sosial, menonton video singkat, atau membalas pesan pribadi dilakukan untuk memperoleh hiburan instan. Meskipun berdurasi singkat, perilaku ini dapat terjadi berulang dan berpotensi mengganggu fokus kerja.

Fenomena tersebut terlihat secara nyata pada karyawan Alfamart di Kota Ende. Observasi awal menunjukkan bahwa karyawan Generasi Z memanfaatkan waktu senggang saat toko sepi untuk menggunakan ponsel pribadi. Aktivitas ini muncul sebagai respons terhadap kelelahan kerja dan tekanan operasional harian. Kondisi ini mengindikasikan adanya keterkaitan antara stres kerja, ketidakpuasan kerja, dan perilaku *cyberloafing*.

Berdasarkan teori *Affective Events Theory*, *Withdrawal Behavior Theory*, dan *Compensatory Internet Use Theory*, *cyberloafing* dapat dipahami sebagai respons emosional dan perilaku terhadap stres serta ketidakpuasan kerja. Namun, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan temuan yang masih beragam terkait peran ketidakpuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini menunjukkan adanya celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya dalam konteks ritel modern dan kelompok Generasi Z.

Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* dengan ketidakpuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Generasi Z di Alfamart Kota Ende. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian perilaku kerja serta kontribusi praktis bagi perusahaan dalam mengelola stres kerja dan meningkatkan kepuasan karyawan di era digital.

MODEL PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal komparatif untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* dengan ketidakpuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Generasi Z Alfamart Kota Ende. Populasi penelitian berjumlah 112 karyawan dari 14 gerai Alfamart, dengan sampel sebanyak 88 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria Generasi Z, masa kerja minimal enam bulan, dan akses perangkat digital saat bekerja. Variabel penelitian meliputi stres kerja, ketidakpuasan kerja, dan *cyberloafing* yang diukur menggunakan indikator dari penelitian terdahulu. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner skala Likert. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square* dengan bantuan SmartPLS 4 untuk menguji validitas, reliabilitas, hubungan struktural antarvariabel, serta pengujian hipotesis berdasarkan nilai t-statistik dan p-value pada tingkat signifikansi 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data penelitian yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden, seluruh data yang masuk dapat diolah dan dianalisis secara lengkap tanpa adanya data yang hilang. Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan yang menjadi objek penelitian dengan total indikator yang dianalisis sebanyak 15 item pernyataan. Karakteristik responden secara umum menunjukkan kecenderungan jawaban pada kategori setuju hingga sangat setuju, yang mencerminkan tingkat persepsi responden yang relatif tinggi terhadap stres kerja, ketidakpuasan kerja, serta perilaku *cyberloafing*. Hal ini dapat dilihat dari nilai mean seluruh indikator yang berada di atas angka 4,00, sehingga dapat disimpulkan bahwa responden memiliki pemahaman dan pengalaman yang relevan terhadap variabel yang diteliti.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana indikator-indikator dalam kuesioner mampu mengukur konstruk laten yang diteliti. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan terhadap 15 pernyataan yang mewakili tiga variabel laten, yaitu stres kerja, ketidakpuasan kerja, dan *cyberloafing*. Pengujian validitas dalam pendekatan SEM-PLS dilakukan melalui evaluasi validitas konvergen dan

validitas diskriminan.

Convergent Validity

1. Outer Loading

Outer *loading* merupakan ukuran korelasi antara indikator dengan konstruk laten. Menurut Hair et al., (2021), nilai outer *loading* yang dianggap baik adalah $\geq 0,708$. Angka ini mengindikasikan bahwa indikator mampu menjelaskan setidaknya 50% variasi konstruk tersebut secara terpisah. Indikator yang memiliki nilai *loading* di rentang 0,40 hingga 0,70 masih bisa dipertahankan jika tidak mempengaruhi nilai reliabilitas atau AVE secara keseluruhan.

Tabel 1 Outer loading

	CYBERLOAFING	KETIDAKPUASAN KERJA	STRES KERJA
X1			0,807
X2			0,937
X3			0,913
X4			0,929
X5			0,916
Y1	0,945		
Y2	0,927		
Y3	0,899		
Y4	0,960		
Y5	0,948		
Z1		0,911	
Z2		0,888	
Z3		0,933	
Z4		0,933	
Z5		0,879	

Sumber: Data Olahan Penulis, 2026

Berdasarkan hasil analisis outer *loading* menggunakan SmartPLS versi 4, seluruh indikator pada masing-masing konstruk menunjukkan nilai *loading* faktor di atas 0,70. Indikator stres kerja (X1–X5) memiliki nilai outer *loading* berkisar antara 0,807 hingga 0,937, indikator ketidakpuasan kerja (Z1–Z5) berada pada rentang 0,879 hingga 0,933, sedangkan indikator *cyberloafing* (Y1–Y5) menunjukkan nilai yang sangat tinggi, yaitu antara 0,899 hingga 0,960. Mengacu pada kriteria yang dikemukakan oleh Hair et al. (2017; 2021), nilai outer *loading* di atas 0,70 menunjukkan bahwa seluruh indikator dinyatakan valid dan mampu merepresentasikan konstruk laten yang diukur, sehingga tidak terdapat indikator yang perlu dieliminasi.

2. Average Variance Extracted (AVE)

Dalam penilaian model PLS-SEM, salah satu cara untuk mengukur validitas konvergen adalah dengan nilai Average Variance Extracted (AVE). Menurut (Hair et al., 2017; 2021), AVE menunjukkan seberapa besar variabilitas indikator dapat

dijelaskan oleh konstruk yang ada. Nilai AVE yang tinggi mengindikasikan bahwa indikator-indikator dalam satu konstruk sangat erat kaitannya dalam menjelaskan konstruk tersebut. Jika $AVE \geq 0,50$ berarti setidaknya 50% varians indikator dijelaskan oleh konstruk laten, menunjukkan bahwa validitas konvergen telah terpenuhi.

Tabel 2 Uji *Average Variance Extracted* (AVE)

	Average variance extracted (AVE)
CYBERLOAFING	0,876
KETIDAKPUASAN KERJA	0,827
STRES KERJA	0,813

Sumber: Data Olahan Penulis, 2026

Berdasarkan hasil pengujian *Average Variance Extracted* (AVE), seluruh konstruk dalam penelitian ini menunjukkan nilai AVE di atas batas minimum 0,50, sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Konstruk *cyberloafing* memiliki nilai AVE sebesar 0,876, yang menunjukkan bahwa konstruk ini mampu menjelaskan sebesar 87,6% varians indikator-indikatornya. Konstruk ketidakpuasan kerja memperoleh nilai AVE sebesar 0,827, yang berarti sebagian besar varians indikator dapat dijelaskan dengan baik oleh konstruk tersebut. Selanjutnya, konstruk stres kerja memiliki nilai AVE sebesar 0,813, yang menunjukkan kemampuan konstruk dalam menjelaskan varians indikatornya tergolong sangat baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini memiliki tingkat validitas konvergen yang sangat baik dan model pengukuran layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Discriminant Validity

1. Cross Loading

Validitas diskriminan adalah elemen yang sangat penting dalam penilaian model luar, dengan tujuan untuk memastikan bahwa setiap konstruk laten dalam model benar-benar berbeda secara empiris. Hal ini sangat penting agar indikator hanya mencerminkan konstruk yang telah ditentukan, bukan konstruk lainnya. Jika validitas diskriminan tidak terpenuhi, bisa terjadi tumpang tindih makna antar konstruk yang dapat mengganggu hubungan struktural dalam model (Hair et al., 2017; 2021). Oleh karena itu, pengujian validitas diskriminan dilakukan setelah konstruk memenuhi kriteria validitas konvergen dan reliabilitas, sebagai langkah penting sebelum menilai hubungan antar konstruk dalam model dalam.

Menurut Hair et al., (2017; 2021), teknik yang paling dianjurkan untuk mengevaluasi validitas diskriminan adalah Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT), karena lebih efektif dalam mengidentifikasi pelanggaran diskriminasi konstruk. Selain itu, pendekatan Kriteria Fornell-Larcker juga dapat digunakan sebagai metode tambahan.

Hasil evaluasi discriminant validity menunjukkan bahwa setiap indikator

memiliki nilai *loading* tertinggi pada konstruk yang diukurnya dibandingkan dengan konstruk lainnya. Hal ini menandakan bahwa masing-masing indikator mampu membedakan konstruk laten secara tepat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap konstruk laten dalam penelitian ini memiliki keunikan empiris dan tidak terjadi tumpang tindih pengukuran antar konstruk.

Selain itu, hasil pengujian Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) menunjukkan seluruh nilai berada di bawah batas 0,90, yang mengindikasikan bahwa validitas diskriminan telah terpenuhi secara baik.

a) *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT)

HTMT merupakan rasio rata-rata korelasi antar konstruk berbeda dibandingkan dengan rata-rata korelasi indikator dalam konstruk yang sama. HTMT digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu konstruk berbeda secara empiris dari konstruk lain dalam model. Merujuk pada Hair *et al.*, (2017; 2021), nilai HTMT < 0.85 menunjukkan validitas diskriminan baik (standar konservatif), nilai 0.85 – 0.90 berarti masih dapat diterima (tetapi sudah cukup tinggi), dan nilai > 0.90 artinya validitas diskriminan tidak terpenuhi.

Tabel 3 Hasil Uji HTMT

	CYBERLOAFING G	KETIDAKPUASAN KERJA	STRES KERJA
CYBERLOAFING			
KETIDAKPUASAN KERJA	0,784		
STRES KERJA	0,214	0,405	

Sumber: Data Olahan Penulis, 2026

Berdasarkan hasil pengujian discriminant validity menggunakan nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT), diketahui bahwa hubungan antara konstruk ketidakpuasan kerja dan *cyberloafing* memiliki nilai HTMT sebesar 0,784, hubungan antara stres kerja dan *cyberloafing* sebesar 0,214, serta hubungan antara stres kerja dan ketidakpuasan kerja sebesar 0,405. Seluruh nilai HTMT tersebut berada di bawah ambang batas 0,90 (bahkan di bawah 0,85), sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap konstruk dalam penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk *cyberloafing*, ketidakpuasan kerja, dan stres kerja merupakan konstruk yang berbeda secara empiris dan mampu mengukur konsep yang berbeda sesuai dengan definisi teoritisnya. Dengan demikian, model pengukuran dalam penelitian ini layak digunakan untuk analisis struktural lebih lanjut.

b) *Fornell-Larcker Criterion*

Metode Kriteria *Fornell-Larcker*, meskipun tidak lagi menjadi pendekatan utama, masih diterapkan sebagai tambahan dalam menguji validitas diskriminan untuk memperkuat hasil HTMT (Hair *et al.*, 2021). Pendekatan ini mengharuskan bahwa nilai akar kuadrat AVE (\sqrt{AVE}) suatu konstruk harus melebihi korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lain, yang menandakan bahwa konstruk tersebut lebih efektif dalam menjelaskan varians indikatornya sendiri dibandingkan

dengan varians yang terkait dengan konstruk lainnya (Hair *et al.*, 2017; 2021).

Tabel 4 Hasil Uji *Fornell-Larcker*

	CYBERLOAFING	KETIDAKPUASAN KERJA	STRES KERJA
CYBERLOAFING	0,936		
KETIDAKPUASAN KERJA	0,752	0,909	
STRES KERJA	0,208	0,391	0,901

Sumber: Data olahan Penulis, 2026

Berdasarkan hasil pengujian validitas diskriminan menggunakan kriteria Fornell-Larcker, terlihat bahwa nilai akar kuadrat AVE pada masing-masing konstruk, yaitu *cyberloafing* (0,936), ketidakpuasan kerja (0,909), dan stres kerja (0,901), lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antar konstruk lainnya. Nilai korelasi antara *cyberloafing* dan ketidakpuasan kerja sebesar 0,752, antara *cyberloafing* dan stres kerja sebesar 0,208, serta antara ketidakpuasan kerja dan stres kerja sebesar 0,391, seluruhnya lebih rendah dibandingkan nilai diagonal konstruk masing-masing. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki tingkat diskriminasi yang baik dan mampu menjelaskan indikator-indikatornya secara lebih kuat dibandingkan menjelaskan konstruk lain. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa validitas diskriminan dalam model pengukuran telah terpenuhi, sehingga model layak untuk digunakan pada tahap analisis struktural selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas konstruk bertujuan untuk menilai konsistensi internal antar indikator yang menggambarkan suatu konstruk laten. Dalam PLS-SEM, reliabilitas dinilai melalui dua ukuran utama, yaitu Alpha Cronbach dan Composite Reliability (CR). Menurut (Hair *et al.*, 2017; 2021), nilai Alpha Cronbach $\geq 0,70$ menunjukkan adanya konsistensi internal yang cukup, sementara nilai *Composite Reliability* $\geq 0,70$ menunjukkan bahwa indikator secara keseluruhan dapat mengukur konstruk dengan baik. Oleh karena itu, reliabilitas konstruk yang baik sangatlah penting untuk menjamin validitas hasil analisis model pengukuran.

Tabel 5 Uji Reliabilitas Konstruk

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
CYBERLOAFING	0,965	0,966	0,973
KETIDAKPUASAN KERJA	0,947	0,948	0,960
STRES KERJA	0,942	0,951	0,956

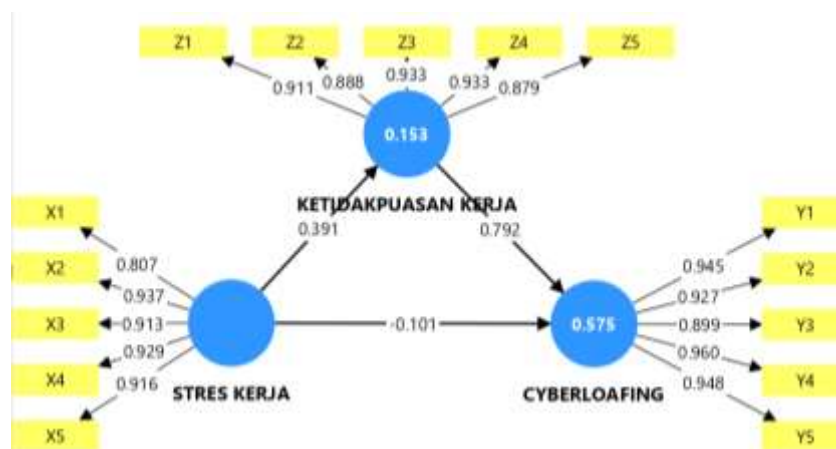
Sumber: Data Olahan Penulis, 2026

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas konstruk, nilai *Cronbach's alpha*, *Composite Reliability* (rho_a), dan *Composite Reliability* (rho_c) pada seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai di atas batas minimum 0,70. Konstruk

cyberloafing memiliki nilai Cronbach's alpha sebesar 0,965, composite reliability (rho_a) sebesar 0,966, dan composite reliability (rho_c) sebesar 0,973, yang menunjukkan tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi. Konstruk ketidakpuasan kerja juga menunjukkan reliabilitas yang sangat baik dengan nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,947, rho_a sebesar 0,948, dan rho_c sebesar 0,960. Selanjutnya, konstruk stres kerja memiliki nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,942, rho_a sebesar 0,951, dan rho_c sebesar 0,956, yang menandakan bahwa indikator-indikator pada konstruk ini konsisten dan andal dalam mengukur variabel stres kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas dan layak digunakan dalam analisis lanjutan.

Inner Model

Visualisasi hasil pengujian model struktural (inner model) disajikan untuk memperjelas arah dan kekuatan hubungan antar variabel laten yang diteliti. Gambar tersebut menunjukkan nilai koefisien jalur antar konstruk, nilai R-square pada masing-masing variabel endogen, serta arah pengaruh yang terbentuk berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS versi 4. Penyajian ini bertujuan untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai struktur hubungan kausal dalam model penelitian.



Gambar 1. Output SmartPLS 4: Model Struktural

Gambar Output *SmartPLS 4*; Uji *Path Coefficient*

Berdasarkan gambar output *SmartPLS 4*, dapat dijelaskan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap ketidakpuasan kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,391, yang menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja akan diikuti oleh meningkatnya ketidakpuasan kerja karyawan. Selanjutnya, ketidakpuasan kerja memiliki pengaruh positif yang sangat kuat terhadap *cyberloafing* dengan koefisien sebesar 0,792, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakpuasan kerja, semakin besar kecenderungan karyawan melakukan *cyberloafing*. Di sisi lain, stres kerja juga memiliki pengaruh langsung terhadap *cyberloafing* dengan koefisien sebesar -0,101, yang menunjukkan adanya pengaruh langsung namun

relatif lemah. Nilai R-square sebesar 0,575 pada variabel *cyberloafing* menandakan bahwa kombinasi stres kerja dan ketidakpuasan kerja mampu menjelaskan 57,5% variasi perilaku *cyberloafing*, sedangkan nilai R-square sebesar 0,153 pada variabel ketidakpuasan kerja menunjukkan bahwa stres kerja menjelaskan 15,3% variasi ketidakpuasan kerja. Secara keseluruhan, hasil pada gambar tersebut memperlihatkan bahwa ketidakpuasan kerja berperan penting dalam menjembatani pengaruh stres kerja terhadap *cyberloafing* dalam model penelitian ini.

Model Fit

Hasil pengujian kesesuaian model menunjukkan bahwa model penelitian memiliki tingkat kelayakan yang baik. Nilai Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) berada di bawah batas 0,08, yang menandakan bahwa model telah memenuhi kriteria goodness of fit. Selain itu, model memiliki kemampuan prediktif yang memadai sebagaimana ditunjukkan oleh nilai relevansi prediktif (Q^2) yang bernilai positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model struktural yang digunakan dalam penelitian ini telah sesuai dan layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis.

Analisis Efek Mediasi (*Indirect Effect*)

Pengujian untuk mengetahui mediasi dalam metode PLS-SEM bertujuan untuk mengeksplorasi apakah pengaruh dari konstruk eksogen terhadap konstruk endogen dialirkan melalui satu atau beberapa konstruk mediator. Hair *et al.*, (2021) menyatakan bahwa mediasi dianggap signifikan jika nilai t-statistik ≥ 1.96 dan $p\text{-value} \leq 0.05$.

Hasil dari pengujian jalur mediasi pada studi ini bisa dilihat di tabel berikut ini:

Tabel 6 Hasil Uji *Indirect Effect* (Mediasi)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
STRES KERJA -> KETIDAKPUASAN KERJA -> CYBERLOAFING	0,309	0,328	0,085	3,655	0,000

Sumber: Data Olahan Penulis, 2026

Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap *cyberloafing* melalui ketidakpuasan kerja dengan koefisien mediasi sebesar 0,309 ($t = 3,655$; $p = 0,000$). Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan, semakin besar ketidakpuasan kerja yang muncul, dan pada gilirannya meningkatkan perilaku *cyberloafing*. Temuan ini memperkuat peran ketidakpuasan kerja sebagai variabel mediator dalam hubungan antara stres kerja dan *cyberloafing*. Dengan demikian, meskipun

pengaruh langsung stres kerja terhadap *cyberloafing* relatif kecil, jalur tidak langsung melalui ketidakpuasan kerja menunjukkan dampak yang lebih kuat dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai T-statistics dan P-values dari hasil bootstrapping pada SmartPLS 4. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai T-statistics $\geq 1,96$ dan nilai P-values $\leq 0,05$. Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis (*Path Coefficients*)

Jalur Hubungan	Original Sample (O)	T-statistics	P-values	Keterangan
Ketidakpuasan Kerja → <i>Cyberloafing</i>	0,792	8,711	0,000	Signifikan
Stres Kerja → <i>Cyberloafing</i>	-0,101	2,188	0,029	Signifikan
Stres Kerja → Ketidakpuasan Kerja	0,391	3,741	0,000	Signifikan

Sumber: Data olahan Penulis, 2026

Berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut, dapat dijelaskan bahwa ketidakpuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *cyberloafing* dengan nilai T-statistics sebesar 8,711 dan P-values sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakpuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan terjadinya perilaku *cyberloafing*. Selanjutnya, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *cyberloafing* dengan koefisien jalur bernilai negatif sebesar -0,101, yang mengindikasikan bahwa peningkatan stres kerja secara langsung justru menurunkan kecenderungan *cyberloafing*, meskipun pengaruhnya relatif lemah. Selain itu, stres kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap ketidakpuasan kerja dengan nilai T-statistics sebesar 3,741 dan P-values sebesar 0,000, yang berarti semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan, semakin tinggi pula tingkat ketidakpuasan kerja yang dirasakan.

Tabel 8 *Cyberloafing*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
KETIDAKPUASAN KERJA -> <i>CYBERLOAFING</i>	0,792	0,795	0,091	8,711	0,000
STRES KERJA -> <i>CYBERLOAFING</i>	-0,101	-0,103	0,046	2,188	0,029
STRES KERJA ->	0,391	0,416	0,104	3,741	0,000

KETIDAKPUASAN KERJA					00
------------------------	--	--	--	--	----

Sumber: data olahan penulis, 2026

Berdasarkan gambar model struktural tersebut, terlihat bahwa ketidakpuasan kerja memiliki pengaruh paling kuat terhadap *cyberloafing*, sehingga berperan penting dalam menjelaskan perilaku *cyberloafing* karyawan. Sementara itu, stres kerja lebih dominan memengaruhi *cyberloafing* secara tidak langsung melalui peningkatan ketidakpuasan kerja dibandingkan pengaruh langsungnya, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur langsung yang relatif kecil dan bernilai negatif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap ketidakpuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan, maka ketidakpuasan kerja yang dirasakan juga akan semakin meningkat. Kondisi ini menegaskan bahwa stres kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi sikap dan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Selanjutnya, ketidakpuasan kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*.

Hasil ini dapat diartikan bahwa ketika karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, maka kecenderungan untuk melakukan aktivitas pribadi menggunakan internet pada jam kerja akan semakin tinggi. Selain itu, stres kerja juga berpengaruh signifikan terhadap *cyberloafing*, meskipun arah pengaruhnya negatif dan relatif lemah, yang menunjukkan bahwa stres kerja secara langsung tidak menjadi pendorong utama *cyberloafing*. Namun demikian, stres kerja memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap *cyberloafing* melalui ketidakpuasan kerja sebagai variabel mediasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketidakpuasan kerja berperan sebagai mediator yang menjembatani pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan, sehingga peningkatan stres kerja akan lebih berdampak pada *cyberloafing* apabila diikuti oleh meningkatnya ketidakpuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, C. J., & Gable, R. K. (2009). The relationship between job stress, job satisfaction, and employee performance. *Journal of Organizational Psychology*, 9(2), 45–56.
- Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008). Correlates of different forms of *cyberloafing*: The role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior*, 24(3), 1067–1084. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2007.03.008>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Sage Publications.

- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Lim, V. K. G. (2002). The IT way of loafing on the job: *Cyberloafing*, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675–694. <https://doi.org/10.1002/job.161>
- Lim, V. K. G., & Teo, T. S. H. (2005). Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of *cyberloafing* in Singapore. *Information & Management*, 42(8), 1081–1093. <https://doi.org/10.1016/j.im.2004.12.002>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>
- Moody, G. D., Siponen, M., & Pahnla, S. (2018). Toward a unified model of information security policy compliance. *MIS Quarterly*, 42(1), 285–311. <https://doi.org/10.25300/MISQ/2018/13853>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publications.
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S., & Ragu-Nathan, T. S. (2007). The impact of technostress on role stress and productivity. *Journal of Management Information Systems*, 24(1), 301–328. <https://doi.org/10.2753/MIS0742-1222240109>
- Turel, O., & Serenko, A. (2012). The benefits and dangers of enjoyment with social networking websites. *European Journal of Information Systems*, 21(5), 512–528. <https://doi.org/10.1057/ejis.2012.1>
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, 18, 1–74.
- Young, K. S. (1998). Internet addiction: The emergence of a new clinical disorder. *CyberPsychology & Behavior*, 1(3), 237–244. <https://doi.org/10.1089/cpb.1998.1.237>