

**PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP CYBERLOAFING  
PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI DAERAH ISTIMEWA  
YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**



**DI SUSUN OLEH:**

**TRIANA ANGERINA**

**11180403**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**TAHUN 2022**

**HALAMAN PENGAJUAN**

**Diajukan kepada Fakultas Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat  
Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen**

Disusun oleh :

**TRIANA ANGGERINA**

**NIM : 11180403**

**Jurusan : Manajemen**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**TAHUN 2022**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**  
**SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Triana Anggerina  
NIM : 11180592  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
CYBERLOAFING PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI DAERAH  
ISTIMEWA YOGYAKARTA”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 15 Juni 2022

Yang menyatakan



(Triana Anggerina)  
NIM.11180403

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul

### **“PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP CYBERLOAFING PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA”**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh :

**Triana Anggerina**

**11180403**

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana  
Manajemen pada 04 April 2022

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

(Ketua Tim Penguji/Dosen Penguji)




2. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA

(Dosen Penguji)



3. Dr. Heru Kristanto, MT

(Dosen Penguji/Dosen Pembimbing)



Yogyakarta, 29 April 2022

Disahkan oleh :

Dekan Fakultas Bisnis



(Dr. Perminas Pangeran, M.Si)

Ketua Program Studi Manajemen



(Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D)

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya dengan judul :

**PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP CYBERLOAFING  
PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI YOGYAKARTA.**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi syarat demi menjadi Sarjana pada Program Studi Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta, adalah benar-benar MURNI hasil pekerjaan saya dan bukan hasil dari turnitin atau duplikasi terhadap karya pihak lain yang ada di Perguruan Tinggi atau Instansi mana pun, terkecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Apabila dikemudian hari bahwa hasil skripsi ini adalah plagiasi atau tiruan karya pihak lain, maka saya akan bersedia untuk menerima sanksi dari Universitas, yakni pencabutan gelar sarjana saya.

Yogyakarta, 18.03.2022

Mahasiswa,



Triana Anggerina

NIM, 11180403

## HALAMAN MOTTO

*“Jika kamu lunak terhadap dirimu, dunia akan keras kepadamu , begitupun sebaliknya jika kamu keras kepada dirimu , dunia akan lunak kepadamu”*

**Andrie Wongso**

*“TUHAN akan mengangkat engkau menjadi kepala dan bukan menjadi ekor, engkau akan tetap naik dan bukan turun, apabila engkau mendengarkan perintah TUHAN, Allahmu, yang kusampaikan pada hari ini kaulakukan dengan setia”*

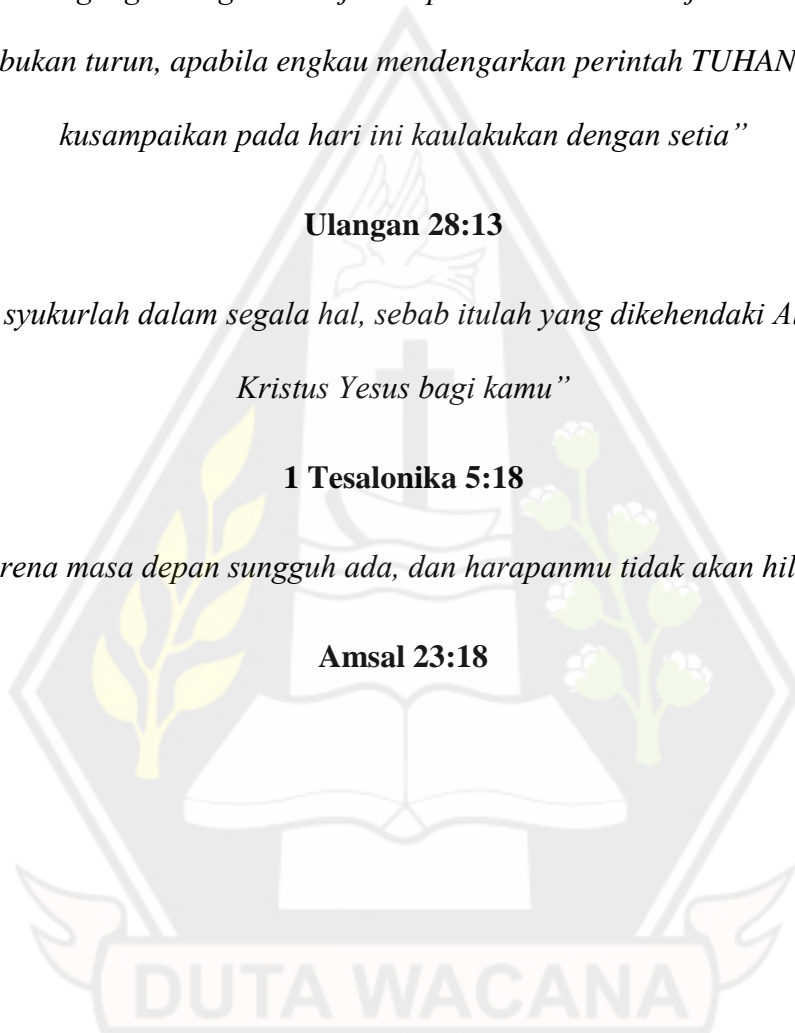
**Ulangan 28:13**

*“Mengucap syukurlah dalam segala hal, sebab itulah yang dikehendaki Allah di dalam Kristus Yesus bagi kamu”*

**1 Tesalonika 5:18**

*“Karena masa depan sungguh ada, dan harapanmu tidak akan hilang”*

**Amsal 23:18**





## HALAMAN PERSEMBAHAN

Melalui skripsi ini penulis mempersembahkan dengan penuh ucapan syukur kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus yang teramat baik dan telah menuntun serta menyertai saya sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Orang tua saya, bapak & mamak penuh cinta kasih yang selalu memberikan dukungan doa, perhatian, memotivasi dan dukungan material setiap saat sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Kedua abang kandung saya yang selalu memberi semangat dan dorongan kepada penulis untuk cepat menyelesaikan skripsi
4. Kepada dosen pembimbing bapak Dr. Heru Kristanto, MT yang telah meluangkan banyak waktu dan selalu sabar dalam membimbing penulis sehingga skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik.
5. Seluruh keluarga saya yang mendukung secara langsung maupun secara tidak langsung
6. Teman-teman seperjuangan saya (Celo) terimakasih buat dukungan dan semangat yang diberikan, serta setia menemani, membantu, membimbing, memerikan saran dan sabar menghadapi mood saya selama masa penyusunan skripsi
7. Seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang sudah membantu penulis dalam keseluruhan proses perkuliahan.

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena telah melimpahkan segala berkat dan rahmatNya dalam penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Cyberloafing pada Karyawan Generasi Milenial di Daerah Istimewa Yogyakarta”

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah dimaksud untuk memenuhi syarat dalam mendapatkan gelar Sarjana Strata Satu (S1) di Program Studi Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia Fakultas Bisnis Univeritas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Dengan diselesaikan skripsi ini, penulis banyak sekali mendapatkan dukungan dan pembelajaran yang sangat bermanfaat, baik itu mulai dari pengerjaan hingga terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena keterbatasan kemampuan dan wawasan yang dimiliki penulis masih kurang. Oleh karena itu, penulis berharap saran dan kritik yang bersifat membangun dari pembaca. Semoga dengan adanya skripsi yang telah dibuat ini, bisa membantu banyak pihak dalam melakukan penelitian selanjutnya maupun sebagai bahan referensi. Akhir kata, penulis mengucapkan banyak terimakasih dan mengharapkan semoga tujuan dari oembuatan skripsi ini dapat tercapai sesuai dengan napa yang diharapkan.

Yogyakarta, 17 Maret 2022

Penulis,



Triana Anggerina

NIM, 11180403

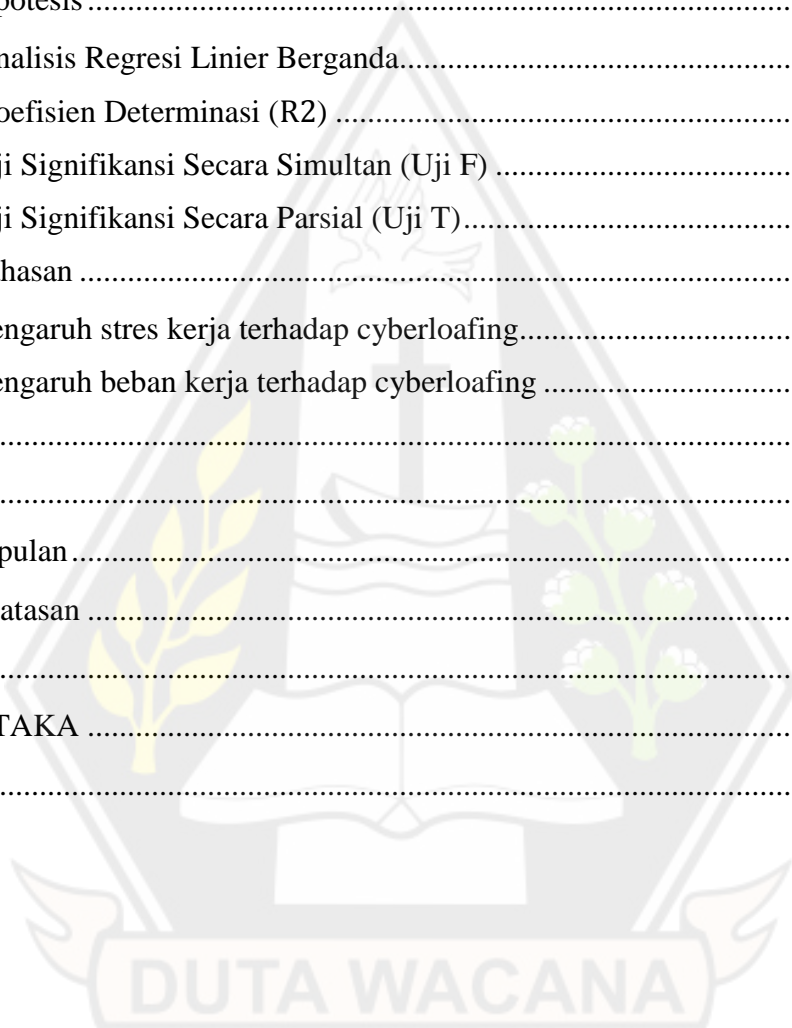


## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGAJUAN .....	I
HALAMAN PENGESAHAN.....	II
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....	III
HALAMAN MOTTO .....	IV
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	IV
KATA PENGANTAR.....	VI
DAFTAR ISI.....	VII
DAFTAR TABEL .....	XI
DAFTAR LAMPIRAN .....	XII
ABSTRAK.....	XIII
BAB I .....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Kontribusi Penelitian .....	8
1.5. Batasan Penelitian.....	9
BAB II.....	10
LANDASAN TEORI .....	10
2.1    Stres kerja .....	10
2.1.1    Sumber stress kerja.....	13
2.2    Beban Kerja .....	14
2.2.1    Dampak beban kerja.....	16
2.3    Cyberloafing .....	17
2.3.1    Bentuk Aktivitas Cyberloafing.....	19
2.4    Generasi Milenial .....	19
2.5    Studi Pustaka .....	22
2.6    Hipotesis .....	24

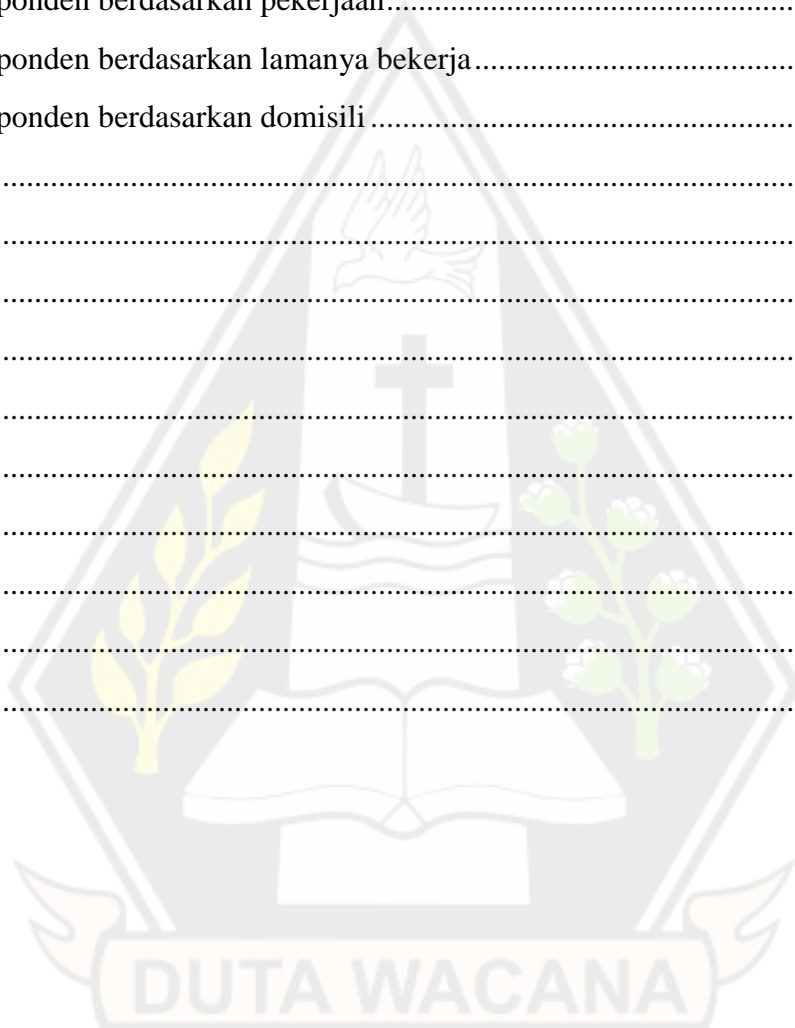
BAB III.....	27
METODE PENELITIAN .....	27
3.1    Data dan Sumber .....	27
3.1.1    Jenis Data .....	27
3.1.2    Sumber Data .....	27
1.    Data primer.....	27
2.    Data sekunder.....	28
3.1.3    Populasi dan Sampel .....	28
1.    Populasi.....	28
2.    Sample.....	28
3.1.4    Teknik (Metode) Pengumpulan Data .....	29
1.    Kuesioner .....	29
2.    Dokumentasi .....	30
3.2    Definisi Variabel dan Pengukurannya.....	30
3.2.1    Variabel Dependen (Y) .....	31
3.2.2    Variabel Independen (X).....	32
1.    Stres kerja.....	32
2.    Beban Kerja .....	33
3.2.3    Skala Pengukuran Variabel .....	34
3.2.4    Uji Validitas .....	35
3.2.5    Uji Reliabilitas.....	36
3.3    Desain Penelitian .....	37
3.4    Model Statistis dan Uji Hipotesis .....	38
3.4.1    Uji Koefisien Determinasi $R^2$ .....	38
3.4.2    Regresi Linier Berganda.....	39
3.4.3    Uji t (Parsial) .....	39
3.4.4    Uji F (Simultan) .....	41
BAB IV .....	43
HASIL DAN PEMBAHASAN .....	43
4.1    Sampel Penelitian .....	43
4.1.1    Profil Responden .....	43
1.    Tabel responden berdasarkan Usia .....	43
2.    Jenis Kelamin.....	44

3. Jenis Pekerjaan.....	45
4. Lamanya Bekerja .....	46
5. Domisili.....	46
4.2 Uji Instrumen .....	47
4.2.1. Uji Validitas .....	48
4.2.2. Uji Reabilitas .....	50
4.3 Statistik Deskriptif.....	52
4.4 Uji Hipotesis .....	52
4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	53
4.4.2 Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	54
4.4.3 Uji Signifikansi Secara Simultan (Uji F) .....	55
4.4.4 Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji T).....	56
4.5 Pembahasan .....	57
4.5.1 Pengaruh stres kerja terhadap cyberloafing.....	57
4.5.2 Pengaruh beban kerja terhadap cyberloafing .....	58
BAB V.....	59
PENUTUP.....	60
5.1 Kesimpulan.....	61
5.2 Keterbatasan .....	62
5.3 Saran .....	63
DAFTAR PUSTAKA .....	64
LAMPIRAN .....	72



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.2.1 .....	30
Tabel 3.2.2.....	31
Tabel 3.2.2.....	32
Tabel profil responden berdasarkan usia.....	41
Tabel profil responden berdasarkan jenis kelamin.....	42
Tabel profil responden berdasarkan pekerjaan.....	43
Tabel profil responden berdasarkan lamanya bekerja.....	44
Tabel profil responden berdasarkan domisili .....	45
Tabel 4.2.1 .....	46
Tabel 4.2.2.....	47
Tabel 4.2.2.....	48
Tabel 4.2.2.....	48
Tabel 4.2.2.....	48
Tabel 4.3.....	49
Tabel 4.4.1 .....	50
Tabel 4.4.2.....	51
Tabel 4.4.3.....	52
Tabel 4.4.4.....	53



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 .....	68
Lampiran 2 .....	72
Lampiran 3 .....	83
Lampiran 4 .....	106
Lampiran 5 .....	107
Lampiran 6 .....	108
Lampiran 7 .....	109



**PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP CYBERLOAFING  
PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI DAERAH ISTIMEWA**

**YOGYAKARTA**

**Triana Anggerina**

**11180403**

**Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis**

**Universitas Kristen Duta Wacana**

[tryanaanggerina@gmail.com](mailto:tryanaanggerina@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variable stress kerja dan beban kerja terhadap cyberloafing pada karyawan generasi milenial di Daerah Istimewa Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan generasi milenial yang tinggal di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan usia 26-41 tahun. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 responden. Metode yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian ini adalah aplikasi SPSS versi 26 untuk mengolah data responden serta menggunakan teknik analisis berupa analisis deskriptif, regresi linier berganda dengan uji hipotesis yaitu Uji F, Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>), dan Uji t yang didahului dengan uji instrumen penelitian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

Hasil menunjukkan bahwa stress kerja dan beban kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap cyberloafing secara simultan maupun parsial, dengan demikian semua hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

*Kata kunci: Stres kerja, beban kerja dan cyberloafing*



**PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP CYBERLOAFING  
PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI DAERAH ISTIMEWA**

**YOGYAKARTA**

**Triana Anggerina**

**11180403**

**Department Management Faculty of Business**

**Duta Wacana Christian University**

**[trvanaanggerina@gmail.com](mailto:trvanaanggerina@gmail.com)**

**ABSTRACT**

This study aims to analyze the effect of work stress and workload variables on cyberloafing in millennial employees in Special Region of Yogyakarta. The population in this study were employees of the millennial generation who lived in Special Region of Yogyakarta, aged 26-41 years. The sample in this study was 100 respondents. The method used for data analysis in this study is the SPSS version 26 application to process respondent data and use analytical techniques in the form of descriptive analysis, multiple linear regression with hypothesis testing, namely the F test, the coefficient of determination ( $R^2$ ), and the t test which was preceded by the research instrument test, namely the validity test and reliability test

The results show that work stress and workload have a significant effect on cyberloafing simultaneously or partially, thus all hypotheses in this study can be accepted.

*Keywords : work stress, workload, cyberloafing*

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Indonesia memiliki jumlah penduduk sebanyak 272.229.372 jiwa (BPS, 2021), dimana menempati posisi keempat penduduk terbanyak dunia. Jumlah Angkatan kerja Indonesia pada tahun 2021 mencapai 139,81 Juta orang (Badan Pusat Statistik, 2021). (BPS, 2021), menunjukkan bahwa sebaran penduduk angkatan kerja terbanyak yaitu berada di pulau Jawa dengan jumlah angkatan kerja sebanyak 151,59 juta jiwa atau 56,10 persen dari seluruh penduduk Indonesia, salah satu angkatan kerja yang berada di pulau Jawa adalah kota Yogyakarta dimana jumlah angkatan kerja di Daerah Istimewa Yogyakarta sebanyak 2,30 juta orang (Badan Pusat Statistik, 2021).

Berdasarkan data (BPS, 2021), menunjukkan bahwa angkatan kerja terbanyak Indonesia dikuasai oleh generasi milenial dengan jumlah 25,87 persen dimana generasi milenial adalah usia yang mampu bekerja dan menghasilkan sesuatu serta dapat menjadi peluang untuk membangkitkan kemajuan ekonomi. Generasi milenial pada saat sekarang ini sangat diperlukan untuk dapat menentukan masa depan perusahaan karena mereka dapat mengikuti perkembangan teknologi sehingga kinerja dan kualitas perusahaan dapat lebih maju. Generasi milenial adalah generasi yang tidak menyukai peraturan yang berlebihan, dan generasi milenial sangat menyukai adanya keterbukaan.

Generasi milenial adalah generasi yang sangat unik dan kreatif. Milenial memiliki karakteristik seperti produktif, aktif dan mempunyai kemampuan diri yang berbeda (Badan Pusat Statistik, 2018), Selain itu generasi milenial adalah generasi yang tumbuh pada masa kemajuan teknologi ( Lyons dalam Putra, 2016), dengan demikian tidak bisa ditolak bahwa milenial sudah bertumbuh serta berinteraksi secara langsung bersamaan

dengan kemajuan teknologi (Badan Pusat Statistik, 2018). Generasi milenial adalah generasi yang tumbuh serta lahir di tengah kemajuan perkembangan teknologi serta mempunyai kemampuan lebih dalam mengoperasikan teknologi. Dengan adanya kemampuan ini maka generasi milenial akan dengan gampang untuk lebih kreatif dan kompetitif serta dapat dengan mudah dalam mencari informasi. Berdasarkan sebuah survei dari lowongan pekerjaan, generasi milenial adalah generasi yang akan mencari pekerjaan dengan suasana yang sangat nyaman serta fasilitas yang mendukung. Walaupun semakin majunya teknologi dan membuat pekerjaan dipermudah hal ini bisa membuat saingan yang tinggi serta tanggung jawab yang semakin berat. Dengan demikian kualitas dan kualifikasi sangat diperlukan untuk mendapatkan suatu pekerjaan di perusahaan. Kinerja yang baik dapat menjadi patokan dalam keberhasilan sebuah perusahaan, ketika generasi milenial tidak dapat bekerja dengan baik hal ini dapat berdampak negatif bagi perusahaan. Adanya kinerja buruk membuat perusahaan tidak bisa untuk mencapai tujuannya sehingga hal ini dapat menyebabkan kinerja perusahaan turun.

Generasi milenial pada saat ini akan mendominasi dunia kerja sehingga kinerja adalah hal yang penting untuk meningkatkan kualitas perusahaan (Irhamahayati ,2018). Dengan demikian perusahaan perlu untuk mengerti kepribadian dari generasi milenial. Faktor pendukung dalam kinerja dan kualitas dari karyawan generasi milenial adalah adanya fasilitas internet yang diberikan oleh perusahaan. Dengan adanya ketersediaan internet maka bisa membantu karyawan dalam meningkatkan kualitas kinerjanya, meskipun terkadang realita yang terjadi tidak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan. Menurut Weatherbee, (2010), adanya fasilitas internet yang diberikan oleh perusahaan terkadang membuat karyawan salah menggunakan fasilitas tersebut dan fasilitas itu di gunakan untuk kepentingan pribadi. Berdasarkan pengalaman peneliti yang

telah melakukan magang di perusahaan Astra Credit Companies Digital Office, peneliti melihat bahwa terjadinya penyimpangan kerja pada saat jam kerja, dimana karyawan memanfaatkan fasilitas internet yang diberikan oleh perusahaan untuk dapat bermain game online, belanja online, Instagram, dan tik-tok.

Menurut Diastama & Fajrianti, (2018), ada banyak perusahaan yang telah memberikan fasilitas internet di tempat kerja untuk digunakan pekerjaan kantor. Adanya internet dapat mendukung kegiatan operasional perusahaan serta mempermudah komunikasi dan hubungan yang baik dengan pelanggan. Selain itu dengan adanya internet maka perusahaan dipermudah untuk memperoleh kabar atau informasi dengan cepat. Fasilitas internet yang diberikan oleh perusahaan akan membantu karyawan menangani atau mengurus tanggung jawabnya secara efektif. Fasilitas internet yang diberikan oleh perusahaan tujuannya digunakan untuk mempermudah dan mempersingkat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, tetapi fasilitas yang diberikan oleh perusahaan terkadang salah digunakan oleh karyawan sehingga memberikan dampak buruk bagi perusahaan (Diastama & Fajrianti, 2018). Weatherbee (2010), menyebutkan bahwa fasilitas internet yang diberikan oleh perusahaan terkadang di salah gunakan oleh karyawan untuk kepentingan pribadi. Penyalahgunaan fasilitas internet yang diberikan oleh perusahaan pada saat jam kerja untuk keperluan pribadi disebut *Cyberloafing* (Lim, 2002).

Cyberloafing merupakan kegiatan karyawan yang memanfaatkan fasilitas internet perusahaan untuk keperluan pribadi ketika jam kerja (Doorn, 2010). Blanchard & Henle (2008), mengatakan bahwa cyberloafing adalah perilaku karyawan yang memanfaatkan email perusahaan untuk kepentingan pribadi yang tidak ada hubungannya dengan kantor dan digunakan secara sadar oleh karyawan. Cyberloafing merupakan salah satu penyimpangan penggunaan internet di tempat kerja (Lim, 2002). Adanya fasilitas

internet yang diberikan oleh perusahaan bisa membuat karyawan menyimpang dari pekerjaannya yaitu dengan mengakses internet untuk kepentingan pribadi bukan untuk urusan pekerjaan, tanpa mereka beranjak dari kursi kerjanya mereka dapat browsing situs youtube, facebook dan belanja online maka karyawan dapat dengan mudah menggunakan fasilitas komputer atau laptop kantor seolah-olah mereka sedang mengerjakan pekerjaannya.

Salah satu dampak negatif penggunaan internet kantor adalah karyawan akan melalaikan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan tugas perusahaan, seperti mencuri-curi waktu untuk mengakses hal-hal yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan perusahaan, sehingga mengakibatkan penggunaan waktu kerja kurang (Lim & Chen, 2012). Aktivitas cyberloafing di tempat kerja bisa membuat karyawan kurang fokus, sehingga hal ini membuat terjadinya kesalahan di tempat kerja selain itu aktivitas cyberloafing juga bisa membuat berkurangnya interaksi dan hubungan yang baik antara sesama karyawan dimana waktu luang digunakan untuk sibuk dengan urusan pribadi seperti scroll facebook, Instagram dan youtube.

Kegiatan karyawan yang mengakses internet pada saat jam kerja dengan tujuan untuk kepentingan pribadi bisa memberikan dampak penurunan produktivitas karyawan (Sawitri, 2012). Dengan demikian akan ada banyak perusahaan yang menghadapi penyimpangan cyberloafing dimana karyawan yang menggunakan fasilitas internet dan komputer kantor untuk urusan pribadi. Penyimpangan cyberloafing karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya ialah karena adanya stress serta besarnya beban akan pekerjaan yang diterima dari perusahaan, sehingga karyawan cenderung mencoba menghilangkannya dengan mengakses internet untuk kepentingan pribadinya

*Stress kerja* yaitu keadaan dimana karyawan merasa tidak nyaman baik itu secara mental maupun fisik sehingga karyawan merasa tuntutan yang dirasakan pada tempat kerja melebihi kemampuan pribadi (De Bruin, 2006). Ketika karyawan merasa stress dalam bekerja maka mereka akan mencari banyak alasan untuk bisa mengurangi stress tersebut dan akan banyak karyawan yang melakukan aktivitas cyberloafing untuk mengurangi stress mereka, meskipun cyberloafing bisa digunakan untuk mengurangi stress kerja tetapi hal ini bisa merugikan perusahaan. Karyawan yang terlibat dalam cyberloafing bisa dikatakan meninggalkan tugas perusahaan karena tidak menjalankan tanggung jawab yang seharusnya mereka kerjakan. Dengan demikian ketika karyawan merasa stres dengan pekerjaannya dapat meningkatkan aktivitas cyberloafing semakin tinggi.

Stress kerja adalah keadaan yang bisa memberi dampak buruk bagi beberapa karyawan, terutama karyawan yang merasa tidak puas dengan tugas dan tanggung jawabnya serta pekerjaan yang sedang mereka kerjakan. Selain itu stress kerja juga akan berdampak buruk bagi karyawan dan perusahaan. Karyawan yang merasa stress akan menurunkan kinerjanya dalam bekerja (Altmaier & Ross, 2000).

Stress kerja yang tidak diatasi dengan baik akan menyebabkan ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya serta dapat membawa dampak yang buruk dalam lingkungan kerja. Pengaruh stress sangatlah besar pada karyawan terhadap kinerjanya, maka stres kerja perlu diatasi dengan cara perusahaan lebih memperhatikan apa yang karyawan generasi milenial perlukan pada saat ini.

Faktor lain yang bisa mempengaruhi cyberloafing adalah beban kerja, baik itu beban kerja mental maupun fisik. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan penggunaan tenaga yang lebih dan terkadang bisa menyebabkan stress yang berlebihan,



dengan demikian beban kerja yang tinggi bisa mengakibatkan terjadinya rasa bosan. Beban kerja dapat terjadi ketika karyawan mampu menyelesaikan kewajiban sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab yang diberikan. Ada banyak pekerjaan yang diberikan wajib untuk selesaikan, tetapi terkadang dibatasi oleh waktu. Lim (2002), menyatakan bahwa karyawan melakukan penyimpangan kerja dapat disebabkan oleh cyberloafing dikarenakan adanya tuntutan atau beban kerja yang berlebihan.

Menurut Everly & Giordano (1980), beban kerja bisa terjadi ketika karyawan diberikan tanggung jawab dalam waktu tertentu. Beban kerja merupakan pertimbangan individu tentang sejumlah tanggung jawab atau tugas maupun kegiatan yang sesuai pekerjaannya, ketika tugas diselesaikan dalam waktu tertentu. Semua karyawan memiliki tanggung jawab yang berbeda sesuai dengan kemampuannya, tetapi banyak didapatkan karyawan memiliki beban kerja melebihi kemampuan mereka dan bisa menimbulkan stress kerja. Beban kerja yang baik adalah beban kerja yang ditanggungkan sesuai dengan kemampuan karyawan.

Stress kerja dan beban kerja bisa terjadi dalam kondisi organisasi, dengan pekerjaan yang selalu menuntut karyawan untuk bekerja secara terus-terusan. Kondisi seperti inilah yang bisa menimbulkan adanya penyimpangan cyberloafing perusahaan dengan semakin banyaknya tugas dan tanggung jawab yang berat maka akan membuat karyawan kewalahan. Jika karyawan merasa beban kerja menjadi sesuatu yang buruk, maka hal ini bisa membuat stress pada karyawan itu sendiri. Banyak karyawan mengalami stress dikarenakan beban pekerjaan, terjadi kendala saat bekerja, masalah yang ada, baik itu masalah pribadi maupun perusahaan.

Dari survey menunjukan ada banyak alasan yang menjadi generasi milenial sangat stress dalam bekerja, contohnya seperti beban kerja yang tinggi dan tidak sebanding

dengan tugas yang diberikan. Adanya upah rendah dan ketidakpastian pekerjaan bisa membuat tingkat stress generasi milenial semakin tinggi.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, ada beberapa pendapat yang berbeda mengenai pengaruh cyberloafing terhadap kinerja, maka dengan demikian penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **Pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap cyberloafing pada karyawan generasi milenial di Daerah Istimewa Yogyakarta.**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Penelitian ini tentang bagaimana penyimpangan cyberloafing diakibatkan oleh stress kerja dan beban kerja pada karyawan generasi milenial. Ketika generasi milenial mendapatkan tuntutan akan pekerjaan sehingga merasakan beban kerja yang tinggi dan stress muncul, dengan demikian besar kemungkinan timbulnya cyberloafing pada saat ini juga. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk berkonsentrasi pada pertanyaan-pertanyaan tentang Stress kerja dan beban kerja terhadap cyberloafing pada karyawan generasi milenial di Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini disusun dengan pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap cyberloafing pada karyawan generasi milenial di Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap cyberloafing pada karyawan generasi milenial di Daerah Istimewa Yogyakarta?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah di atas maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap cyberloafing pada karyawan milenial di Daerah Istimewa Yogyakarta
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap cyberloafing pada karyawan generasi milenial di Daerah Istimewa Yogyakarta

#### **1.4. Kontribusi Penelitian**

1. Manfaat secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan berguna untuk pengembangan ilmu dan pengetahuan tentang kinerja karyawan milenial, bisa untuk pemahaman tentang stress kerja dan beban kerja terhadap cyberloafing pada karyawan generasi milenial serta dapat digunakan sebagai referensi dan tambahan bagi penelitian berikutnya yang akan melakukan penelitian serupa.

2. Manfaat secara Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat menunjukkan adanya pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap cyberloafing pada karyawan generasi milenial, sehingga dapat mempertimbangkan stress dan beban kerja yang terjadi di perusahaan akibat dari cyberloafing dan dampaknya bagi perusahaan dan perusahaan dapat menghindari cyberloafing selama jam kerja. Terakhir penelitian ini berharap dapat digunakan bagi pertimbangan *human resources development (HRD)* dalam membuat suatu kebijakan dan keputusan yang sesuai dengan harapan karyawan generasi milenial

3. Manfaat bagi peneliti

Untuk menambah ilmu pengetahuan mengenai pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap cyberloafing pada karyawan generasi milenial. Dengan demikian harapan

kedepannya ketika nanti penulis dihadapkan pada situasi tersebut, seperti stres di tempat dan beban kerja penulis dapat menemukan solusinya

#### 4. Manfaat bagi Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi yang digunakan sebagai bahan penelitian lanjutan lebih mendalam pada masa-masa yang akan datang. Dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa memberi kontribusi ilmu pengetahuan terutama bagi Fakultas bisnis serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas Kristen Duta Wacana

### 1.5. Batasan Penelitian

Dalam penelitian ini agar batasan masalah tidak terlalu luas, maka penelitian ini dibatasi oleh:

1. Variabel yang diteliti adalah stress kerja, beban kerja dan Cyberloafing
2. Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan generasi milenial, dengan rentang usia 26-41 tahun yang berdomisili di Daerah Istimewa Yogyakarta
3. Waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan di Yogyakarta, dalam jangka waktu dari bulan November 2021 sampai bulan Maret.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dengan memperoleh sampel sebanyak 100 responden dan telah menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F, uji T, dan koefisien determinasi, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan profil responden dari hasil analisis statistik deskriptif, maka dapat disimpulkan bahwa responden penelitian ini sebagian besar berusia 25-26 tahun dengan persentase 66% dan jenis kelamin sebagian besar laki-laki, dengan persentase 59%. Selanjutnya, responden penelitian ini sebagian besar berdomisili di kota Daerah Istimewa Yogyakarta dengan Persentase sebesar 43% dan dalam penelitian ini didominasi oleh pekerja karyawan swasta dengan persentase 58%. Kemudian, responden penelitian ini sebagian besar sudah bekerja selama 0-3 tahun dengan persentase 49%.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang sudah dilakukan menggunakan SPSS dengan nilai *adjusted R<sub>2</sub>* sebesar 64,3%, yang menunjukkan bahwa besarnya pengaruh stres kerja terhadap cyberloafing pada karyawan generasi milenial dan nilai probabilitas sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap cyberloafing pada karyawan generasi milenial.. Kemudian nilai signifikansi yang menghasilkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap cyberloafing. Dengan demikian disimpulkan bahwa “stres kerja berpengaruh signifikan terhadap cyberloafing terdukung”.

3. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang sudah dilakukan menggunakan SPSS dengan nilai *adjusted R*<sub>2</sub> sebesar 64,3%, yang menunjukkan bahwa besarnya pengaruh beban kerja terhadap cyberloafing pada karyawan generasi milenial dan nilai probabilitas sebesar 0,02 yang menunjukkan bahwa beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap cyberloafing pada karyawan generasi milenial. Kemudian nilai signifikansi yang menghasilkan *H*<sub>0</sub> ditolak dan *H*<sub>a</sub> diterima menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap cyberloafing. Dengan demikian disimpulkan bahwa “Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap cyberloafing terdukung”.

## 5.2 Keterbatasan

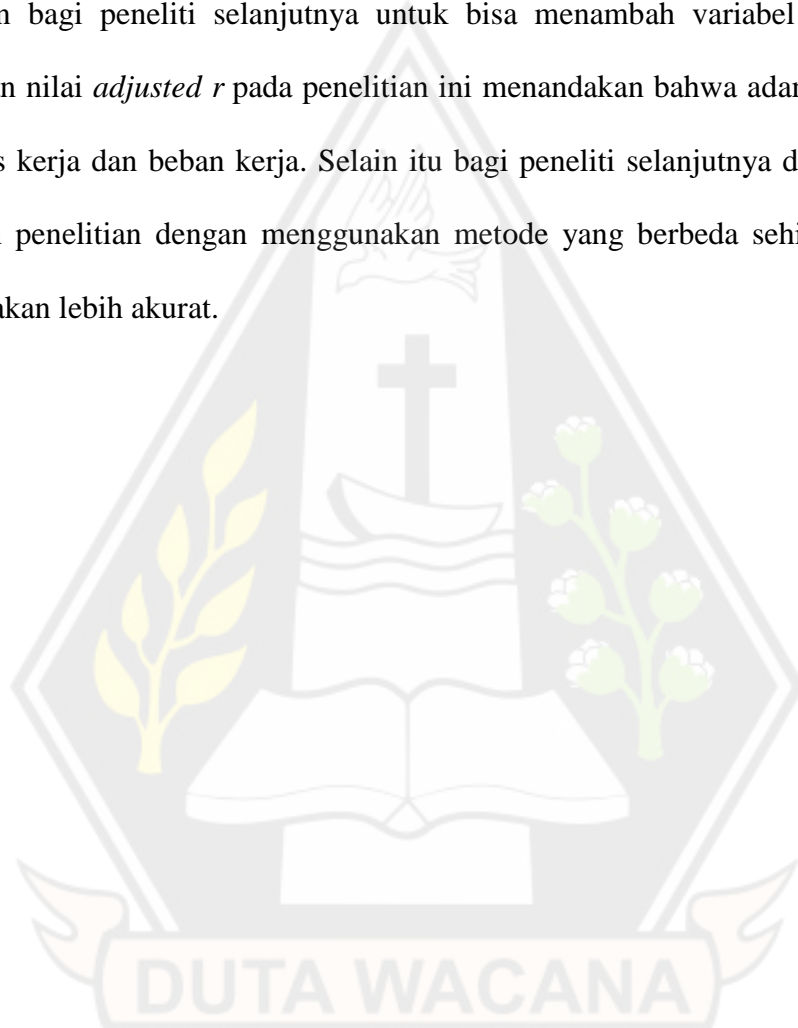
Berdasarkan pengalam yang sudah didapatkan, selama penelitian ini dilakukan ada beberapa keterbatasan yang dialami oleh penulis. Penelitian ini memiliki beberapa kekurangan yang perlu untuk terus diperbaiki, beberapa keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan dalam mencari responden hal ini dikarenakan responden yang dicari adalah berusia 26-40 tahun.
2. Penelitian ini dilakukan pada saat masa pandemi Covid-19 sehingga menyebabkan kesulitan dalam menjangkau responden secara langsung ke lapangan.
3. Penelitian ini dilakukan di masa pandemi sehingga dominan responden berasal dari kota Yogyakarta yang menyebabkan peluang penelitian terbatas
4. Dalam penelitian ini memiliki kekurangan dalam memperoleh materi penelitian terdahulu dikarenakan masih sedikitnya yang meneliti mengenai cyberloafing di Indonesia.



### 5.3 Saran

Dengan telah diselesaikannya penelitian ini, maka diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi, tetapi dengan metode yang berbeda seperti pada instansi, perusahaan, dan objek yang berbeda. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk bisa menambah variabel lainnya karena berdasarkan nilai *adjusted r* pada penelitian ini menandakan bahwa adanya variabel lain selain stres kerja dan beban kerja. Selain itu bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk melakukan penelitian dengan menggunakan metode yang berbeda sehingga data yang diperoleh akan lebih akurat.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adhana, W., & Herwanto, J. (2021). Hubungan Antara Kontrol Diri Dan Stres Kerja Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Kota Pekanbaru. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 2(2), 144.  
<https://doi.org/10.24014/pib.v2i2.11916>
- Altmaier, E. M., & Ross, R. (2000). *Intervention in occupational stress: a handbook of counselling for stress work*. <https://psycnet.apa.org/record/1996-97118-000>
- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji Validitas dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang. *Jurnal Matematika UNAND*, 8(1), 179.  
<https://doi.org/10.25077/jmu.8.1.179-188.2019>
- Anggareni, P. N. (2018). Hubungan Jenjang Karir Dengan Work Life Balance Pada Wanita Karir. *Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya*, 1–99.  
<https://doi.org/10.1103/PhysRevB.101.089902>  
<http://dx.doi.org/10.1016/j.nantod.2015.04.009>  
<http://dx.doi.org/10.1038/s41467-018-05514-9>  
<http://dx.doi.org/10.1038/s41467-019-13856-1>  
<http://dx.doi.org/10.1038/s41467-020-14365-2>  
<http://dx.doi.org/10.1038/s41467-020-14365-2>
- Anoraga, P. (2001). *Psikologi Kerja* (Penerbit R).
- Ardilasari, N., Firmanto, A. (2017). Cyberloafing Pada Staf Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah Psikologi*. Ardilasari, N., Firmanto, A.  
<https://ejournal.umm.ac.id/index.php/jipt/article/view/3882>

- Badan Pusat Statistik. (2018). Peradaban dan Produktivitas dalam Perspektif Bonus Demografi serta Generasi Y dan Z. *SOSIOHUMANIKA: Jurnal Pendidikan Sains Sosial Dan Kemanusiaan*, 10(2), 191–208.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa. (2014). *Keadaan Ketenagakerjaan Februari 2021*. Berita Resmi Statistik. [http://jatim.bps.go.id/data/brs/file/2014\\_05\\_BRS\\_KETENAGAKERJAAN.pdf](http://jatim.bps.go.id/data/brs/file/2014_05_BRS_KETENAGAKERJAAN.pdf)
- 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>
- BPS. (2021). *Tingkat Pengangguran Terbuka (Tpt)*. Bps.Go.Id. <https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/05/05/1815/februari-2021--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-6-26-persen.html>
- Comish, R., Daboval, J. and Swindle, B. (1994). *Moderators of occupational pressure in female health professionals—Individual differences and coping skills*. <https://www.scirp.org/%28S%28351jmbntvnsjt1aadkposzje%29%29/reference/reference-spapers.aspx?referenceid=960585>
- Cran, C. (2014). Mengelola Generasi X, Y, & Zoomer Di Tempat Kerja. *Jakarta: KPG*.
- Creswell, J. W. (2012). *Research Design Pendekatan Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed* (P. PELAJAR (ed.)). file:///C:/Users/Hp/Documents/buku\_creswell.pdf
- De Bruin, G. P. (2006). The dimensionality of the general work stress scale: A hierarchical exploratory factor analysis. *SA Journal of Industrial Psychology*, 32(4). <https://doi.org/10.4102/sajip.v32i4.250>

- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1), 15–23.
- Diastama, S., & Fajrianti. (2018). Pengaruh Cyberloafing Terhadap Task Performance Pada Karyawan Generasi Y TVRI Jawa Timur. *Psikologi Industri Dan Organisasi*, 7, 81–99.
- Doorn, J. van. (2010). *Customer Engagement Behavior: Theoretical Foundations and Research Directions*.  
[https://www.researchgate.net/publication/240281625\\_Customer\\_Engagement\\_Behavior\\_Theoretical\\_Foundations\\_and\\_Research\\_Directions](https://www.researchgate.net/publication/240281625_Customer_Engagement_Behavior_Theoretical_Foundations_and_Research_Directions)
- Eisingerich, A. B., & Rubera, G. (2010). Drivers of Brand Commitment : *Journal of International Marketing*, 18(2), 64–79.  
[https://www.researchgate.net/publication/240296347\\_Drivers\\_of\\_Brand\\_Commitment\\_A\\_Cross-National\\_Investigation](https://www.researchgate.net/publication/240296347_Drivers_of_Brand_Commitment_A_Cross-National_Investigation)
- Everly, & Giordano. (1980). *The Relationship Between Job Stress and Job Satisfaction Among Industrial and Technical Teacher Educators*.
- Fani Herdiati, M., Dewi Prahastuti Sujoso, A., & Ismi Hartanti, R. (2016). Pengaruh Stresor Kerja dan Persepsi Sanksi Organisasi terhadap Perilaku Cyberloafing di Universitas Jember (The Impact of Work Stressors and Organizational Sanctions Perception on Cyberloafing Behavior in Jember University). *Pustaka Kesehatan*, 3(1), 179–185.  
<https://jurnal.unej.ac.id/index.php/JPK/article/view/2522>
- Fay, D., & Frese, M. (2001). The Concept of Personal Initiative: An Overview of Validity Studies. *Human Performance*, 14(1), 97–124.  
[https://doi.org/10.1207/S15327043HUP1401\\_06](https://doi.org/10.1207/S15327043HUP1401_06)

Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivarians dengan Program SPSS*.

Gopher, Daniel Donchin, E. (1986). *Workload: An examination of the concept*.

<https://psycnet.apa.org/record/1986-98619-019>

Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective. Multivariate Data Analysis: A Global Perspective, 7th*.

[https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qlt3d2q\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1839925](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2q))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1839925)

Handoko. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta BPFE*.

Harber, J. G. (2011). *Generations in the Workplace : Similarities and*. 103.

<https://dc.etsu.edu/etd/1255/>

Hidayat. (2020). *Desain Penelitian (Pengantar)*. <https://www.jopglass.com/desain-penelitian/>

Indonesian Central Bureau of Statistics. (2021). *Hasil Sensus Penduduk 2020*. Berita Resmi Statistik. <https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/01/21/1854/hasil-sensus-penduduk-2020.html>

Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>

Irhamahayati, Hubeis, M., Hermawan, A., & Djohar, S. (2018). Generational conflicts at the Indonesian public sector workplace from the millennial's perspective. *Polish Journal of Management Studies*, 18(2), 151–161. <https://doi.org/10.17512/pjms.2018.18.2.12>

Kapoor, C., & Solomon, N. (2011). Understanding and managing generational differences in

the workplace. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 3(4), 308–318.

<https://doi.org/10.1108/17554211111162435>

Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285.

<https://doi.org/10.2307/2392498>

Kurnia, A. (2010). Workshop Workload Beban Kerja. Retrieved from <Http://Id.Shvoong.Com/Socia;-Sciences/Economics/1991558-Beban-Kerja/#ixzz1/W4ZO2Mr>.

Kusuma, D. W., & Imanni, F. (2021). *Pengaruh Pengendalian Diri, Beban Kerja, dan Lingkungan Organisasi Terhadap Perilaku Cyberloafing Karyawan*.

[www.onlinedoctranslator.com](http://www.onlinedoctranslator.com)

Lim, V. K. G., & Chen, D. J. Q. (2009). Impact of Cyberloafing on Affect, Work depletion, Facilitation and Engagement. *Conference Paper SIOP*.

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., & Chen, D. J. Q. (2012). Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work? *Behaviour and Information Technology*, 31(4), 343–353.

<https://doi.org/10.1080/01449290903353054>

Moffan, M. D. B., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Cyberloafing dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator pada Karyawan di Surabaya.

*Analitika*, 12(1), 64–72. <https://doi.org/10.31289/analitika.v12i1.3401>



Munandar, A. S. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi (PIO)* (U. Indonesia (ed.)).

Jakarta: UI-Press, 2001. <https://kampuspsikologi.com/psikologi-industri-dan-organisasi/>

Munandar Sunyoto, A. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Badan Penerbit Universitas Indonesia.

Northcraft, G. B., & Ashford, S. J. (1990). The preservation of self in everyday life: The effects of performance expectations and feedback context on feedback inquiry.

*Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 47(1), 42–64.

[https://doi.org/10.1016/0749-5978\(90\)90046-C](https://doi.org/10.1016/0749-5978(90)90046-C)

Onibala, T., & Manurun, T. R. (2017). Daya Tarik Pemberi-Kerja Menurut Persepsi Generasi

X Dan Y. *Business Management Journal*, 13(1), 50–58.

<https://doi.org/10.30813/bmj.v13i1.426>

Özle, N. D. E., & Polat, G. (2012). Cyberloafing Phenomenon in Organizations:

Determinants and Impacts. *International Journal of EBusiness and EGovernment Studies*, 4(2), 1–15.

Putra, A. S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. *Journal 1*, 1, 96.

<https://adoc.pub/queue/analisis-pengaruh-beban-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-divi.html>

Putra, M. T. P., & Prihatsanti, U. (2016). HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA

DENGAN INTENSI TURNOVER PADA KARYAWAN DI PT. “X” Mochammad

Taufan Permana Putra, Unika Prihatsanti. *Jurnal Empati*, 5(2), 303–307.

Putra, Y. S. (2017). Theoretical Review : Teori Perbedaan Generasi. *Among Makarti*, 9(2),

123–134. <https://doi.org/10.52353/ama.v9i2.142>

Rajah, R. (2011). *Cyberloafing, Neutralization, And Organizational Citizenship Behavior*.

[https://www.researchgate.net/publication/221229400\\_Cyberloafing\\_Neutralization\\_And\\_Organizational\\_Citizenship\\_Behavior](https://www.researchgate.net/publication/221229400_Cyberloafing_Neutralization_And_Organizational_Citizenship_Behavior)

Ramadhan, H. I., & Nurtjahjanti, H. (2017). *Cyberloafing Pada Karyawan Biro Administrasi Umum*. 6(1), 215–220.

Robbins, S. P. (2007a). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*.

Robbins, S. P. (2007b). Perilaku Organisasi. *PT Mancanan Jaya Cemerlang*.

Sawitri, H. S. R. (2012). *INTERAKSI TEKANAN PEKERJAAN DAN KOMITMEN PADA PERILAKU CYBERLOAFING KARYAWAN*.

<https://www.trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id/index.php/mrbm/article/view/1107>

Schaubroeck, J. (1991). Work Stress and Employee Health. *Journal of Management*, 17(2), 235–271. <https://doi.org/10.1177/014920639101700202>

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi* (Cetakan ke).

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*.

Sugiyono, D. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.

Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja

- Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98.  
<https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>
- Suryadi, B. (2015). *Generasi Y : Karakteristik, masalah, dan peran konselor*. 22–23.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis, cetakan ketiga. In 2016 Penerbit Alfabeta : Bandung. (Ed.), *Alfabeta. Bandung*.  
[https://perpustakaan.kasn.go.id/index.php?p=show\\_detail&id=52&keywords=](https://perpustakaan.kasn.go.id/index.php?p=show_detail&id=52&keywords=)
- Syafnidawaty. (2020). *HIPOTESIS*. <https://raharja.ac.id/2020/11/04/hipotesis/>
- Tapscott, D. (2008). *Grown up digital: How the net generation is changing your world*. New York, USA: McGraw Hill.
- Terjesen, S., Vinnicombe, S., & Freeman, C. (2007). Attracting Generation Y graduates: Organisational attributes, likelihood to apply and sex differences. *Career Development International*, 12(6), 504–522. <https://doi.org/10.1108/13620430710821994>
- Thompson, N. W. (2011). 62-Managing the Millennials: Employee retention strategies for Generation Y. *CMC Senior Theses*, 1–54.
- Weatherbee, T. G. (2010). Counterproductive use of technology at work: Information & communications technologies and cyberdeviancy. *Human Resource Management Review*, 20(1), 35–44. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.03.012>
- Yusnia, E., Wahjoedi, T., & Emmywati. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Subur Alam Sejahtera. *Jurnal Teknik Universitas Sumatera Utara*, 1(3), 1–15.