



DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i2>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Peran Cyberloafing Sebagai Variabel Intervening Hubungan Antara Work Stress dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indragiri Hulu

Teddy Chandra<sup>1</sup>, Siti Mahmudah<sup>2</sup>, Ira Geraldina<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Pelita Indonesia, Pekanbaru, Indonesia, [teddy8886@gmail.com](mailto:teddy8886@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Terbuka, Pekanbaru, Indonesia, [mahmudahsalfa@yahoo.com](mailto:mahmudahsalfa@yahoo.com)

<sup>3</sup>Universitas Terbuka, Pekanbaru, Indonesia, [Ira@ecampus.ut.ac.id](mailto:Ira@ecampus.ut.ac.id)

Corresponding Author: [teddy8886@gmail.com](mailto:teddy8886@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** *This research aims to determine the mediating effect of cyberloafing between work stress and organizational support on performance. This research was conducted on Civil Servants at the Office of the Ministry of Religion, Indragiri Hulu Regency with a sample of 213 respondents. The independent variables in this research are work stress and organizational support, while the dependent variable is performance mediated by cyberloafing. Variable measurements were carried out using a Linkert scale. The data obtained was then analyzed using the Partial Least Square (PLS) statistical method. The results of the analysis show that (1) work stressors have a negative and significant effect on the cyberloafing variable (2) organizational support has a positive and insignificant effect on cyberloafing (3) cyberloafing has a positive and significant effect on performance variables. (4) work stress has a negative and significant effect on performance through cyberloafing. and (5) organizational support has a positive and insignificant effect on performance through cyberloafing.*

**Keyword:** *Cyberloafing, Organizational Support, Employee Performance, Work Stress*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *cyberloafing* memediasi antara *work stress* dan dukungan organisasi terhadap kinerja. Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indragiri Hulu dengan sample sebanyak 213 responden. Variabel independen pada penelitian ini adalah *work stress* dan dukungan organisasi, sedangkan variabel dependen adalah kinerja yang dimediasi oleh *cyberloafing*. Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala linkert. Data yang didapatkan kemudian dianalisa dengan metode statistik *Partial Least Square* (PLS). Hasil analisa menunjukkan bahwa (1) *work stressor* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *cyberloafing*. (2) dukungan organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *cyberloafing*. (3) *cyberloafing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. (4) *work stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja melalui *cyberloafing*. dan (5)

dukungan organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui *cyberloafing*.

**Kata Kunci:** Cyberloafing, Dukungan Organisasi, Kinerja Pegawai, *Work Stress*

---

## PENDAHULUAN

Pandemi covid-19 menyisakan fenomena perilaku *cyberloafing* yang ditemukan di Kantor Kementerian Agama Kab. Indragiri Hulu. Berdasarkan hasil pra survei dari 15 Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kab.Indragiri Hulu, bahwa awal dari penggunaan internet pegawai rata-rata 2 jam per hari mengalami kenaikan menjadi 5 jam per hari. Setelah pandemi COVID-19 dimulai, organisasi harus berputar dan beralih ke pekerjaan jarak jauh. Kebijakan sebelumnya *WFO* berubah menjadi *WFH*. Pandemi telah menciptakan perubahan signifikan dalam pekerjaan yang akan berlanjut di masa mendatang, termasuk peningkatan penggunaan teknologi untuk tatap muka dan pelatihan online (Vaziri et al., 2020). Intensitas penggunaan internet yang lebih sering, misalnya untuk menunjang komunikasi jarak jauh antar sesama karyawan, atasan, dan/ atau klien bisa meningkatkan perilaku *cyberloafing* (Lieberman et al., 2011). Pekerja yang bekerja dari rumah lebih cenderung terlibat dalam *cyberloafing* karena lebih mudah untuk menghindari ketahuan oleh atasan dan rekan kerja (O'Neill et al., 2014). Pendapat Ross (2018) menyatakan bahwa aktivitas diluar kantor menyebabkan gangguan konsentrasi sehingga memakan waktu yang lama untuk menyelesaikan pekerjaannya. Penelitian terdahulu menyatakan bahwa stres kerja dalam bentuk konflik peran tidak dapat dibuktikan untuk mendeteksi pegawai melakukan *cyberloafing* (Lonteng et al., 2019). Stres kerja akan dapat diturunkan dengan adanya dukungan dari organisasinya (Ghani et al., 2018; Pinto et al., 2019). Namun disisi lain disebutkan bahwa adanya dukungan organisasi belum mampu untuk menurunkan stres kerja (Gökçearsan et al., 2018). Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan besar pengaruh *work stress* terhadap perilaku *cyberloafing*, menentukan besar pengaruh dukungan organisasi terhadap perilaku *cyberloafing*, menentukan besar pengaruh perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja, menentukan besar pengaruh *work stress* terhadap kinerja melalui *cyberloafing*, dan menentukan besar pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja melalui perilaku *cyberloafing*.

## METODE

### Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan angket yang dibagikan kepada responden. Instrumen penelitian berasal dari penelitian terdahulu. Variabel *Work Stress* (X1) menggunakan 6 indikator. Variabel Dukungan Organisasi (X2) menggunakan 4 indikator. Variabel Perilaku *Cyberloafing* (Y1) menggunakan 10 indikator. Dan variabel Kinerja Pegawai (Y2) menggunakan 7 indikator.

### Populasi dan Sample

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indragiri Hulu berjumlah 213 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan metode sensus. Jadi sample dalam penelitian ini sebanyak 213 yang berasal dari seluruh populasi.

### Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan metode *Partial Least Square* (PLS) diolah menggunakan software Smart PLS versi 3. Dalam penelitian ini dilakukan tiga tahapan yaitu: Analisa Outer Model, dengan indikator refleksif di evaluasi melalui validitas convergent dan

discriminant. Analisa Inner Model, dikenal juga sebagai analisis struktural model, yang bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Pengujian Hipotesis, digunakan untuk menjelaskan arah hubungan antara variabel endogen dan variabel eksogen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Profil Responden

Adapun profil responden pada penelitian ini seluruh PNS Kementerian Agama Islam Kab Inhu Propinsi Riau yang berjumlah 213 orang. Namun angket yang dibagikan kepada responden sebanyak 183 responden atau 86% dari keseluruhan angket yang telah disebar. Sesuai pada tabel 1.

**Tabel 1. Profil Responden**

Profil	Kategori	Jumlah	Jumlah%
Jenis Kelamin	Laki-laki	100	53%
	Perempuan	83	47%
	<b>Total</b>	<b>183</b>	<b>100%</b>
Usia	25-34 th	20	11%
	35-44 th	44	24%
	45-54 th	95	52%
	55-64 th	34	13%
	<b>Total</b>	<b>183</b>	<b>100%</b>
Pendidikan Terakhir	SMA	10	6%
	D3	4	2%
	S1	141	77%
	S2	28	15%
	<b>Total</b>	<b>183</b>	<b>100%</b>
Masa Kerja	< 6 th	25	14%
	6-10 th	4	2%
	11-15 th	43	23%
	16-20 th	59	32%
	21-25 th	25	14%
	26-30 th	18	10%
	>30 <sup>th</sup>	9	5%
<b>Total</b>	<b>183</b>	<b>100%</b>	
Keahlian Internet	Tidak Paham	0	0%
	Cukup Paham	71	39%
	Sangat Paham	112	61%
	<b>Total</b>	<b>183</b>	<b>100%</b>
Alat Akses Internet	Komputer	31	17%
	Leptop	18	10%
	Tablet	17	9%
	Handphone/Smartphone	110	60%
	Ipad	7	4%
<b>Total</b>	<b>183</b>	<b>100%</b>	
Intensitas Akses Internet	< 2 Jam	36	20%
	2-3 Jam	114	62%
	4-5 Jam	20	11%
	>5 Jam	13	7%
	10 Jam	0	0%
	<b>Total</b>	<b>183</b>	<b>100%</b>
Akses Internet Untuk Hal	Email	13	7%
	Social Media	28	15%
	Game	9	5%
	Melihat Berita	9	5%
	Online Shop	15	8%
	Google	13	7%
Situs Blog	7	4%	

Profil	Kategori	Jumlah	Jumlah%
	Youtube	64	35%
	Chat Grup	18	10%
	Download Lagu/Film	7	4%
	<b>Total</b>	<b>183</b>	<b>100%</b>
Lokasi Mengakses Internet	Rumah	44	24%
	Café	9	5%
	Tempat Kerja	117	64%
	Dalam Perjalanan	13	7%
	<b>Total</b>	<b>183</b>	<b>100%</b>

Responden mayoritas laki-laki, berusia berkisar 45-54 tahun dengan pendidikan mayoritas sarjana sejumlah 141 orang dan masa kerjanya, paling banyak adalah PNS dengan masa kerja 16-20 tahun. Kemampuan berinternet rata-rata seluruh responden mampu menggunakan internet, 112 orang sangat paham internet. Mayoritas mengakses internet menggunakan handphone/smartphone dengan intensitas cyberloafingkisaran 2-3 jam pada saat jam kerja. Dan youtube adalah platform yang banyak diakses responden selama berada dikantor.

**Analisis Deskriptif**

**Analisis Deskriptif Variabel**

Penelitian ini terdiri dari 2 variabel bebas (independen) yaitu variabel *Work stressor* (X1) dan Dukungan Organisasi (X2), variabel terikat (dependen) yaitu Kinerja Pegawai (Y2) dan variabel intervening (Y1) Perilaku *cyberloafing*. Berikut data analisa dekriptif variable responden seperti table dibawah ini:

**Tabel 2. Data Deskriptif (Jawaban Responden)**

Variabel	Indikator			Rata-rata Variabel
	Indikator	Rata-rata	Hasil	
Work Stressor (X1)	Kondisi Pekerjaan	2.7104	Cukup	Baik 3,11525
	Stres karena peran	3.0546	Baik	
	Faktor Interpersonal	3.1284	Baik	
	Perkembangan Karier	3.3688	Baik	
	Struktur Organisasi	2.6885	Cukup	
	Work to Family conflict	3.7404	Baik	
Dukungan Organisasi (X2)	Faktor Keadilan	2.3497	Cukup	Cukup 2,304
	Dukungan Atasan	2.2349	Cukup	
	Imbalan dari Organisasi	2.3634	Cukup	
	Kondisi Kerja	2.2677	Cukup	
Perilaku Cyberloafing (Y1)	Menggunakan wifii kantor diluar pekerjaan pada jam kerja	2.6994	Cukup	Cukup 2,92845
	Menggunakan HP diluar kepentingan pada jam kerja	2.6721	Cukup	
	Mengirim email	3.1585	Baik	
	Menerima email	3.2402	Baik	
	Mengunduh musik	3.0656	Baik	
	Mengunjungi web berita	2.6994	Cukup	
	Mengunjungi web olahraga	3.0218	Baik	
	Mengunjungi media sosial	2.1147	Cukup	
	Berbelanja online	3.1393	Baik	
Game online	3.4727	Baik		
Kinerja Pegawai (Y2)	Kualitas Hasil Kerja	2.0179	Cukup	Cukup
	Kuantitas Hasil kerja	2.4918	Cukup	
	Pengetahuan	2.4043	Cukup	
	Inisiatif	2.2732	Cukup	

Kecekatan mental	2.2404	Cukup	2,282
Sikap	2.2650	Cukup	
Disiplin waktu dan absensi	2.2404	Cukup	

Sumber: Data Olahan

### Hasil Dan Pembahasan

Model pengukuran atau outer model dengan indikator reflektif dievaluasi dengan convergent dan discriminant validity dari indikatornya dan composite reliabilty untuk blok indikator (Chin dalam Ghozali, 2011). Untuk melihat suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak valid dilihat dari nilai outer loading. Jika nilai dari outer loading 0,5 sampai 0,6 maka suatu indikator adalah valid. Hasil validitas konvergen menunjukkan bahwasanya nilai dari outer loading dari masing-masing indikator antara 0,5 sampai 0,6 sehingga masih diterima.

Validitas diskriminan bertujuan untuk menilai suatu indikaotr dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak valid yakni jika nilai akar kuadrat dari nilai AVE lebih besar dari nilai korelasi tertinggi suatu variabel dengan variabel lainnya, maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik (valid). Hasil menunjukkan bahwa nilai AVE lebih besar dari nilai korelasi maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik (valid).

Uji Reliability Instrumen atau uji keandalan data dalam penelitian ini diukur dengan nilai composite reliability. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai composite reliability dari blok indikator yang mengukur konstruk diatas 0,7. Hasil menunjukkan bahwa nilai reliabilitas komposit lebih besar dari 0.7 maka variabel reliabel untuk dijadikan model penelitian.

Analisa model structural atau iner model bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian. Bagian yang perlu dianalisis dalam model struktural yakni, koefisien determinasi (R-Square) dan pengujian hipotesis. Koefisien determinasi (R-Square) bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan prediksi suatu model. Dengan kata lain untuk mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur. Dengan kata lain untuk mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur.

**Tabel 3. Goodness of Fit**

Endogen	R Square
<i>Cyberloafing</i> (Y1)	0.152
Kinerja (Y2)	0.325
<b>Q Square</b>	0.428

Sumber : Hasil penelitian, diolah dengan Smart PLS 3.0, 2023

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa nilai R-square untuk Y1 sebesar 0,152 bahwa kemampuan X1 dan X2 dalam menjelaskan Y1 adalah 15,2% . Nilai R-square untuk Y2 sebesar 0,325 bahwa kemampuan X1 dan X2 dalam menjelaskan Y2 adalah 32,5%.

Dalam pengujian hipotesi terdapat dua tahapan pengujian, yakni pengujian hipotesi pengaruh langsung dan pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung. Untuk mengetahui keajegan model yang diusulkan pada suatu populasi dilihat nilai hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau nilai koefisien path (rho) nya dengan cara melihat besarnya nilai O (original sample) serta nilai T statistiknya/Critical ratio sebagai suatu pernyataan nilai tingkat signifikansi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya (tingkat signifikansi diambil pada level kesalahan 5% atau berada pada T diatas 1,96).

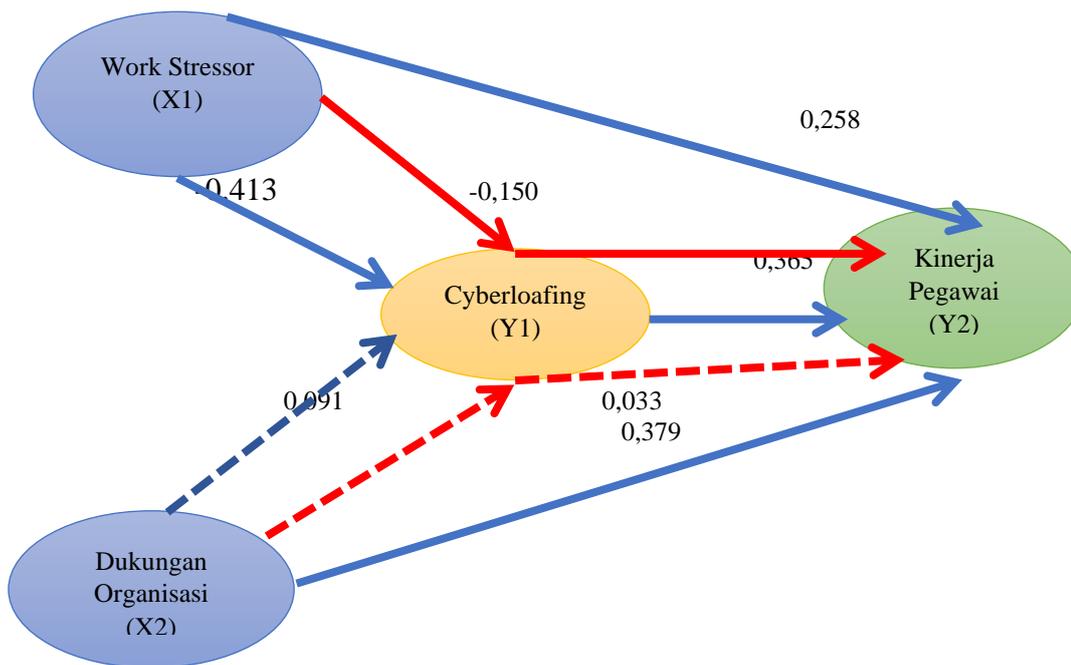
**Tabel 4. Bootstraping**

Kerangka	Exogenous Variable	Intervening Variables	Endogenous Variable	Original Sample (O)	Critical Ratio	P Values	conclulation
X1 -> Y1	<i>Work Stressor</i>	-	<i>Cyberloafing</i>	-0.413	5.657	<b>0.000</b>	<b>Significant</b>

X1 -> Y2	Work Stressor	-	Kinerja	0,258	3,743	<b>0.000</b>	<b>Significant</b>
X2 -> Y1	Dukungan Organisasi	-	Cyberloafing	0,091	1,313	<b>0.190</b>	<b>Insignificant</b>
X2 -> Y2	Dukungan Organisasi	-	Kinerja	0,379	5,570	<b>0.000</b>	<b>Significant</b>
Y1 -> Y2	Cyberloafing	-	Kinerja	0,363	5,909	<b>0.000</b>	<b>Significant</b>
Kerangka	Exogenous Variable	Intervening Variables	Endogenous Variable	Original Sample (O)	Critical Ratio	P Values	
X1 -> Y1 -> Y2	Work Stressor	Cyberloafing	Kinerja	-0,150	3,439	<b>0.001</b>	<b>Significant</b>
X2 -> Y1 -> Y2	Dukungan Organisasi	Cyberloafing	Kinerja	0,033	1,244	<b>0.214</b>	<b>Insignificant</b>

Sumber: Analisis Data dengan PLS (2023)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan *cyberloafing* berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja. Hasil uji koefisien parameter antara *Work stressor* terhadap kinerja melalui *cyberloafing* mendapat hasil pengaruh langsung sebesar 0,258, pengaruh tidak langsung sebesar -0,150 dan nilai pengaruh total adalah 0,108. Dukungan Oranisasi terhadap kinerja melalui *cyberloafing* terdapat pengaruh langsung sebesar 0,379, pengaruh tidak langsung sebesar 0,033 sehingga pengaruh total nilai adalah 0,412. Berdasarkan hasil olah data diatas maka dapat disusun model hubungan antara variabel dalam bentuk kerangka analisis berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Hipotesis

Tanda	Keterangan
	Hubungan langsung signifikan
	Hubungan langsung tidak signifikan
	Hubungan tidak langsung signifikan
	Hubungan tidak langsung tidak signifikan

### Work Stress Berpengaruh Terhadap Perilaku Cyberloafing

Dari pengujian hasil penelitian path coefficients bahwa *work stressor* terhadap

*cyberloafing* berpengaruh signifikan dengan arah negatif, sehingga hubungan antara *work stressor* terhadap *cyberloafing* adalah negatif yang artinya semakin tinggi *work stressor* maka *cyberloafing* akan semakin menurun dan sebaliknya jika *work stressor* menurun maka *cyberloafing* akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Riza Bahtiar & Emmy, 2020) , Herlianto (2013), Salehi, dan Fatemeh Salehi (2018) dan Kwaku A. Adu-Gyamfi dan John A. Adu-Gyamfi (2019).

Berdasarkan hasil perolehan nilai skor responden dari variable *work stress* melalui 6 indikator bahwa *family work conflict* memiliki nilai tertinggi, hal ini diartikan bahwa adanya *work stress* yang dialami masih dapat ditoleransi. Sedangkan pada item pernyataan responden nilai terendah pada alur perintah struktur organisasi yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa stres yang dialami oleh karyawan dikarenakan adanya tugas pada posisi yang berbeda di waktu bersamaan yang dalam hal ini masuk pada indikator struktur organisasi tidak berfungsinya program bantuan pegawai, peran yang buruk dalam menciptakan aturan yang berlaku, prioritas yang saling bertentangan, tidak ada peran dalam pengambilan keputusan, ketidakjelasan peran kerja (Wu et al., 2018). Kondisi demikian karena terjadi pada saat masa pandemi dimana pemerintah menerapkan kebijakan isolasi, yang menyebabkan terjadinya miss komunikasi antar pegawai lebih besar.

Beberapa faktor yang menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh negatif pada saat penelitian ini berlangsung (pada kondisi pandemi). Kondisi demikian karena terjadi pada saat masa pandemi sehingga sebagian responden pada saat mengalami stres kerja mereka mengalihkan dengan aktivitas-aktivitas bersama keluarga dll. Sebagian besar responden justru mengurangi *cyberloafing* karena menurut mereka informasi dari internet semakin membuat kondisi stres serta informasi perihal pandemi yang semakin membuat situasi menengangkan. Sehingga *work stress* yang mereka alami tidak berdampak pada keinginan untuk melakukan *cyberloafing*.

### **Dukungan organisasi berpengaruh terhadap *cyberloafing***

Dari pengujian hasil penelitian, tidak terdapat pengaruh antara dukungan organisasi terhadap *cyberloafing*. Hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa naik turunnya dukungan organisasi tidak mempengaruhi naik turunnya perilaku *cyberloafing* akan menurun. Hal ini dikarenakan pandemi telah menyebabkan perubahan dalam pola kerja, yang membuat pegawai mau tidak mau dipaksa untuk beradaptasi dengan pola yang selama ini belum mereka lakukan, bahkan tidak ada sosialisasi bagaimana tugas yang harus dilakukan. Mayoritas responden jika dilihat dari usia adalah mereka yang terbiasa bekerja dengan cara tradisional namun karena kondisi pandemi sehingga memaksa mereka untuk bekerja dengan teknologi. Responden yang menjawab tidak ada dukungan dari organisasi menurut mereka, karena selama ini belum ada pelatihan, workshop, ataupun instruksi menggunakan internet pada saat bekerja.

Hasil penelitian ini didukung penelitian oleh Penelitian yang dilakukan oleh Elyakim Y. Kalman (2014) pada karyawan di Israel menemukan bahwa *cyberloafing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. Penelitian ini menemukan bahwa karyawan yang melakukan *cyberloafing* cenderung lebih kreatif dan inovatif, yang dapat meningkatkan kinerja kerja. Penelitian ini menemukan bahwa karyawan yang melakukan *cyberloafing* cenderung lebih puas dengan pekerjaannya, yang dapat meningkatkan kinerja kerja. Berikutnya, penelitian yang dilakukan oleh M. A. M. Al-Abri dan M. M. Al-Amri (2017) pada karyawan di Oman menemukan bahwa *cyberloafing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini menemukan bahwa karyawan yang melakukan *cyberloafing* cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasinya, yang dapat meningkatkan kinerja kerja.

### ***Cyberloafing* berpengaruh terhadap kinerja**

Dari pengujian hasil path dapat disimpulkan bahwa variabel *cyberloafing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa jika *cyberloafing* meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat. Berdasarkan hasil penelitian bahwa responden menggunakan internet diluar pekerjaan pada saat bekerja untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan pekerjaan, berkomunikasi dan meningkatkan ketrampilan.

Sedangkan penjelasan hasil analisis deskriptif *cyberloafing* dimana disebutkan bahwa nilai skor responden terhadap *cyberloafing* melalui 10 indikator yaitu sering menggunakan wifi kantor diluar pekerjaan selama jam kerja, , menggunakan handphone diluar kepentingan pada jam kerja, mengirim email, menerima email, mengunduh musik, mengunjungi web berita, mengunjungi web olahraga, mengakses sosial media, berbelanja online shopping, dan game online adalah sebesar 2,92845 yang mengartikan bahwa *cyberloafing* pada Pegawai Negeri Sipil Kemenag Kab Inhu dalam kategori cukup atau masih dapat ditoleransi.

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Mohammed A. Al-Abri (2016) pada karyawan di Oman menemukan bahwa *cyberloafing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menemukan bahwa karyawan yang melakukan *cyberloafing* cenderung lebih puas dengan pekerjaannya, yang dapat meningkatkan kinerja kerja. Berikutnya, penelitian yang dilakukan oleh M. A. M. Al-Abri dan M. M. Al-Amri (2017) pada karyawan di Oman menemukan bahwa *cyberloafing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini menemukan bahwa karyawan yang melakukan *cyberloafing* cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasinya, yang dapat meningkatkan kinerja kerja.

### **Peran *Cyberloafing* Memediasi Antara *work stress* terhadap kinerja.**

Dari hasil olah data secara tidak langsung terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *work stressor* terhadap kinerja dengan *cyberloafing* sebagai variabel intervening. Sehingga dapat diartikan bahwa *cyberloafing* secara signifikan dapat memediasi pengaruh variable *work stress* terhadap variabel kinerja.

Stres kerja tidak selalu menjadi aspek yang buruk, stres kerja pun dapat menjadi aspek yang baik dimana dengan adanya stres kerja bisa menjadi motivasi seorang karyawan untuk bekerja dan bertindak lebih dari batas kemampuannya agar tampil unggul (Stephen P Robbins & Judge, 2015). Riset ini sejalan dengan (Ekhsan & Septian, 2021) dimana menguraikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stress kerja dengan kinerja karyawan. Berikutnya penelitian Sari dan Dewi (2022) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan perilaku *cyberloafing* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Widayanti dan Setiawan (2021) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan perilaku *cyberloafing* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada saat penelitian ini dilakukan terjadi pandemi sehingga pola kerja dilakukan dengan menggunakan model kerja secara online. Responden menjawab *cyberloafing* membantu mereka mengurangi stres kerja bahkan dapat membantu meningkatkan kreatifitas kinerja mereka karena mereka mendapatkan informasi perial teknologi baru saat ini yang selama ini baru mereka kenal, sehingga dapat membantu mereka memperoleh informasi serta pembelajaran dari kegiatan *cyberloafing* yang mereka lakukan selama melakukan pekerjaan dirumah.

### **Peran *Cyberloafing* memediasi dukungan organisasi terhadap kinerja.**

Dari hasil penelitian variabel *cyberloafing* tidak dapat memediasi pengaruh variabel dukungan organisasi terhadap kinerja, hal ini dikarenakan beberapa faktor yaitu lingkungan kerja yang pada beberapa tempat sering mengalami kendala jaringan internet, budaya kerja

yang lebih tradisional dan konservatif, stres kerja yang lebih rendah, sarana dan prasarana yang terbatas.

Hasil penelitian ini didukung oleh (Diah & Nugraheni, 2021), (Marbun & Jufrizen, 2022), dan (Siregar & Pasaribu, 2022), yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Dukungan organisasi sangatlah penting bagi pegawai karena dengan adanya dukungan tersebut dapat meningkatkan pengembangan kemampuan dan keterampilan dalam melakukan pekerjaan agar lebih baik dan optimal (Wijaya & Ie, 2021). Pernyataan tersebut didukung dengan (Novitasari & Winarsih, 2020) yang membuktikan bahwa dukungan organisasi dapat memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian (Untari et al., 2021), (Al-Fauzani et al., 2022), dan (Kurniawan et al., 2021) juga mengemukakan dukungan organisasi secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Setiap pegawai merasakan perlu adanya dukungan-dukungan yang diberikan sebagai perwujudan dari apresiasi organisasi terhadap dirinya (Supriadi et al., 2021).

Pandemi Covid-19 menjadi kejadian yang luar biasa yang tidak pernah diprediksi oleh dunia, bahkan mayoritas aktivitas dunia terkena imbas akibat pandemi yang terjadi secara global ini. Dari pandemi ini dunia memiliki sistem baru, melakukan segala aktivitas secara online. Meskipun hal ini menjadi berat bagi PNS Kemenag di Kab.Inhu, selain harus beradaptasi dari awal, kendala akses internet menjadi komunikasi tidak lancar, kurangnya interaksi langsung sehingga komunikasi menjadi tidak efektif, peningkatan beban kerja.

## KESIMPULAN

Dari penelitian terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara *work stressor* terhadap *cyberloafing* Pegawai Negeri Sipil Kemenag Kab Inhu. Tidak terdapat pengaruh antara Dukungan Organisasi terhadap *cyberloafing* Pegawai Negeri Sipil Kemenag Kab Inhu. Rata-rata pegawai setuju melakukan *cyberloafing* meskipun ada pegawai yang tidak setuju dan netral. Terdapat pengaruh antara *cyberloafing* terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Kemenag Kab Inhu. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *Work Stressor* terhadap Kinerja dengan *cyberloafing* sebagai variabel intervening. Terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan antara Dukungan Organisasi terhadap Kinerja dengan *cyberloafing* sebagai variabel intervening. Keterbatasan pada penelitian ini hanya dilakukan pada PNS Kemenag Kab Inhu Propinsi Riau menggunakan metode analisis PLS, menguji variabel *work stressor*, dan dukungan organisasi terhadap kinerja dengan variabel intervening *cyberloafing*.

## REFERENSI

- Akbar, I., Tulhusnah, L., & Pramesthi, R. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Pada Rsud. Asembagus Situbondo Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(10).
- Alwi, A. &. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bappeda Propinsi Banten). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 3(1), 72-93.
- Anggraini, S. D., Rony, Z. T., & Sari, R. K. (2024, Maret). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan. *JURNAL KEWIRAUSAHAAN DAN MULTITALENTA (JKMT)*, 2(1).
- Badun, M. (2021). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Kompetensi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja serta Kepuasan ASN. *Jurnal Ekonoomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(3), 369-384.
- Ghazali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25.Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- IG. Alkandi, e. a. (2023). The Impact of Incentives and Rewards on Employee Performance in the Saudi Primary, Secondary, and Tertiary Industrial Sectors: A Mediating Influence of Employee Job satisfaction. *15Sustainability (Switzerland)*, 15(4).
- Ikhsan, M. R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Agen melalui Kepuasan Kerja pada Prudential Life Assurance di Makassar. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 2(1), 60-71.
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *JIMAWA: JURNAL ILMIAH MAHASISWA*, 1(3).
- Kamara, O., Abbas, B., & Putera, A. (2024). Pengaruh Hubungan Atasan Bawahan, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Wenggeduku Kabupaten Konawe. *Jiar : Journal Of Internationall Accounting Research*, 3(1).
- Khasanah, I., & Ediwidjojo, S. P. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Tamusai*, 5(3).
- Lidia Hardi, A., Idris, M., & Didin. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kab. Bulukumba. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(2).
- Mangkunegara, A. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mathis, R., & Jackson., J. (2017). *Human Resource Management: Manajemen*. Jakarta: Salemba.
- Mubarok, M. R., Kusuma, K. A., & Prapanca, D. (2024). Peran Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Sidoarjo. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(5).
- Murdih, M., Nuraeni, N., & Yusuf, M. (2024, Januari-Februari). Determinan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Di Kecamatan Pondok Aren Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(3).
- Nainggolan, A. E. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Skripsi, IPDN, Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik, Riau.
- Nazir, M. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Palawagau, A. (2017). *Studi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Konsultan Ekspatriat Di Jakarta*. Phd Thesis, Universitas Hasanuddin, Program Doktor Ilmu Ekonomi, Makassar.
- Robbins, P. S. (2017). *Organizational Behaviour (edisi 13)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Salsabiela, A. (2020). *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening*. UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. andung: CV.Mandar.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sinambela, L., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Stefurak, T., Morgan, R., & Johnson, R. B. (2020). The Relationship of Public Service Motivation to Job Satisfaction and Job Performance of. *Emergency Medical Services Professionals. Public Personnel Management*, 49(4), 590-616.
- Suci, R. F., & Effendi, S. (2024). Pengaruh Komitmen Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Direktorat Jenderal Holtikultura. *MSEJ*, 5(2), 3719- 3744.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Suryani, N. K., & FoEh., J. E. (2018). *Kinerja Organisasi*. Kaliurung, Yogyakarta: Deepublish.

- Thalib, N., Modding, B., & Kalla, R. (2024, Januari-Juni). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar. *Tata Kelola*, 11(1).
- Wahyudi, I. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pemerintahan Kerja Kecamatan Lau Ka. Maros*. Thesis, Politeknik Stia Lan Makassar, Program Magister Administrasi Terapan, Makassar.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yerismal, & Mahmuddin, Y. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. HB Saanin. *JOSEMB (Journal Of Science Education And Management Business)*, 3(2).