

## **PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI PERILAKU *CYBERLOAFING***

**Zidan Sundavalensa Rahmani<sup>1</sup>, Muhammad Fajar Wahyudi Rahman<sup>2</sup>, Ika Diyah Candra Arifah<sup>3</sup>, Achmad Kaustar<sup>4</sup>**

Program Studi Bisnis Digital, Universitas Negeri Surabaya<sup>1,2,3,4</sup>

[zidan.21053@mhs.unesa.ac.id](mailto:zidan.21053@mhs.unesa.ac.id)<sup>1</sup>, [muhammadrahman@unesa.ac.id](mailto:muhammadrahman@unesa.ac.id)<sup>2</sup>, [ikaarifah@unesa.ac.id](mailto:ikaarifah@unesa.ac.id)<sup>3</sup>,  
[achmadkaustar@unesa.ac.id](mailto:achmadkaustar@unesa.ac.id)<sup>4</sup>

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of workload on employee performance, the effect of workload on cyberloafing behavior, the effect of cyberloafing behavior on employee performance, and the effect of workload on employee performance through cyberloafing behavior as a mediating variable at PT Terminal Petikemas Surabaya. This study used a quantitative approach with a survey method. The study population was permanent employees of PT Terminal Petikemas Surabaya, using purposive sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using the Partial Least Squares (PLS) method. The variables studied included workload as the independent variable, employee performance as the dependent variable, and cyberloafing as the mediating variable. The results showed that workload significantly influenced cyberloafing behavior, cyberloafing significantly influenced employee performance, and workload influenced employee performance through cyberloafing. These findings suggest that disproportionate workload management can encourage cyberloafing, ultimately leading to decreased employee performance. Therefore, companies need to manage workload effectively and control internet use in the workplace to improve employee performance.*

**Keywords:** Workload, Cyberloafing, Employee Performance

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh beban kerja terhadap perilaku cyberloafing, pengaruh perilaku cyberloafing terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui perilaku cyberloafing sebagai variabel mediasi di PT Terminal Petikemas Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah karyawan tetap PT Terminal Petikemas Surabaya, dengan menggunakan purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode Partial Least Squares (PLS). Variabel yang diteliti meliputi beban kerja sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen, dan cyberloafing sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku cyberloafing, cyberloafing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui cyberloafing. Temuan ini menunjukkan bahwa manajemen beban kerja yang tidak proporsional dapat mendorong cyberloafing, yang pada akhirnya menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola beban kerja secara efektif dan mengontrol penggunaan internet di tempat kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Cyberloafing, Kinerja Karyawan

### **PENDAHULUAN**

Pada era globalisasi dan transformasi digital, sumber daya manusia menjadi faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan bisnis dan mempertahankan daya saing. Perkembangan teknologi informasi telah mengubah pola kerja organisasi, termasuk dalam pemanfaatan internet sebagai sarana untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan.

Namun, di sisi lain, perkembangan tersebut juga menghadirkan tantangan baru berupa penyalahgunaan fasilitas digital di lingkungan kerja yang dapat berdampak terhadap produktivitas dan kinerja karyawan (Shaddiq et al., 2023).

Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam keberlangsungan organisasi karena mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan

dapat diukur melalui kualitas, kuantitas, efektivitas, serta efisiensi hasil kerja yang dicapai dalam periode tertentu (Alsafadi & Altahat, 2021). Tingginya kualitas kinerja karyawan menjadi indikator penting bagi perusahaan dalam mencapai target operasional dan meningkatkan daya saing perusahaan (Farisi et al., 2020). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, baik faktor internal maupun eksternal.

Salah satu faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja mengacu pada sejumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu, baik secara fisik maupun mental (Budiasa, 2021). Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan tekanan kerja, kelelahan, stres, hingga menurunnya produktivitas kerja. Sebaliknya, beban kerja yang sesuai kapasitas dapat meningkatkan motivasi dan optimalisasi kinerja karyawan (Oktaviani et al., 2024).

Di era digital, tingginya intensitas penggunaan internet dalam aktivitas kerja juga memunculkan fenomena *cyberloafing*, yaitu perilaku karyawan menggunakan akses internet perusahaan untuk kepentingan pribadi selama jam kerja (Lim et al, 2024). Bentuk perilaku *cyberloafing* antara lain membuka media sosial, menonton video, bermain gim daring, membaca berita, hingga melakukan aktivitas belanja daring yang tidak berkaitan dengan pekerjaan (Karimi Mazidi et al., 2020). Perilaku ini dipandang sebagai ancaman bagi organisasi karena dapat mengurangi fokus kerja, menghambat penyelesaian tugas, dan menurunkan produktivitas kerja secara keseluruhan (Nguyen et al., 2025).

Fenomena *cyberloafing* di tempat kerja menunjukkan tren yang cukup

tinggi (Uslu, 2025). Berdasarkan laporan dari DataReportal, rata-rata pengguna internet global menghabiskan lebih dari 6 jam per hari dalam mengakses internet, dengan dominasi penggunaan media sosial dan hiburan digital (Peng et al, 2023). Tingginya intensitas penggunaan internet ini juga berpotensi terbawa ke lingkungan kerja dan meningkatkan peluang terjadinya perilaku *cyberloafing* (Abbas et al, 2024). Selain itu, penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa sekitar 60–70% pekerja pernah menggunakan internet kantor untuk kepentingan pribadi selama jam kerja, yang berdampak pada penurunan efektivitas kerja organisasi (Aybas & Gungor, 2020a).

Dalam konteks penelitian ini, fenomena tersebut juga ditemukan pada PT Terminal Petikemas Surabaya, perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang operator terminal petikemas dan pelayanan pelabuhan internasional maupun domestik. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara terhadap beberapa karyawan, ditemukan adanya perilaku penggunaan internet untuk kepentingan pribadi selama jam kerja, seperti mengakses media sosial (Instagram, Twitter/X, dan WhatsApp), menonton video di YouTube, serta aktivitas hiburan digital lainnya yang tidak berkaitan langsung dengan pekerjaan. Padahal, fasilitas internet perusahaan disediakan untuk mendukung efektivitas operasional kerja karyawan agar produktivitas dan kualitas layanan perusahaan dapat meningkat (Kaloko et al., 2022).

Selain fenomena *cyberloafing*, hasil wawancara awal juga menunjukkan adanya persepsi beban kerja yang cukup tinggi di kalangan karyawan PT Terminal Petikemas Surabaya. Sebanyak 7 dari 10 karyawan yang diwawancarai menyatakan bahwa beban kerja yang

mereka terima tergolong tinggi dan dinilai kurang sebanding dengan kompensasi maupun manfaat kerja yang diterima. Kondisi tersebut berpotensi memicu kelelahan kerja (*work fatigue*) sehingga mendorong karyawan melakukan *cyberloafing* sebagai bentuk pengalihan atau pelepasan kejenuhan saat bekerja (Howay & Suryosukmono, 2024). Apabila kondisi ini berlangsung secara terus-menerus, maka berpotensi memengaruhi kualitas dan efektivitas kinerja karyawan.

Meskipun hubungan antara beban kerja, perilaku *cyberloafing*, dan kinerja karyawan telah banyak diteliti, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan inkonsistensi (research gap). Penelitian oleh Sugesti & Akbar (2023) dan Siburian et al. (2021) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh Dewi (2022) dan Luthan (2023) yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian mengenai pengaruh beban kerja terhadap perilaku *cyberloafing* juga menunjukkan hasil yang berbeda. Penelitian Sani & Suhana (2022) serta Pangestu et al. (2023) menemukan adanya pengaruh signifikan, sedangkan penelitian Novianti & Roz (2023) dan Kusuma & Imanni (2021) menunjukkan bahwa beban kerja tidak memengaruhi perilaku *cyberloafing*. Selain itu, hubungan *cyberloafing* dengan kinerja karyawan juga masih menghasilkan temuan yang tidak konsisten. Sulistyowati & Nuraini (2025) serta Vanderson et al. (2024) menyatakan bahwa *cyberloafing* tidak memengaruhi kinerja karyawan, sementara Soleman et al. (2024) dan Adelina & Saputro (2023) menemukan pengaruh signifikan terhadap penurunan kinerja.

Berdasarkan inkonsistensi hasil penelitian tersebut, terdapat celah penelitian yang menunjukkan perlunya kajian lebih lanjut mengenai hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan perilaku *cyberloafing* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menjadi penting karena belum banyak penelitian yang secara spesifik menguji peran mediasi *cyberloafing* dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan pada perusahaan sektor kepelabuhanan, khususnya di lingkungan BUMN seperti PT Terminal Petikemas Surabaya.

Adapun kebaruan (novelty) dalam penelitian ini terletak pada penggunaan variabel *cyberloafing* sebagai variabel intervening dalam menjelaskan pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada konteks industri terminal petikemas yang memiliki karakteristik operasional tinggi dan ketergantungan besar terhadap sistem digital. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait perilaku kerja digital, serta memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan beban kerja dan pengawasan penggunaan internet di tempat kerja.

Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh beban kerja terhadap perilaku *cyberloafing*, menganalisis pengaruh perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan, serta menguji peran perilaku *cyberloafing* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan pada PT Terminal Petikemas Surabaya.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Beban Kerja**

### **a. Konseptual Beban Kerja**

Beban kerja (*workload*) merupakan sejumlah tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh individu dalam kurun waktu tertentu, baik dalam bentuk tuntutan fisik, mental, maupun psikologis (Kosch et al, 2023). Beban kerja mencerminkan tingkat tekanan yang dirasakan karyawan ketika menyelesaikan tugas sesuai target organisasi. Menurut Mahawati et al. (2021), beban kerja adalah sekumpulan aktivitas yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam periode waktu tertentu sesuai dengan kapasitas kerja yang dimiliki. Sementara itu, Budiasa (2021) mendefinisikan beban kerja sebagai perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi (Longo et al, 2022).

Dalam perspektif teori ergonomi dan manajemen sumber daya manusia, beban kerja perlu disesuaikan dengan kompetensi, kemampuan fisik, dan kondisi psikologis individu agar tidak menimbulkan tekanan kerja yang berlebihan (Jette & Wickberg, 2023). Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan stres kerja, kelelahan (*fatigue*), burnout, penurunan motivasi, hingga menurunkan kualitas hasil kerja (Wang, 2024). Sebaliknya, beban kerja yang sesuai kapasitas dapat mendorong produktivitas dan keterlibatan kerja karyawan (Ye et al, 2024).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa beban kerja memiliki keterkaitan dengan berbagai aspek perilaku dan hasil kerja karyawan. Sugesti & Akbar (2023) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian Dewi (2022) menunjukkan hasil berbeda, yaitu beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja masih

memerlukan kajian lebih lanjut, terutama dalam konteks organisasi dengan karakteristik operasional tinggi.

### **b. Operasional Variabel Beban Kerja**

Secara operasional, beban kerja dalam penelitian ini diartikan sebagai persepsi karyawan mengenai tingkat tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan selama jam kerja, baik secara fisik maupun mental, berdasarkan kapasitas kerja yang dimiliki.

Pengukuran variabel beban kerja mengacu pada indikator yang dikembangkan oleh Budiasa (2021), Galanakis & Tsitouri (2022), serta Wang (2024), yang meliputi:

1. Tuntutan mental, yaitu tingkat konsentrasi, pemikiran, dan perhatian yang diperlukan dalam pekerjaan.
2. Tuntutan emosional, yaitu tekanan psikologis atau emosional yang muncul selama bekerja.
3. Kompleksitas tugas, yaitu tingkat kesulitan pekerjaan yang harus diselesaikan.
4. Tekanan waktu, yaitu tuntutan penyelesaian pekerjaan dalam batas waktu tertentu.
5. Konflik peran, yaitu ketidakjelasan atau benturan tanggung jawab pekerjaan.
6. Keterbatasan sumber daya kerja, yaitu keterbatasan fasilitas atau dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Indikator-indikator tersebut digunakan untuk mengukur tingkat persepsi karyawan terhadap beban kerja yang diterima di lingkungan kerja.

### **Perilaku Cyberloafing**

#### **a. Konseptual Perilaku Cyberloafing**

*Cyberloafing* merupakan perilaku penggunaan fasilitas internet organisasi untuk kepentingan pribadi selama jam

kerja yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaan. Menurut Lim & Teo (2015), *cyberloafing* adalah tindakan karyawan menggunakan internet kantor untuk aktivitas nonpekerjaan seperti mengakses media sosial, membaca berita, bermain gim, belanja daring, maupun komunikasi pribadi.

Dalam perspektif teori perilaku organisasi, *cyberloafing* sering dipandang sebagai bentuk perilaku menyimpang (*workplace deviance behavior*) karena menggunakan sumber daya organisasi untuk kepentingan di luar pekerjaan. Namun, beberapa studi juga menunjukkan bahwa *cyberloafing* dapat menjadi mekanisme coping untuk mengurangi stres dan kejenuhan kerja, terutama ketika karyawan mengalami tekanan kerja tinggi (Novianti & Roz, 2023).

Tandon et al. (2021) menjelaskan bahwa meningkatnya akses internet dan fleksibilitas penggunaan perangkat digital di tempat kerja memperbesar kemungkinan terjadinya *cyberloafing*. Faktor-faktor yang memengaruhi perilaku ini meliputi faktor individual (kepribadian, kontrol diri, kebiasaan digital), faktor organisasi (pengawasan, kebijakan internet), serta faktor situasional seperti tekanan kerja dan kejenuhan (Ardilasari & Firmanto, 2017).

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam mengenai *cyberloafing*. Sani & Suhana (2022) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*. Sebaliknya, Novianti & Roz (2023) menemukan bahwa *cyberloafing* tidak selalu dipengaruhi oleh tingginya beban kerja. Selain itu, Soleman et al. (2024) menunjukkan bahwa *cyberloafing* dapat menurunkan kinerja karyawan, sedangkan Sulistyowati & Nuraini (2025) menyatakan tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja.

## **b. Operasional Variabel Perilaku Cyberloafing**

Secara operasional, *cyberloafing* dalam penelitian ini diartikan sebagai perilaku penggunaan internet perusahaan oleh karyawan untuk kepentingan pribadi selama jam kerja yang tidak berhubungan dengan tugas pekerjaan.

Pengukuran variabel *cyberloafing* mengacu pada indikator yang dikembangkan oleh Gamasiwi et al. (2023), Siswanto et al. (2023), serta Novianti & Roz (2023), meliputi:

1. Penggunaan media sosial, seperti membuka Instagram, Twitter/X, TikTok, atau Facebook saat jam kerja.
2. Komunikasi pribadi daring, seperti mengakses WhatsApp, email pribadi, atau aplikasi pesan lainnya.
3. Browsing nonpekerjaan, yaitu pencarian informasi yang tidak berkaitan dengan tugas kerja.
4. Belanja daring (*online shopping*), yaitu aktivitas mengakses marketplace atau situs belanja.
5. Hiburan digital, seperti menonton video YouTube, streaming musik, atau bermain gim daring.
6. Aktivitas virtual nonproduktif lainnya, yaitu penggunaan internet yang bersifat pribadi dan tidak mendukung pekerjaan.

Indikator tersebut digunakan untuk mengetahui intensitas perilaku *cyberloafing* yang dilakukan karyawan selama jam kerja.

## **Kinerja Karyawan**

### **a. Konseptual Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan (*employee performance*) merupakan hasil kerja yang dicapai individu berdasarkan kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan standar yang

telah ditentukan organisasi (Vuong & Nguyen, 2022). Menurut Mangkunegara (2015), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Dalam teori manajemen sumber daya manusia, kinerja dipengaruhi oleh kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), serta kesempatan kerja (*opportunity to perform*) (Al Zeer et al, 2023). Tingginya kinerja karyawan menunjukkan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif, efisien, dan tepat waktu (Susanto, 2022).

Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator keberhasilan organisasi karena berkaitan langsung dengan produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja, termasuk beban kerja dan perilaku *cyberloafing*. Penelitian Sugesti & Akbar (2023) menemukan pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja, sedangkan Soleman et al. (2024) menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* dapat berdampak terhadap penurunan performa kerja karyawan.

### **b. Operasional Variabel Kinerja Karyawan**

Secara operasional, kinerja karyawan dalam penelitian ini diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai target dan tanggung jawab perusahaan.

Pengukuran variabel kinerja karyawan mengacu pada indikator Supardi & Utama (2023), Nelson & Angellius (2023), dan Manurung (2023), meliputi:

1. Kualitas kerja, yaitu tingkat ketepatan dan mutu hasil pekerjaan.

2. Kuantitas kerja, yaitu jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu.
4. Kerjasama, yaitu kemampuan bekerja dengan rekan kerja dalam tim.
5. Kehadiran dan disiplin kerja, yaitu kepatuhan terhadap jam kerja dan aturan perusahaan.
6. Tanggung jawab kerja, yaitu kesadaran individu dalam menyelesaikan tugas.
7. Inisiatif dan kreativitas, yaitu kemampuan mengembangkan solusi kerja secara mandiri.

Indikator tersebut digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara objektif berdasarkan hasil kerja yang ditunjukkan selama menjalankan tugas di perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian bertujuan menguji hubungan antarvariabel secara objektif melalui pengukuran numerik dan analisis statistik (Iba & Wardhana, 2023). Penelitian eksplanatori dipilih karena penelitian ini berupaya menjelaskan pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui perilaku *cyberloafing* sebagai variabel mediasi.

Penelitian dilakukan pada karyawan PT Terminal Petikemas Surabaya dengan fokus pada Direktorat Operasi dan Direktorat Keuangan. Pengumpulan data dilakukan secara *cross-sectional*, yaitu data diperoleh dalam satu periode waktu tertentu untuk menggambarkan

kondisi responden pada saat penelitian berlangsung.

### Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan tujuan penelitian (Candra Susanto et al., 2024). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Terminal Petikemas Surabaya pada Direktorat Operasi dan Direktorat Keuangan yang berjumlah 43 orang, terdiri atas 16 karyawan Direktorat Operasi dan 27 karyawan Direktorat Keuangan.

Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (*saturated sampling*), yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian (Sugiyono, 2013). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 responden, yang terdiri dari karyawan tetap dan non-shift pada Direktorat Operasi dan Direktorat Keuangan PT Terminal Petikemas Surabaya.

Penggunaan sampling jenuh dipilih agar data yang diperoleh mampu merepresentasikan kondisi populasi secara menyeluruh dan meminimalkan potensi bias pengambilan sampel.

### Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk memperoleh data penelitian secara sistematis. Dalam penelitian ini, instrumen utama yang digunakan adalah kuesioner (angket) yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Kuesioner diberikan kepada seluruh responden untuk mengukur persepsi terhadap beban kerja, perilaku *cyberloafing*, dan kinerja karyawan.

Pengukuran instrumen menggunakan skala Likert lima poin, yaitu:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

Adapun indikator masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut:

#### 1. Beban Kerja (X)

Variabel beban kerja diukur berdasarkan indikator yang dikembangkan dari Budiasa (2021), Galanakis & Tsitouri (2022), dan Wang (2024), meliputi:

- Tuntutan mental
- Tuntutan emosional
- Kompleksitas tugas
- Tekanan waktu
- Konflik peran
- Keterbatasan sumber daya kerja

#### 2. Perilaku Cyberloafing (Z)

Variabel perilaku *cyberloafing* diukur berdasarkan indikator dari Gamasiwi et al. (2023), Siswanto et al. (2023), dan Novianti & Roz (2023), meliputi:

- Penggunaan media sosial
- Komunikasi pribadi daring
- *Browsing* nonpekerjaan
- Belanja daring (*online shopping*)
- Hiburan digital
- Aktivitas internet nonproduktif lainnya

#### 3. Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan diukur berdasarkan indikator dari Supardi & Utama (2023), Nelson & Angellius (2023), dan Manurung (2023), meliputi:

- Kualitas kerja
- Kuantitas kerja
- Ketepatan waktu
- Kerjasama

- Kehadiran dan disiplin kerja
- Tanggung jawab kerja
- Inisiatif dan kreativitas

Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap item pertanyaan mampu mengukur variabel secara tepat dan konsisten.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

#### **1. Observasi**

Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung kondisi kerja dan perilaku karyawan di lingkungan PT Terminal Petikemas Surabaya guna memperoleh gambaran awal mengenai fenomena penelitian (Iba & Wardhana, 2023).

#### **2. Wawancara**

Wawancara dilakukan secara tidak terstruktur kepada beberapa karyawan untuk memperoleh informasi pendukung terkait kondisi beban kerja, perilaku penggunaan internet selama jam kerja, serta faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

#### **3. Kuesioner**

Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data penelitian. Penyebaran kuesioner dilakukan kepada seluruh responden untuk memperoleh data primer mengenai persepsi responden terhadap variabel penelitian.

#### **4. Dokumentasi**

Dokumentasi dilakukan melalui pengumpulan data pendukung berupa profil perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, serta dokumen lain yang relevan dengan penelitian.

### **Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder.

1. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui observasi, wawancara, dan pengisian kuesioner sehingga mencerminkan kondisi aktual objek penelitian (Purwanza et al., 2022).
2. Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber pendukung, seperti buku, jurnal ilmiah, dokumen perusahaan, laporan internal, serta literatur lain yang relevan dengan penelitian.

### **Teknik Analisis Data**

Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Square–Structural Equation Modelling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Metode PLS-SEM dipilih karena mampu menganalisis hubungan antarvariabel laten secara simultan, termasuk model mediasi, serta sesuai digunakan pada penelitian dengan jumlah sampel relatif kecil (Hair et al., 2019).

Tahapan analisis data dalam penelitian ini meliputi:

#### **1. Analisis Statistik Deskriptif**

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban terhadap variabel penelitian melalui nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, frekuensi, dan persentase (Sugiyono, 2021).

#### **2. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)**

Evaluasi *outer model* dilakukan untuk menguji kualitas instrumen penelitian melalui:

- Uji validitas konvergen, menggunakan nilai *outer loading* ( $> 0,70$ ) dan

*Average Variance Extracted* (AVE > 0,50).

- Uji validitas diskriminan, menggunakan kriteria *Fornell-Larcker* dan *cross loading*.
- Uji reliabilitas, menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* (> 0,70) dan *Composite Reliability* (> 0,70).

### 3. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi *inner model* dilakukan untuk melihat kekuatan hubungan antarvariabel melalui:

- Koefisien determinasi ( $R^2$ )
- Predictive relevance ( $Q^2$ )
- Effect size ( $f^2$ )
- Uji multikolinearitas (VIF)
- Model fit

### 4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan prosedur bootstrapping pada SmartPLS untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antarvariabel.

Hipotesis diterima apabila nilai  $t$ -statistic > 1,96 dan  $p$ -value < 0,05 pada tingkat signifikansi 5% (Hair et al., 2021).

Selain itu, pengujian efek mediasi dilakukan untuk mengetahui apakah perilaku *cyberloafing* mampu memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penentuan Model yang Tepat

#### 1) Validitas Konvergen

Validitas konvergen menunjukkan sejauh mana indikator-indikator dalam satu konstruk memiliki tingkat korelasi yang tinggi dan mampu merefleksikan konstruk laten yang sama. Validitas konvergen dinilai melalui nilai *outer loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Menurut Hair et al. (2019), indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai *outer loading* lebih besar dari 0,70, sedangkan konstruk dinyatakan valid secara konvergen apabila memiliki nilai AVE lebih besar dari 0,50. Hasil pengujian nilai *outer loading* indikator dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 1.

**Tabel 1 Nilai *Outer Loading* Indikator**

Indikator	Beban Kerja	Kinerja Karyawan	Perilaku <i>Cyberloafing</i>
X1.1	0.954		
X1.2	0.791		
X2.1	0.990		
X2.2	0.891		
X3.1	0.936		
X3.2	0.832		
X4.1	0.876		
X4.2	0.913		
X5.1	0.911		
X5.2	0.855		
Y1.1		0.916	
Y1.2		0.859	
Y2.1		0.976	
Y2.2		0.981	
Y3.1		0.893	
Y3.2		0.680	
Y4.1		0.951	
Y4.2		0.791	
Y5.1		0.816	
Y5.2		0.845	

Z1.1	0.834
Z1.2	0.873
Z2.1	0.983
Z2.2	0.850
Z3.1	0.818
Z3.2	0.864
Z4.1	0.876
Z4.2	0.806

Berdasarkan Tabel 1, seluruh indikator pada konstruk Beban Kerja, Kinerja Karyawan, dan Perilaku *Cyberloafing* memiliki nilai outer loading di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki kontribusi yang kuat dalam

menjelaskan konstruk laten yang diukurnya, sehingga dapat dinyatakan memenuhi kriteria validitas konvergen. Selanjutnya, hasil pengujian nilai AVE untuk masing-masing konstruk disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2. Nilai Average Variance Extracted (AVE)**

Konstruk	AVE
<b>Beban Kerja</b>	0.804
<b>Kinerja Karyawan</b>	0.766
<b>Perilaku Cyberloafing</b>	0.747

Berdasarkan tabel 2, seluruh konstruk memiliki nilai AVE lebih besar dari 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari 50% varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk laten, sehingga seluruh konstruk dalam penelitian ini dinyatakan telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

#### Validitas Diskriminan

Hasil pengujian validitas diskriminan berdasarkan kriteria Fornell–Larcker disajikan pada Tabel 3.

**Tabel 4.3 Uji Validitas Diskriminan (Kriteria Fornell–Larcker)**

Konstruk	Beban Kerja	Kinerja Karyawan	Perilaku Cyberloafing
<b>Beban Kerja</b>	0.897		
<b>Kinerja Karyawan</b>	0.976	0.875	
<b>Perilaku Cyberloafing</b>	0.974	0.986	0.864

Berdasarkan Tabel 3, nilai akar kuadrat AVE yang ditunjukkan pada diagonal (dicetak tebal) lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antar konstruk lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan, sehingga masing-masing konstruk memiliki perbedaan yang jelas dan tidak saling tumpang tindih.

#### Uji Reliabilitas

Dengan demikian, uji reliabilitas menjadi penting untuk memastikan bahwa indikator-indikator dalam satu konstruk memiliki konsistensi internal yang baik dan dapat dipercaya sebagai alat ukur penelitian.

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan tiga ukuran utama, yaitu *Cronbach's Alpha*,  $\rho_A$ , dan *Composite*.

*Reliability (CR)*. Menurut Hair et al. (2019), suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* lebih besar dari 0,70. Nilai

*rho\_A* digunakan sebagai ukuran reliabilitas tambahan yang dinilai lebih sensitif dalam konteks PLS-SEM. Hasil pengujian reliabilitas konstruk dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Konstruk**

Konstruk	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja	0.972	0.975	0.976	0.804
Kinerja Karyawan	0.965	0.971	0.970	0.766
Perilaku Cyberloafing	0.951	0.956	0.959	0.747

Berdasarkan Tabel 4, seluruh konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang berada di atas 0,70. Konstruk *Beban Kerja* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,972, konstruk *Kinerja Karyawan* sebesar 0,965, dan konstruk *Perilaku Cyberloafing* sebesar 0,951. Nilai tersebut menunjukkan bahwa indikator-indikator pada masing-masing konstruk memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik.

Selain itu, nilai *Composite Reliability* pada seluruh konstruk juga menunjukkan hasil yang sangat memadai, yaitu sebesar 0,976 untuk *Beban Kerja*, 0,970 untuk *Kinerja Karyawan*, dan 0,959 untuk *Perilaku Cyberloafing*. Nilai *Composite Reliability* yang lebih besar dari 0,70 mengindikasikan bahwa indikator-indikator dalam setiap konstruk mampu secara konsisten mengukur konstruk laten yang sama.

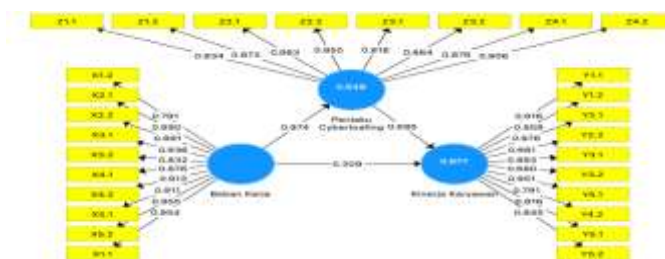
Nilai *rho\_A* pada masing-masing konstruk juga berada di atas batas minimum yang disyaratkan, yaitu 0,975 untuk *Beban Kerja*, 0,971 untuk *Kinerja*

*Karyawan*, dan 0,956 untuk *Perilaku Cyberloafing*. Hal ini semakin memperkuat bahwa konstruk-konstruk dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang sangat baik.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabilitas. Dengan demikian, indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan konsisten, stabil, dan layak digunakan untuk tahap analisis selanjutnya, yaitu evaluasi model struktural (*inner model*).

**Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)**

Evaluasi model struktural (*inner model*) dilakukan untuk menganalisis hubungan kausal antar konstruk laten yang terdapat dalam model penelitian. Tahapan ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel eksogen mampu menjelaskan variabel endogen serta menilai kualitas model secara keseluruhan. B



**Gambar 1. Model Struktural Hasil Pengolahan Data Menggunakan SmartPLS**

Gambar 1 menunjukkan model struktural penelitian yang menggambarkan hubungan antara Beban Kerja, Kinerja Karyawan, dan Perilaku Cyberloafing. Nilai R-Square pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,977 yang menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja mampu menjelaskan 97,7% variasi Kinerja Karyawan. Sementara itu, nilai R-Square pada variabel Perilaku Cyberloafing sebesar 0,949 yang menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Kinerja Karyawan secara bersama-sama mampu menjelaskan 94,9% variasi Perilaku *Cyberloafing*.

Dalam pendekatan PLS-SEM, evaluasi inner model dilakukan melalui beberapa pengujian utama, yaitu uji

multikolinearitas, koefisien determinasi (*R-square*), *predictive relevance* (*Q-square*), *effect size* (*F-square*), model fit, serta pengujian koefisien jalur dan mediasi (Hair et al., 2019; Hair et al., 2021).

#### Uji Multikolinearitas

Dalam penelitian ini, uji multikolinearitas dinilai menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (*VIF*). Menurut Hair et al. (2019), nilai *VIF* di bawah 5 menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas, sedangkan nilai *VIF* yang berada di bawah 3–5 dianggap ideal. Hasil pengujian multikolinearitas pada indikator disajikan pada Tabel 5.

**Tabel 5 Nilai Variance Inflation Factor (VIF)**

Indikator	VIF
X1.1	1982.033
X1.2	1411.766
X2.1	5060.959
X2.2	65.330
X3.1	253.020
X3.2	281.533
X4.1	23.899
X4.2	94.923
X5.1	34.001
X5.2	79.170
Y1.1	140.231
Y1.2	87.186
Y2.1	342.210
Y2.2	547.666
Y3.1	18.135
Y3.2	49.100
Y4.1	103.179
Y4.2	84.103
Y5.1	18.615
Y5.2	32.106
Z1.1	32.912
Z1.2	14.252
Z2.1	90.788
Z2.2	10.155
Z3.1	3.869
Z3.2	38.990
Z4.1	11.231
Z4.2	12.715

Berdasarkan Tabel 5, terlihat bahwa beberapa indikator memiliki nilai VIF yang sangat tinggi. Nilai tersebut menunjukkan adanya korelasi yang sangat kuat antar indikator dalam konstruk yang sama. Namun, dalam konteks PLS-SEM, multikolinearitas pada indikator reflektif masih dapat ditoleransi karena indikator dianggap sebagai manifestasi dari konstruk laten, bukan sebagai variabel independen yang berdiri sendiri. Oleh karena itu, model struktural tetap dapat dilanjutkan ke tahap evaluasi berikutnya.

#### Koefisien Determinasi (*R-Square*)

**Tabel 6. Nilai Koefisien Determinasi (*R-Square*)**

Variabel Endogen	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.977	0.976
Perilaku Cyberloafing	0.949	0.948

Berdasarkan Tabel 6, nilai  $R^2$  pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,977, yang menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja mampu menjelaskan 97,7% variasi Kinerja Karyawan. Sementara itu, nilai  $R^2$  pada variabel Perilaku Cyberloafing sebesar 0,949, yang berarti bahwa Beban Kerja dan Kinerja Karyawan secara bersama-sama mampu menjelaskan 94,9% variasi Perilaku Cyberloafing. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang sangat kuat.

#### *Predictive Relevance* (*Q-Square*)

**Tabel 7. Nilai Predictive Relevance (*Q-Square*)**

Variabel Endogen	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Kinerja Karyawan	460.000	120.795	0.737
Perilaku Cyberloafing	368.000	111.420	0.697

Berdasarkan Tabel 7, nilai  $Q^2$  untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,737 dan Perilaku *Cyberloafing* sebesar 0,697. Seluruh nilai  $Q^2$  lebih besar dari 0, sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediktif yang sangat kuat.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variasi variabel endogen. Nilai  $R^2$  menunjukkan proporsi varians variabel endogen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model.

Menurut Hair et al. (2019), nilai  $R^2$  sebesar 0,25 dikategorikan lemah, 0,50 sedang, dan 0,75 kuat. Namun, nilai  $R^2$  yang terlalu tinggi juga perlu diinterpretasikan secara hati-hati karena dapat mengindikasikan kemungkinan overfitting. Hasil pengujian nilai  $R$ -square disajikan pada Tabel 6.

Pengujian predictive relevance ( $Q^2$ ) dilakukan untuk menilai kemampuan prediktif model terhadap variabel endogen. Pengujian ini dilakukan menggunakan prosedur *blindfolding*. Menurut Hair et al. (2019), nilai  $Q^2$  yang lebih besar dari nol menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif, sedangkan nilai  $Q^2$  kurang dari nol menunjukkan bahwa model tidak memiliki kemampuan prediksi yang memadai. Hasil pengujian  $Q$ -square dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 7.

#### *Effect Size* (*F-Square*)

Uji *effect size* ( $F^2$ ) dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model struktural. Nilai  $F^2$  digunakan untuk menilai kontribusi relatif masing-masing variabel

independen terhadap variabel dependen. Menurut Sarstedt dan Cheah (2019), nilai  $F^2$  sebesar 0,02 menunjukkan pengaruh kecil, 0,15 menunjukkan

pengaruh sedang, dan 0,35 menunjukkan pengaruh besar. Hasil pengujian effect size disajikan pada Tabel 8.

**Tabel 8. Nilai Effect Size (F-Square)**

Hubungan Variabel	$F^2$
Beban Kerja → Kinerja Karyawan	0.211
Beban Kerja → Perilaku Cyberloafing	18.608
Kinerja Karyawan → Perilaku Cyberloafing	1.035

Berdasarkan Tabel 8, pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan tergolong sedang, sedangkan pengaruh Beban Kerja dan Kinerja Karyawan terhadap Perilaku Cyberloafing tergolong sangat besar.

### Model Fit

Uji kecocokan model (model fit) dilakukan untuk menilai sejauh mana

model penelitian sesuai dengan data empiris. Dalam PLS-SEM, salah satu ukuran model fit yang umum digunakan adalah *Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)*. Menurut Hair et al. (2021), nilai SRMR yang lebih kecil dari 0,08 menunjukkan model yang baik. Hasil uji model fit disajikan pada Tabel 9.

**Tabel 9. Hasil Uji Model Fit**

Kriteria	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.087	0.087
d ULS	3.104	3.104
Chi-Square	Infinite	Infinite

Berdasarkan Tabel 9, nilai SRMR sebesar 0,087 sedikit berada di atas batas ideal 0,08. Namun, nilai tersebut masih dapat diterima mengingat pendekatan PLS-SEM lebih berorientasi pada prediksi dan pengembangan teori dibandingkan pada goodness-of-fit secara keseluruhan.

### Koefisien Jalur (*Path Coefficient*) dan Jalur Mediasi

Koefisien jalur (*path coefficient*) digunakan untuk menunjukkan arah dan

besarnya pengaruh langsung antar variabel laten dalam model struktural. Nilai koefisien jalur berada pada rentang  $-1$  sampai  $+1$ , di mana nilai positif menunjukkan hubungan searah, sedangkan nilai negatif menunjukkan hubungan berlawanan arah. Semakin besar nilai absolut koefisien jalur, maka semakin kuat pengaruh antar variabel yang diuji. Nilai koefisien jalur pada penelitian ini diperoleh dari hasil pengolahan data menggunakan PLS Algorithm pada aplikasi SmartPLS

**Tabel 10. Koefisien Jalur Antar Variabel Laten**

Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur
Beban Kerja → Kinerja Karyawan	0.309
Beban Kerja → Perilaku Cyberloafing	0.974
Perilaku Cyberloafing → Kinerja Karyawan	0.685

Berdasarkan Tabel 10, dapat dijelaskan beberapa hubungan antar variabel sebagai berikut:

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai koefisien jalur sebesar 0.309 menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa peningkatan Beban Kerja cenderung diikuti oleh perubahan Kinerja Karyawan ke arah yang sama. Besarnya nilai koefisien ini menunjukkan bahwa pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan tergolong sedang.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Perilaku *Cyberloafing*

Koefisien jalur sebesar 0.974 menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh positif yang sangat kuat terhadap Perilaku *Cyberloafing*. Nilai yang mendekati 1 mengindikasikan bahwa semakin tinggi Beban Kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan munculnya Perilaku *Cyberloafing*.

3. Pengaruh Perilaku *Cyberloafing* terhadap Kinerja Karyawan

Nilai koefisien jalur sebesar 0.685 menunjukkan bahwa Perilaku *Cyberloafing* memiliki pengaruh positif dan kuat terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa Perilaku *Cyberloafing* berperan sebagai faktor yang memengaruhi Kinerja Karyawan dalam model penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Terminal Petikemas Surabaya**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Terminal Petikemas Surabaya. Temuan

ini menunjukkan bahwa tingkat tuntutan pekerjaan yang diterima karyawan memiliki peran penting dalam menentukan kualitas dan efektivitas hasil kerja. Dalam penelitian ini, beban kerja mencakup tuntutan mental, emosional, kompleksitas tugas, konflik peran, serta keterbatasan sumber daya kerja yang secara langsung memengaruhi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara optimal.

Temuan tersebut dapat dijelaskan karena karakteristik pekerjaan pada PT Terminal Petikemas Surabaya memiliki tingkat kompleksitas operasional yang tinggi, terutama pada Direktorat Operasi dan Keuangan yang menuntut ketelitian, ketepatan waktu, serta koordinasi kerja yang intensif. Ketika beban kerja meningkat tanpa diimbangi dukungan sumber daya dan pembagian tugas yang proporsional, karyawan cenderung mengalami kelelahan fisik maupun mental. Kondisi tersebut dapat mengurangi fokus kerja, menurunkan motivasi, serta memengaruhi kualitas pengambilan keputusan, sehingga berdampak pada penurunan kinerja.

Secara teoritis, hasil penelitian ini mendukung pandangan Mahawati et al. (2021) dan Wang (2024) yang menyatakan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kapasitas individu dapat menyebabkan stres kerja dan penurunan performa. Beban kerja yang terlalu tinggi menyebabkan keterbatasan energi psikologis (*resource depletion*), sehingga kemampuan individu dalam mempertahankan produktivitas menjadi menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Eni et al. (2022) dan Prawitasari & Herfianti (2020) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, khususnya ketika beban kerja berada pada tingkat tinggi dan tidak dikelola

secara proporsional. Namun, hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian Dewi (2022) dan Luthan (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Perbedaan hasil ini diduga disebabkan oleh perbedaan konteks organisasi, karakteristik pekerjaan, serta sistem pengelolaan kerja. Pada perusahaan dengan sistem kerja yang lebih fleksibel, beban kerja mungkin tidak secara langsung menurunkan performa karena adanya dukungan teknologi atau manajemen kerja yang lebih adaptif.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan beban kerja yang proporsional menjadi faktor penting dalam menjaga stabilitas kinerja karyawan PT Terminal Petikemas Surabaya.

#### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Perilaku *Cyberloafing* Karyawan PT Terminal Petikemas Surabaya**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka kecenderungan melakukan aktivitas internet nonpekerjaan selama jam kerja juga meningkat.

Temuan ini dapat dijelaskan karena tingginya tuntutan pekerjaan memicu tekanan psikologis, kejenuhan, dan kelelahan mental (*mental fatigue*). Dalam kondisi tersebut, karyawan cenderung mencari bentuk distraksi sementara untuk mengurangi ketegangan kerja. Salah satu bentuk coping mechanism yang mudah dilakukan di era digital adalah mengakses media sosial, menonton video, atau membuka aplikasi komunikasi pribadi melalui internet perusahaan. Pada konteks PT Terminal Petikemas Surabaya, hasil observasi awal menunjukkan bahwa sebagian

karyawan menggunakan internet untuk mengakses WhatsApp, Instagram, Twitter/X, maupun YouTube selama jam kerja sebagai sarana pelepasan kejenuhan.

Hasil ini memperkuat pandangan Lim & Teo (2005) dan Novianti & Roz (2023) yang menyebutkan bahwa *cyberloafing* sering kali muncul sebagai respons terhadap stres kerja dan tekanan organisasi. Secara psikologis, aktivitas digital nonpekerjaan dapat memberikan kenyamanan sesaat (*temporary relief*) sehingga karyawan merasa lebih rileks sebelum kembali menyelesaikan pekerjaannya.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Pangestu et al. (2023) dan Juniar & Arijanto (2024) yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap perilaku *cyberloafing*. Namun, hasil ini bertentangan dengan penelitian Novianti & Roz (2023) serta Kusuma & Imanni (2021) yang menemukan bahwa beban kerja tidak memengaruhi *cyberloafing*. Perbedaan tersebut kemungkinan dipengaruhi oleh perbedaan budaya organisasi, kebijakan penggunaan internet, tingkat pengawasan perusahaan, dan karakteristik pekerjaan responden.

Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi pengelolaan beban kerja yang lebih seimbang disertai pengawasan penggunaan internet secara bijaksana agar perilaku *cyberloafing* tidak berkembang menjadi kebiasaan kerja yang kontraproduktif.

#### **Pengaruh Perilaku *Cyberloafing* terhadap Kinerja Karyawan PT Terminal Petikemas Surabaya**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Terminal Petikemas Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan internet untuk kepentingan

pribadi selama jam kerja dapat memengaruhi efektivitas penyelesaian pekerjaan.

Temuan ini terjadi karena aktivitas *cyberloafing* menyebabkan terjadinya fragmentasi perhatian (*attention fragmentation*), yaitu kondisi ketika fokus kerja terganggu akibat perpindahan perhatian pada aktivitas nonpekerjaan. Ketika karyawan terlalu sering membuka media sosial, menonton video, atau melakukan komunikasi pribadi saat bekerja, waktu efektif kerja menjadi berkurang. Akibatnya, kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dapat mengalami penurunan.

Temuan penelitian ini mendukung pendapat Lim & Teo (2005) dan Moffan & Handoyo (2020) yang menyatakan bahwa *cyberloafing* berlebihan dapat menurunkan produktivitas kerja karena mengurangi konsentrasi dan keterlibatan kerja karyawan. Meskipun dalam beberapa kasus *cyberloafing* ringan dapat berfungsi sebagai *micro-break* untuk memulihkan energi psikologis, intensitas yang berlebihan justru berdampak negatif terhadap performa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Soleman et al. (2024), Pangestuari et al. (2023), dan Juniar & Arijanto (2024) yang menunjukkan adanya pengaruh *cyberloafing* terhadap penurunan kinerja karyawan. Akan tetapi, hasil ini bertentangan dengan penelitian Sulistyowati & Nuraini (2025) serta Vanderson et al. (2024) yang menemukan bahwa *cyberloafing* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Perbedaan ini dapat dijelaskan melalui perbedaan intensitas perilaku *cyberloafing* dan karakteristik pekerjaan. Pada pekerjaan kreatif atau fleksibel, aktivitas internet tertentu dapat membantu relaksasi tanpa mengganggu produktivitas, sedangkan pada pekerjaan operasional seperti di terminal petikemas, distraksi digital

cenderung lebih berdampak terhadap performa kerja.

Dengan demikian, perusahaan perlu menerapkan kebijakan penggunaan internet yang adaptif tanpa menghilangkan fleksibilitas karyawan dalam mengelola kejenuhan kerja.

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Perilaku Cyberloafing pada PT Terminal Petikemas Surabaya**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Terminal Petikemas Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak hanya memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga melalui perubahan perilaku kerja karyawan, khususnya dalam penggunaan internet nonpekerjaan selama jam kerja.

Temuan ini dapat dijelaskan melalui mekanisme psikologis bahwa ketika karyawan mengalami tekanan kerja tinggi, mereka cenderung mencari cara untuk mengurangi stres dan kejenuhan. Salah satu bentuk respons tersebut adalah melakukan *cyberloafing* sebagai bentuk coping sementara. Namun, ketika perilaku tersebut dilakukan secara berlebihan, waktu kerja efektif menjadi berkurang sehingga berdampak pada penurunan kinerja.

Temuan ini mendukung teori perilaku organisasi yang menjelaskan bahwa tekanan kerja dapat memunculkan perilaku menyimpang di tempat kerja (*workplace deviance behavior*) sebagai respons terhadap ketidaknyamanan psikologis. Dalam konteks ini, *cyberloafing* menjadi jalur mediasi yang menjelaskan bagaimana beban kerja akhirnya memengaruhi performa kerja karyawan.

Hasil penelitian ini **sejalan** dengan penelitian Prawitasari & Herfianti

(2020) serta Juniar & Arijanto (2024) yang menunjukkan bahwa tingginya tekanan kerja dapat memperkuat dampak negatif terhadap kinerja melalui perilaku kerja nonproduktif. Namun, temuan ini memberikan kontribusi baru karena menguji *cyberloafing* sebagai variabel mediasi pada konteks perusahaan kepelabuhanan BUMN yang memiliki karakteristik operasional berbeda dibanding sektor jasa atau manufaktur.

Dengan demikian, perusahaan tidak hanya perlu fokus mengurangi beban kerja, tetapi juga mengelola perilaku penggunaan internet karyawan melalui kebijakan digital workplace, pengawasan proporsional, serta penguatan budaya kerja produktif.

#### **Keterbatasan Penelitian (Limitasi)**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, jumlah responden relatif terbatas karena hanya melibatkan 43 karyawan pada Direktorat Operasi dan Direktorat Keuangan PT Terminal Petikemas Surabaya, sehingga generalisasi hasil penelitian ke perusahaan lain perlu dilakukan secara hati-hati. Kedua, penelitian menggunakan desain *cross-sectional* sehingga hanya menggambarkan kondisi pada satu waktu tertentu dan belum mampu menangkap perubahan perilaku karyawan dalam jangka panjang. Ketiga, data diperoleh melalui kuesioner berbasis persepsi (*self-report questionnaire*) sehingga memungkinkan adanya bias subjektivitas responden, terutama dalam mengukur perilaku *cyberloafing*. Keempat, penelitian ini hanya memfokuskan pada variabel beban kerja dan *cyberloafing*, sementara faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti stres kerja, motivasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, maupun kepemimpinan belum dianalisis.

Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan memperluas jumlah sampel, melibatkan sektor industri berbeda, menggunakan pendekatan longitudinal, serta menambahkan variabel lain yang relevan agar menghasilkan model penelitian yang lebih komprehensif.

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui perilaku *cyberloafing* pada PT Terminal Petikemas Surabaya, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana tingginya tuntutan mental, emosional, kompleksitas tugas, konflik peran, serta keterbatasan sumber daya kerja cenderung memengaruhi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan inisiatif kerja karyawan. Selain itu, beban kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tekanan dan tuntutan pekerjaan yang dirasakan, semakin besar kecenderungan karyawan melakukan aktivitas penggunaan internet untuk kepentingan pribadi selama jam kerja sebagai bentuk pengalihan atau mekanisme *coping* terhadap stres kerja. Selanjutnya, perilaku *cyberloafing* ditemukan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena penggunaan internet nonpekerjaan secara berlebihan dapat mengurangi fokus, efektivitas penggunaan waktu kerja, serta menurunkan tanggung jawab dan inisiatif kerja. Penelitian ini juga membuktikan bahwa perilaku *cyberloafing* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan, yang berarti beban kerja tidak hanya memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga

melalui perubahan perilaku kerja karyawan dalam memanfaatkan internet selama jam kerja. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi PT Terminal Petikemas Surabaya agar lebih memperhatikan pengelolaan beban kerja secara proporsional, meningkatkan dukungan sumber daya kerja, serta menerapkan kebijakan penggunaan internet yang adaptif dan terkontrol guna meminimalkan perilaku *cyberloafing* tanpa mengurangi kenyamanan kerja karyawan. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan sampel pada sektor industri yang berbeda, menambahkan variabel lain seperti stres kerja, kepuasan kerja, motivasi, atau budaya organisasi, serta menggunakan pendekatan longitudinal agar dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika hubungan antarvariabel dalam jangka panjang.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, J., Dabic, M., & Halaszovich, T. (2025). From distractions to detox: analyzing how recovery experiences mediate the relationship between social cyberloafing and social sustainability. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 31(11), 214-234. <https://doi.org/10.1108/IJEER-07-2024-0772>
- Adelina, M., & Saputro, A. (2023). Pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai dengan *self-control* sebagai variabel moderasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 12(3), 115-128. <https://doi.org/10.54099/jem.v12i3.1589>
- Ahmad, R., Fauzi, N., & Nur, S. (2023). *Workload and cyberloafing behavior among employees: The mediating role of stress*. *Asian Journal of Business Research*, 13(1), 42-57. <https://doi.org/10.14707/ajbr.v13i1.1893>
- Alsafadi, Y., & Altahat, S. (2021). *Human resource management practices and employee performance: The role of job satisfaction*. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 519-529. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.519>
- Al Zeer, I., Ajouz, M., & Salahat, M. (2023). Conceptual model of predicting employee performance through the mediating role of employee engagement and empowerment. *International Journal of Educational Management*, 37(5), 986-1004. <https://doi.org/10.1108/IJEM-03-2023-0095>
- Ardilasari, R., & Firmanto, A. (2017). *Faktor-faktor yang mempengaruhi cyberloafing di tempat kerja*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 19(2), 85-94. <https://doi.org/10.9744/jmk.19.2.85-94>
- Ashar, H., Rahim, M., & Kadir, S. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui manajemen waktu dan stres kerja pada tenaga pendidik STIKES Pelamonia Makassar. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 12(1), 77-90
- Assidiqi, D., & Suryosukmono, G. (2023). *Workload, work stress, and cyberloafing as mediating variables on employee performance*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 15(2), 201-214. <https://doi.org/10.55637/jim.v15i2.4212>

- Bartram, T., Casimir, G., & Hughes, M. (2023). Wellbeing-oriented HRM practices and employee thriving under high workload: Evidence from China's banking sector. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 61(1), 84–109. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12379>
- 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>
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia* (Edisi 1). CV Pena Persada. <https://perpustakaan.unibi.ac.id/ha-sil/lihat/5363/>
- Dewi, R. (2022). *Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai PT XYZ*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(4), 144–156. <https://doi.org/10.33021/jab.v8i4.1943>
- Faragina, O., Oktaviani, N. F., et al. (2024). *Contribution of understanding job description and workload with readiness to change in employees*. (Volume/Issue tidak lengkap). Link akses: [https://www.researchgate.net/publication/369343032\\_Contribution\\_of\\_Understanding\\_Job\\_Description\\_and\\_Workload\\_with\\_Readiness\\_to\\_Change\\_in\\_Employees](https://www.researchgate.net/publication/369343032_Contribution_of_Understanding_Job_Description_and_Workload_with_Readiness_to_Change_in_Employees)
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial dan Hukum*, 4(1), 15-33. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>
- Gamasiwi, A., Setiono, R., & Putra, D. (2023). Analisis indikator cyberloafing di lingkungan kerja. *Jurnal Psikologi Terapan*, 9(2), 120–135. <https://doi.org/10.20473/jpt.v9i2.3499>
- Hafizh, A., & Sumadhinata, E. (2022). *Pengaruh self-control dan cyberloafing terhadap kinerja karyawan CV Galiya Corp*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Inovatif*, 9(4), 241–252. <https://doi.org/10.35816/jmbi.v9i4.2885>
- Hair, J.F. et al. (2019) When to use and how to report the results of PLS-SEM, *European Business Review*, 31(1), pp. 2–24. doi:10.1108/EBR-11-2018-0203.
- 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 International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Howay, N., & Suryosukmono, G. (2024). Beban kerja dan cyberloafing pada lingkungan kerja modern. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 13(1), 64–78. <https://doi.org/10.31098/jpio.v13i1.5057>
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2023). *Metode penelitian* (Edisi 1). Purbalingga: Eureka Media Aksara. <https://openlibrary.telkomuniversi.ac.id/pustaka/211203/metode-penelitian.html>
- Jette, M. A., & Wickberg, T. (2023, May). Architecture of the slurm workload manager. In *Workshop on Job Scheduling Strategies for Parallel Processing* (pp. 3-23). Cham: Springer Nature Switzerland.

- [https://doi.org/10.1007/978-3-031-43943-8\\_1](https://doi.org/10.1007/978-3-031-43943-8_1)
- Karimi Mazidi, A., Rahimnia, F., Mortazavi, S., & Lagzian, M. (2020). *Cyberloafing in public sector of developing countries: Job embeddedness as a context*. *Personnel Review*, 50(7/8), 1705-1738. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2020-0026>
- Khuzaini, K., Irpan, M., & Shaddiq, S. (2023). *Governance of human resources management in the digital era*. *Journal of Business and Management Studies*, 5(3), 8. <https://doi.org/10.32996/jbms.2023.5.3.8>
- Kosch, T., Karolus, J., Zagermann, J., Reiterer, H., Schmidt, A., & Woźniak, P. W. (2023). A survey on measuring cognitive workload in human-computer interaction. *ACM Computing Surveys*, 55(13s), 1-39. <https://doi.org/10.1145/3582272>
- Lim, V. K. G., & Teo, T. S. H. (2015). Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in Singapore: An exploratory study. *Information & Management*, 42(8), 1081-1093. <https://doi.org/10.1016/j.im.2005.01.002>
- Lim, V. K., & Teo, T. S. (2024). Cyberloafing: A review and research agenda. *Applied Psychology*, 73(1), 441-484. <https://doi.org/10.1111/apps.12452>
- Longo, L., Wickens, C. D., Hancock, G., & Hancock, P. A. (2022). Human mental workload: A survey and a novel inclusive definition. *Frontiers in psychology*, 13, 883321. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.883321>
- Nguyen, N. T., Rehman, S. U., Elrehail, H., Baber, H., & Dawood Shamout, M. (2025). *Misuse of technology: Factors influencing cyberloafing behavior*. *Computers in Human Behavior Reports*, 18, Article 100669. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2025.100669>
- Novianti, S., & Roz, K. (2023). Pengaruh beban kerja terhadap cyberloafing dengan stres kerja sebagai mediasi pada sektor perbankan Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(2), 85-97. <https://doi.org/10.33087/kim.v14i2.3789>
- Pangestuari, M., Suhana, N., & Rohman, F. (2023). *Workload and burnout on cyberloafing behavior at Ministry of Youth and Sports of Indonesia*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 26(3), 113-128. <https://doi.org/10.54099/jeb.v26i3.4013>
- Peng, J., Nie, Q., & Chen, X. (2023). Managing hospitality employee cyberloafing: The role of empowering leadership. *International journal of hospitality management*, 108, 103349. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103349>
- Putra, M., Hartono, A., & Lestari, S. (2015). Sistem penilaian kinerja berbasis kompetensi untuk meningkatkan produktivitas kerja. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 6(2), 112-125. <https://doi.org/10.21009/jmo.v6i2.4587>
- Rahman, N., Hartanto, H. D., Khuzaini, K., & Shaddiq, S. (2023). The influence of human resources management technology development: Application of electronic human resource

- management in the human resource development system of the Ministry of Agrarian Affairs and Spatial Planning/National Land Agency in the era of the Industrial Revolution 4.0. *Journal Competency of Business*, 7(1), 91-108.  
<https://doi.org/10.47200/jcob.v7i01.1934>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Shaddiq, S., & Irpan, M. (2023). *Governance of human resources management in the digital era*. *Journal of Business and Management Studies*, 5(3), 80-96.  
 Link akses: <https://jurnal.ucy.ac.id/index.php/JCoB/article/view/1900>
- Shmueli, G., Sarstedt, M., Hair, J. F., Cheah, J.-H., Ting, H., Vaithilingam, S., & Ringle, C. M. (2019). Predictive model assessment in PLS-SEM: Guidelines for using PLSpredict. *European Journal of Marketing*, 53(11), 2322–2347.  
<https://doi.org/10.1108/EJM-02-2019-0189>
- Shintia, R., & Riduwan, M. (2021). *Kinerja karyawan dalam perspektif organisasi modern*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 100–112.  
<https://doi.org/10.33021/jab.v8i2.1555>
- Sulistiyowati, E., & Nuraini, A. (2025). Dampak cyberloafing terhadap kinerja pegawai pada sektor publik. *Jurnal Ekonomi dan Kinerja Organisasi*, 15(1), 52–68.  
<https://doi.org/10.31098/jeko.v15i1.5058>
- Supardi, A., & Utama, I. W. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Inovatif*, 10(1), 21–33.  
<https://doi.org/10.54870/jmi.v10i1.1021>
- Tandon, A., Kaur, P., & Singh, R. (2021). Examining the role of cyberloafing and employee well-being in the digital age. *Journal of Managerial Psychology*, 36(7), 571–589.  
<https://doi.org/10.1108/JMP-04-2020-0194>
- Uslu, O. (2025). Exploring the link between cyberloafing and work-related factors: A decade of systematic analysis. *Technology in Society*, 83, 102997.  
<https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2025.102997>
- Vuong, T. D. N., & Nguyen, L. T. (2022). The key strategies for measuring employee performance in companies: a systematic review. *Sustainability*, 14(21), 14017.  
<https://doi.org/10.3390/su142114017>
- Wang, Y. (2024). *Exploring the impact of workload, organizational support, and work engagement on teachers' psychological wellbeing: A structural equation modelling approach*. *Frontiers in Psychology*, 14, 1345740.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1345740>
- Ye, Z., Gao, W., Hu, Q., Sun, P., Wang, X., Luo, Y., ... & Wen, Y. (2024). Deep learning workload scheduling in gpu datacenters: A survey. *ACM Computing Surveys*, 56(6), 1-38.  
<https://doi.org/10.1145/3638757>
- Yulianti, D., & Bagis, S. (2023). Pengaruh beban kerja, cyberloafing, dan efikasi diri

terhadap kinerja karyawan RS  
Islam Purwokerto. *Jurnal  
Manajemen dan Bisnis Inovatif*,

10(2), 188–202.  
[https://doi.org/10.35816/jmbi.v10i  
2.3005](https://doi.org/10.35816/jmbi.v10i2.3005)