LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027

Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026.
Online ISSN: 3026-7889

Stres Kerja Dan Cyberloafing Pada Karyawan Generasi Z Di Pt. X

Siti Rahmawati, Diah Sofiah, Etik Darul Muslikah
Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jl. Semolowaru No..45, Surabaya
E-mail: rahmasarikin@gmail.com

Abstract

This study aimed to examine the relationship between job stress and cyberloafing among Generation Z employees at PT. X. The study involved 73 respondents selected using a saturated sampling technique, in which the entire population meeting the research criteria was included. Data were collected using the Job Stress Scale and the Cyberloafing Scale. Pearson correlation analysis was employed to analyze the data. The results indicated a positive and significant relationship between job stress and cyberloafing, with a significance value of 0.047 (p < 0.05) and a correlation coefficient of r = 0.233. These findings suggest that job stress is a significant predictor of cyberloafing behavior among Generation Z employees at PT. X.

Keywords: *job stress, Generation Z employees, cyberloafing, work behavior*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dan *cyberloafing* pada karyawan Generasi Z di PT. X. Subjek penelitian berjumlah 73 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh dengan seluruh populasi yang memenuhi kriteria. Data dikumpulkan menggunakan Skala Stres Kerja dan Skala *Cyberloafing*. Teknik analisis data menggunakan analisis korelasi Pearson. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara stres kerja dan cyberloafing dengan nilai signifikansi 0,047 (p < 0,05) serta nilai koefisien korelasi sebesar r = 0,233. Temuan ini menunjukkan bahwa stres kerja merupakan prediktor yang signifikan terhadap munculnya perilaku cyberloafing pada karyawan Generasi Z di PT. X.

Kata Kunci: stres kerja, karyawan generasi Z, *cyberloafing*, perilaku kerja

Article history
Received: Januari 2026
Reviewed: Januari 2026
Published: Januari 2026

Plagiarism checker no 80
Prefix DOI : 10.8734/musytari.v1i2.365
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

Pendahuluan

Perkembangan teknologi digital dalam satu dekade terakhir telah mengubah pola kerja organisasi secara signifikan. Akses internet yang semakin luas dan penggunaan perangkat digital di lingkungan kerja memberikan kemudahan dalam penyelesaian tugas, komunikasi, dan koordinasi kerja. Namun, di sisi lain, kondisi tersebut juga memunculkan perilaku kerja menyimpang berupa penggunaan internet untuk kepentingan pribadi selama jam kerja, yang dikenal sebagai cyberloafing (Lim, 2002). Fenomena ini menjadi isu penting dalam psikologi industri dan organisasi karena berpotensi menurunkan produktivitas, efisiensi kerja, serta disiplin karyawan.

Di Indonesia, tingginya penetrasi internet semakin memperbesar peluang terjadinya cyberloafing di tempat kerja. Data Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII, 2025) menunjukkan bahwa lebih dari 80% penduduk Indonesia telah terhubung dengan internet. Kondisi ini tidak terlepas dari konteks dunia kerja, khususnya di kota-kota besar seperti Surabaya yang mengalami pertumbuhan pesat di sektor jasa, perdagangan, dan industri.

Lingkungan kerja dengan akses internet yang mudah menjadikan karyawan lebih rentan melakukan aktivitas online non-pekerjaan selama jam kerja.

Generasi Z, yaitu individu yang lahir antara tahun 1997–2010, saat ini mendominasi angkatan kerja baru. Generasi ini dikenal sebagai digital natives yang terbiasa menggunakan teknologi sejak usia dini, sehingga memiliki kedekatan tinggi dengan internet dan perangkat digital (Raslie & Ting, 2021). Dalam konteks kerja, karakteristik tersebut dapat menjadi keunggulan karena mendukung kecepatan dan fleksibilitas kerja, namun juga berpotensi meningkatkan kecenderungan cyberloafing, terutama ketika individu menghadapi tekanan pekerjaan.

Salah satu faktor psikologis yang berperan dalam munculnya perilaku cyberloafing adalah stres kerja. Osipow dan Spokane (1987) mendefinisikan stres kerja sebagai respons individu terhadap tuntutan peran dan kondisi pekerjaan yang dipersepsikan melebihi kemampuan dan sumber daya yang dimilikinya. Stres kerja mencakup berbagai aspek, seperti beban kerja berlebih (role overload), ketidaksesuaian peran (role insufficiency), ketidakjelasan peran (role ambiguity), konflik peran (role boundary), serta tekanan akibat tanggung jawab kerja (responsibility). Apabila kondisi ini berlangsung secara terus-menerus, karyawan berpotensi mengalami ketegangan psikologis yang berdampak pada perilaku kerja yang maladaptif.

Beberapa penelitian empiris menunjukkan adanya hubungan antara stres kerja dan cyberloafing. Li dan Brown (2020) menemukan bahwa karyawan dengan tingkat stres kerja tinggi cenderung lebih sering menggunakan internet untuk kepentingan pribadi sebagai bentuk pelarian sementara dari tekanan kerja. Temuan serupa juga dilaporkan di Indonesia oleh Wibowo dan Nurhidayah (2021), yang menyatakan bahwa stres kerja meningkatkan kecenderungan karyawan melakukan cyberloafing sebagai strategi coping yang bersifat maladaptif. Fenomena ini sejalan dengan teori coping dari Lazarus dan Folkman (1984) yang menjelaskan bahwa individu dapat merespons stres melalui strategi yang tidak selalu adaptif.

Meskipun penelitian mengenai stres kerja dan cyberloafing telah banyak dilakukan, kajian yang secara spesifik menyoroti karyawan Generasi Z masih relatif terbatas, terutama dalam konteks organisasi di Indonesia. Mengingat karakteristik Generasi Z yang lekat dengan teknologi digital, pemahaman mengenai hubungan stres kerja dan cyberloafing pada kelompok ini menjadi semakin relevan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara stres kerja dan perilaku cyberloafing pada karyawan Generasi Z di PT. X. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian psikologi industri dan organisasi serta menjadi dasar pertimbangan praktis bagi perusahaan dalam mengelola stres kerja dan perilaku karyawan di era digital.

Metode

Desain penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Desain ini bertujuan untuk menguji hubungan antara stres kerja sebagai variabel independen dan cyberloafing sebagai variabel dependen pada karyawan Generasi Z di PT. X. Pendekatan korelasional dipilih karena penelitian tidak memberikan perlakuan tertentu, melainkan mengamati hubungan antarvariabel berdasarkan data empiris yang diperoleh dari responden.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan Generasi Z yang bekerja di PT. X. Generasi Z didefinisikan sebagai individu yang lahir pada rentang tahun 1997–2010. Jumlah partisipan dalam penelitian ini sebanyak 73 karyawan yang mengisi kuesioner secara lengkap dan memenuhi kriteria penelitian sehingga data yang dianalisis berasal dari partisipan tersebut.

Teknik pengambilan subjek menggunakan sampling jenuh (total sampling), yaitu seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria penelitian dijadikan responden. Kriteria partisipan meliputi karyawan yang bekerja secara full-time dan memiliki akses internet di tempat kerja.

LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026.
Online ISSN: 3026-7889

Instrumen Penelitian

Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban, yaitu Selalu, Sering, Kadang-kadang, Jarang, dan Tidak Pernah. Penelitian ini menggunakan dua instrumen pengukuran, yaitu skala cyberloafing dan skala stres kerja.

Skala cyberloafing disusun berdasarkan konsep cyberloafing yang dikemukakan oleh Lim (2002) serta Pindek et al. (2018), yang mengukur perilaku penggunaan internet di tempat kerja untuk kepentingan non-pekerjaan, seperti aktivitas browsing pribadi dan penggunaan e-mail non-kerja selama jam kerja. Skala ini terdiri dari 13 aitem dengan koefisien reliabilitas Cronbach's alpha sebesar 0,862.

Skala stres kerja disusun berdasarkan kerangka stres kerja yang dikemukakan oleh Osipow dan Spokane (1987) melalui Occupational Role Questionnaire (ORQ), yang mencakup aspek role overload, role insufficiency, role ambiguity, role boundary, dan responsibility. Setelah proses uji validitas, skala stres kerja terdiri dari 27 aitem valid dengan nilai reliabilitas Cronbach's alpha sebesar 0,913.

Seluruh instrumen telah melalui uji validitas dan reliabilitas sehingga dinyatakan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dan cyberloafing. Sebelum analisis korelasi dilakukan, data terlebih dahulu diuji prasyarat yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS for Windows versi 16.0, dengan tingkat signifikansi sebesar $p < 0,05$.

Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dan cyberloafing pada karyawan Generasi Z di PT. X. Pengumpulan data dilakukan terhadap 73 responden yang memenuhi kriteria penelitian. Seluruh data yang diperoleh dinyatakan layak untuk dianalisis dan diolah menggunakan program SPSS versi 16.0 for Windows dengan analisis statistik deskriptif dan korelasi Pearson Product Moment.

Karakteristik Responden

Responden penelitian berjumlah 73 karyawan Generasi Z di PT. X. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh perempuan sebanyak 43 orang (58,9%), sedangkan laki-laki berjumlah 30 orang (41,1%). Ditinjau dari tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 40 orang (54,8%), diikuti SMA/SMK sebanyak 24 orang (32,9%), Diploma sebanyak 7 orang (9,6%), dan Pascasarjana (S2) sebanyak 2 orang (2,7%).

Berdasarkan usia, responden terbanyak berada pada usia 28 tahun sebanyak 26 orang (35,6%) dan usia 27 tahun sebanyak 24 orang (32,9%). Hal ini menunjukkan bahwa responden berada pada rentang usia dewasa awal yang termasuk dalam kategori Generasi Z sesuai dengan kriteria penelitian.

Jenis Kelamin	***F***	**Presentase**
Pria	30	41,1%
Wanita	43	58,9%
Pendidikan		
SMA/SMK	24	32,9%
Sarjana (S1)	40	54,8%
S2	2	2,7%
Diploma (D1/D2/D3/D4)	7	9,6%
Usia		
22	1	1,4%
23	7	9,6%
25	5	6,8%

26	10	13,7%
27	24	32,9%
28	26	35,6%

Tabel 1. Data Responden

Analisis Statistik Deskriptif

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki nilai minimum sebesar 27,00 dan maksimum sebesar 91,00 dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 59,64 serta standar deviasi sebesar 12,59. Sementara itu, variabel cyberloafing memiliki nilai minimum sebesar 14,00 dan maksimum sebesar 65,00 dengan nilai mean sebesar 29,42 serta standar deviasi sebesar 8,45.

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Stres Kerja (X)	73	27.00	91.0	59.64	12.59
Cyberloafing (Y)	73	14.0	65.0	29.42	8.45

Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif Empiris

Apabila dibandingkan dengan nilai teoritis, mean empiris stres kerja (59,64) lebih rendah dibandingkan mean teoritis (81,00), yang menunjukkan bahwa tingkat stres kerja karyawan Generasi Z di PT. X berada pada kategori relatif rendah. Demikian pula pada variabel cyberloafing, mean empiris (29,42) lebih rendah dibandingkan mean teoritis (39,00), sehingga perilaku cyberloafing responden juga berada pada kategori relatif rendah.

Variabel	Jumlah Aitem	Skala	Min	Max	Mean
Stres Kerja (X)	27	1-5	27.0	135.0	81.0
Cyberloafing (Y)	13	1-5	13.0	65.0	39.0

Tabel 3. Hasil Analisis Deskriptif Teoritis

Uji Hipotesis

Hasil uji korelasi Pearson Product Moment menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar r = 0,233 dengan signifikansi sebesar 0,047 (p < 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara stres kerja dan cyberloafing pada karyawan Generasi Z di PT. X. Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima

Variabel	*r*	Sig.	Kesimpulan
X-Y	0,233	0,047	Memiliki hubungan (Diterima)

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Uji Determinasi

Hasil uji determinasi menunjukkan nilai R sebesar 0,219 dengan nilai Adjusted R^2 sebesar 0,048. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja memberikan kontribusi sebesar 4,8% terhadap variasi perilaku cyberloafing, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel penelitian.

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
0,219	0,048	0,035	8,303

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan perilaku cyberloafing pada karyawan Generasi Z di PT. X. Artinya, semakin tinggi tingkat

stres kerja yang dialami karyawan, semakin besar kecenderungan mereka melakukan aktivitas penggunaan internet untuk kepentingan pribadi selama jam kerja.

Temuan ini sejalan dengan teori coping yang dikemukakan oleh Lazarus dan Folkman (1984), yang menyatakan bahwa individu cenderung melakukan strategi tertentu untuk mengurangi tekanan psikologis. Cyberloafing dapat dipahami sebagai bentuk coping maladaptif, di mana karyawan berusaha mengalihkan perhatian dari stres kerja melalui aktivitas online yang bersifat menyenangkan namun tidak berkaitan dengan pekerjaan.

Stres kerja pada karyawan Generasi Z dapat dijelaskan melalui kerangka Osipow dan Spokane (1987), yang memandang stres sebagai kondisi multidimensional yang mencakup beban kerja berlebihan, ketidakjelasan peran, konflik peran, dan tekanan tanggung jawab. Kondisi tersebut mendorong karyawan mencari cara cepat untuk mereduksi ketegangan, salah satunya melalui cyberloafing. Selain itu, karakteristik Generasi Z sebagai digital native memperkuat kecenderungan ini karena kedekatan mereka dengan teknologi digital dan kemudahan akses internet di lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Fitriani (2021), Afianto (2022), dan Rosilawati (2024) yang menunjukkan bahwa stres kerja berhubungan positif dengan cyberloafing pada karyawan muda. Perbedaan hasil dengan penelitian Rahma dan Wijono (2023) yang menemukan hubungan negatif kemungkinan disebabkan oleh perbedaan konteks organisasi, budaya kerja, serta karakteristik responden.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor yang berperan dalam munculnya perilaku cyberloafing pada karyawan Generasi Z. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan pengelolaan stres kerja guna meminimalkan perilaku cyberloafing dan menjaga produktivitas serta kesejahteraan karyawan.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara stres kerja dan perilaku cyberloafing pada karyawan Generasi Z di PT. X. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan perilaku cyberloafing. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, semakin besar kecenderungan mereka untuk melakukan aktivitas cyberloafing selama jam kerja sebagai bentuk pelarian dari tekanan yang dirasakan.

Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa stres kerja memberikan kontribusi sebesar 4,8% terhadap perilaku cyberloafing. Meskipun kontribusi tersebut tergolong kecil, temuan ini menunjukkan bahwa stres kerja tetap merupakan salah satu faktor yang berperan dalam munculnya perilaku cyberloafing, sementara sebagian besar variasi perilaku tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara umum tingkat stres kerja dan perilaku cyberloafing responden berada pada kategori relatif rendah. Temuan ini mencerminkan bahwa karyawan Generasi Z di PT. X telah memiliki kemampuan yang cukup dalam mengelola tekanan kerja serta menggunakan fasilitas internet secara relatif terkendali. Namun demikian, keberadaan hubungan yang signifikan menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja tetap berpotensi mendorong munculnya perilaku cyberloafing apabila tidak dikelola dengan baik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perilaku cyberloafing pada karyawan Generasi Z tidak terlepas dari kondisi psikologis individu, khususnya stres kerja yang dialami. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja melalui pengaturan beban kerja, kejelasan peran, dan penciptaan lingkungan kerja yang suportif menjadi aspek penting dalam upaya meminimalkan perilaku cyberloafing serta menjaga produktivitas dan kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan.

Referensi

Afianto, A. (2022). *Stres kerja dan coping maladaptif pada karyawan muda*. Bandar Lampung: Universitas Lampung Press.

Arianti, D., & Wicaksono, B. (2021). Pengaruh penggunaan teknologi digital terhadap perilaku karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 8(2), 45–57.

APJII. (2025). *Survei pengguna internet Indonesia 2025*. Jakarta: Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia.

Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi* (Edisi II). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Blanchard, A., & Henle, C. (2008). Correlates of different forms of *cyberloafing*: The role of personality and job characteristics. *Computers in Human Behavior, 24*(3), 1067–1084. https://doi.org/10.1016/j.chb.2007.03.003

Desnirita, R., & Sari, F. (2022). Faktor-faktor yang memengaruhi perilaku *cyberloafing* pada karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 10(1), 12–24.

Henle, C. A., & Blanchard, A. L. (2008). The impact of job stressors on *cyberloafing*: A coping perspective. *Journal of Information Technology*, 23(2), 123–136.

Imam Ghazali, M. (2007). *Aplikasi analisis multivariete dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Knepublishing. (2024). *Laporan tahunan psikologi industri*. Bandar Lampung: Knepublishing.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York, NY: Springer.

Li, J., & Brown, T. (2020). Workplace stress and *cyberloafing* among young professionals. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(4), 301–312.

Lim, V. K. G. (2002). The IT way of loafing on the job: *Cyberloafing*, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior, 23*(5), 675–694.

Lim, V. K. G., & Chen, D. J. Q. (2012). *Cyberloafing* at the workplace: Gain or drain on work? *Behavior & Information Technology, 31*(4), 343–353. https://doi.org/10.1080/0144929X.2011.563193

Lim, V. K. G., & Teo, T. S. H. (2005). Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of *cyberloafing* in Singapore: An exploratory study. *Information & Management, 42*(8), 1081–1093.

Moffan, R., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap *cyberloafing* dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderator pada karyawan di Surabaya. *Jurnal Psikologi Organisasi*, 7(2), 78–89.

Osipow, S. H., & Spokane, A. R. (1987). *Occupational stress inventory*.

Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Osipow, S. H. (1998). *Occupational stress inventory revised edition (OSI-R)*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Pindek, S., McLean, P., & Barker, R. (2018). A meta-analysis of *cyberloafing* in the workplace. *Journal of Applied Psychology, 103*(5), 497–509.

Rahma, & Wijono, S. (2023). Stres kerja dan *cyberloafing* pada karyawan perusahaan X Kota Salatiga. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 11(1), 33–45.

Robbins, S. P. (2008). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Raslie, A., & Ting, K. (2021). Digital native characteristics of Generation Z in the workplace. *Asian Journal of Management Studies*, 12(3), 55–68.

Rosilawati. (2024). Hubungan stres kerja dan *cyberloafing* pada pegawai generasi Z di Bandar Lampung. *Jurnal Psikologi Terapan*, 9(2), 101–112.

Sari, D., & Nugroho, H. (2022). Dampak *cyberloafing* terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(1), 21–35.

Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Weatherbee, T. (2010). *Cyberloafing* and workplace deviance: An organizational approach. *Journal of Organizational Behavior*, 31(6), 829–848.

Wibowo, T., & Nurhidayah, I. (2021). Hubungan stres kerja dan perilaku *cyberloafing* pada karyawan muda. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 8(1), 67–77.