AMANAH : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen
Volume 4, Number 2, November 2026, pp. 512-522
E-ISSN: 3046-4994
DOI: https://doi.org/10.70451/amanah.v4i2.1135

Model Determinan Perilaku Cyberloafing pada Karyawan Industri Pembiayaan di Tangerang Selatan

Nurul Ilham[1*], Angga Pratama[2] , Johan Maulana[3]

[123] Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang

ARTICLE INFO

Article history:
Received August 12, 2026
Revised September 15, 2026
Accepted October 13, 2026
Available online November 13, 2026

Keywords:
Job Insecurity, Work Stress, Cyberloafing.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of job insecurity on cyberloafing behavior, with work stress serving as a mediating variable among employees in the financing industry in South Tangerang. This study employed a quantitative approach using a survey method involving 375 employees of BFI Finance selected through purposive sampling. Data were collected using a five-point Likert-scale questionnaire and analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) with SmartPLS. The findings reveal that job insecurity increases employees' tendency to engage in personal internet activities during working hours. Furthermore, job insecurity contributes to higher levels of work stress, which subsequently increases cyberloafing behavior. Work stress also serves as a partial mediator, indicating that cyberloafing behavior occurs not only as a direct response to job insecurity but also through the pressure experienced by employees when facing employment uncertainty. These findings highlight the importance of managing job insecurity and work stress as part of organizational efforts to control cyberloafing behavior and maintain employee productivity.

Kata Kunci:
Job Insecurity, stres kerja, Cyberloafing

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Job Insecurity terhadap perilaku Cyberloafing dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan industri pembiayaan di Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 375 karyawan BFI Finance yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin, sedangkan analisis data menggunakan metode Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja dapat meningkatkan kecenderungan karyawan melakukan aktivitas internet untuk kepentingan pribadi selama jam kerja. Selain itu, ketidakamanan kerja juga mendorong peningkatan stres kerja, yang selanjutnya berkontribusi terhadap meningkatnya perilaku Cyberloafing. Stres kerja terbukti berperan sebagai mediator parsial, yang menunjukkan bahwa perilaku Cyberloafing tidak hanya muncul sebagai respons langsung terhadap ketidakamanan kerja, tetapi juga melalui tekanan yang dialami karyawan dalam menghadapi ketidakpastian pekerjaan. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan ketidakamanan dan stres kerja sebagai bagian dari upaya perusahaan dalam mengendalikan perilaku Cyberloafing serta menjaga produktivitas karyawan.

This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2026 by Author. Published by YAYASAN PENDIDIKAN MULIA BUANA (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan penggunaan internet telah menjadi bagian dari aktivitas pekerjaan di berbagai organisasi (Mazidi et al., 2020). Penggunaan internet di lingkungan kerja dapat mendukung aktivitas karyawan dalam mengakses informasi dan menjalankan komunikasi yang berkaitan dengan pekerjaan (Tandon et al., 2022). Perilaku tersebut dikenal sebagai *cyberloafing*, yaitu penggunaan fasilitas internet organisasi untuk kepentingan pribadi ketika karyawan seharusnya melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya (Mazidi et al., 2020; Akbulut et al., 2017). Bentuk aktivitas cyberloafing dapat berupa mengakses media sosial, membaca berita atau konten hiburan, berbelanja secara daring, mengirim pesan pribadi, serta melakukan aktivitas internet lainnya yang tidak berhubungan dengan pekerjaan

*Corresponding author.
E-mail: dosen02548@unpam.ac.id (Nurul Ilham)

(Tandon et al., 2022). Fenomena ini menjadi perhatian organisasi karena penggunaan internet yang tidak sesuai dengan kepentingan pekerjaan dapat mengalihkan perhatian karyawan dari tugas utama dan berpotensi mengganggu efektivitas pelaksanaan pekerjaan (Khan et al., 2023).

Cyberloafing merupakan salah satu bentuk perilaku karyawan yang muncul sebagai konsekuensi dari interaksi antara individu dan lingkungan kerja (Mazidi et al., 2020). Dalam kondisi tertentu, perilaku ini dapat berkaitan dengan upaya karyawan untuk memperoleh hiburan, mengurangi kejenuhan, atau mengalihkan perhatian sementara dari tuntutan pekerjaan (Pindek et al., 2018; Andel et al., 2019). Meskipun demikian, apabila dilakukan secara berlebihan, *cyberloafing* berpotensi mengurangi waktu produktif dan mengganggu konsentrasi karyawan dalam menyelesaikan tugas. Penelitian Mazidi et al. (2020) membahas fenomena *cyberloafing* dalam konteks sektor publik di negara berkembang, sedangkan Tandon et al. (2022) mengkaji perkembangan penelitian mengenai *cyberloafing* dan *cyberslacking* di tempat kerja. Selain itu, Khan et al. (2023) juga menghubungkan *cyberloafing* dengan perilaku *knowledge hiding* dalam lingkungan organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa *cyberloafing* merupakan fenomena perilaku kerja yang penting untuk dikaji, terutama pada organisasi yang aktivitas operasionalnya bergantung pada penggunaan teknologi informasi.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan BFI Finance di Tangerang Selatan, yaitu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pembiayaan. Dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, perusahaan pembiayaan membutuhkan dukungan sumber daya manusia yang mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif, menjaga ketelitian, serta memberikan pelayanan kepada pelanggan. Penggunaan teknologi informasi dan sistem digital dalam aktivitas administrasi maupun operasional menjadikan pengelolaan perilaku penggunaan internet karyawan sebagai salah satu aspek yang perlu diperhatikan. Dalam kondisi tersebut, terdapat potensi penggunaan fasilitas internet untuk aktivitas pribadi yang tidak berkaitan dengan pekerjaan atau *cyberloafing*. Apabila perilaku tersebut terjadi secara berulang selama jam kerja, maka dapat mengurangi fokus karyawan terhadap penyelesaian tugas dan mengganggu efektivitas aktivitas operasional perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mendorong munculnya perilaku *cyberloafing* pada karyawan BFI Finance di Tangerang Selatan, khususnya faktor yang berkaitan dengan kondisi psikologis dan tekanan yang dialami karyawan dalam lingkungan kerja.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kondisi psikologis karyawan adalah job stress. Job stress merupakan kondisi tekanan psikologis yang dialami individu sebagai akibat dari tuntutan dan beban pekerjaan yang dihadapi (Aldino & Franksiska, 2021). Ketika karyawan mengalami tekanan pekerjaan, mereka dapat merasakan kelelahan secara psikologis, kesulitan berkonsentrasi, serta membutuhkan aktivitas tertentu untuk mengalihkan perhatian dari tekanan tersebut (Novianti & Roz, 2023). Dalam konteks ini, *cyberloafing* dapat menjadi salah satu bentuk perilaku yang dilakukan karyawan untuk memperoleh jeda psikologis dari tuntutan pekerjaan. Hurriyati dan Marlinda (2023) secara khusus mengkaji hubungan antara *job stress* dan perilaku *cyberloafing* pada karyawan bagian administrasi dan sumber daya manusia. Penelitian mengenai perilaku *cyberloafing* dalam sektor perbankan juga dilakukan oleh Novianti dan Roz (2023) dengan menghubungkan faktor stres kerja dan beban kerja. Selain itu, penelitian Juniar dan Arijanto (2024) serta Caniago et al. (2023) mengkaji peran stres kerja dalam hubungan antara tuntutan pekerjaan dan perilaku *cyberloafing*. Berbagai penelitian tersebut memperlihatkan bahwa *job stress* merupakan faktor yang relevan untuk menjelaskan munculnya perilaku *cyberloafing* di lingkungan kerja.

Selain job stress, faktor lain yang dapat memengaruhi perilaku cyberloafing adalah job insecurity. Job insecurity merupakan persepsi ketidakamanan yang dialami karyawan ketika keberlangsungan pekerjaannya terancam, sehingga menimbulkan kekhawatiran dan ketidakpastian mengenai masa depan pekerjaan (Imaroh et al., 2023). Ketidakpastian mengenai masa depan pekerjaan dapat menimbulkan kekhawatiran, menurunkan rasa aman, serta memengaruhi kondisi psikologis karyawan. Dalam situasi tersebut, karyawan berpotensi mengalami tekanan karena harus menghadapi ketidakpastian mengenai status dan kelangsungan pekerjaannya (Prawira et al., 2023). Imaroh et al. (2023) mengkaji hubungan antara *job insecurity* dan beban kerja terhadap intensi keluar karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian Prawira et al. (2023) juga membahas pengaruh *job insecurity* dan beban kerja terhadap stres kerja karyawan. Sementara itu, Octiyana dan Diwyarthi (2023) mengkaji dampak *job insecurity* dan beban kerja terhadap stres kerja karyawan. Hasil kajian tersebut menempatkan *job insecurity* sebagai faktor yang relevan untuk memahami tekanan psikologis karyawan dalam lingkungan organisasi.

Kondisi ketidakamanan kerja yang dialami karyawan dapat berkaitan dengan meningkatnya tekanan psikologis atau job stress (Imaroh et al., 2023). Karyawan yang merasa tidak memiliki kepastian mengenai keberlangsungan pekerjaannya dapat mengalami kekhawatiran terhadap masa depan karier, perubahan status pekerjaan, maupun kemungkinan kehilangan sumber penghasilan (Prawira et al., 2023). Tekanan tersebut dapat mendorong karyawan mencari cara untuk mengurangi ketegangan yang dirasakan selama bekerja. Salah satu perilaku yang dapat muncul adalah penggunaan internet untuk kepentingan pribadi

sebagai bentuk pengalihan perhatian sementara dari tekanan pekerjaan (Novianti & Roz, 2023). Dalam konteks ini, job stress dapat berperan sebagai mekanisme psikologis yang menjelaskan hubungan antara job insecurity dan perilaku cyberloafing (Suryani et al., 2026). Penelitian Suryani et al. (2026) secara khusus mengangkat hubungan *job insecurity* dan beban kerja dengan perilaku *cyberloafing* melalui peran stres. Penelitian tersebut relevan dengan model penelitian ini karena menghubungkan ketidakamanan kerja, tekanan pekerjaan, dan perilaku penggunaan internet untuk kepentingan pribadi dalam satu kerangka penelitian.

Meskipun penelitian mengenai *job insecurity*, *job stress*, dan *cyberloafing* telah dilakukan, kajian yang mengintegrasikan ketiga variabel tersebut dengan menempatkan *job stress* sebagai variabel mediasi masih perlu dikembangkan, khususnya pada perusahaan jasa pembiayaan. Penelitian sebelumnya telah membahas hubungan *job stress* dengan *cyberloafing* (Hurriyati & Marlinda, 2023; Novianti & Roz, 2023), hubungan *job insecurity* dengan stres kerja (Imaroh et al., 2023; Prawira et al., 2023), serta hubungan *job insecurity* dan *cyberloafing* dalam kajian Suryani et al. (2026). Namun, penelitian pada karyawan perusahaan pembiayaan dengan karakteristik pekerjaan yang berkaitan dengan pelayanan, administrasi, target operasional, dan penggunaan sistem digital masih menjadi konteks yang menarik untuk diteliti. Selain itu, penelitian ini berupaya menjelaskan apakah *job stress* dapat menjadi mekanisme mediasi yang menghubungkan *job insecurity* dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan BFI Finance di Tangerang Selatan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap perilaku *cyberloafing*, menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *job stress*, menganalisis pengaruh *job stress* terhadap perilaku *cyberloafing*, serta menguji peran *job stress* dalam memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap perilaku *cyberloafing*. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai faktor psikologis yang berkaitan dengan perilaku penggunaan internet untuk kepentingan pribadi selama jam kerja. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen BFI Finance dalam memahami kondisi ketidakamanan kerja dan tekanan pekerjaan yang dialami karyawan, sekaligus merumuskan pengelolaan sumber daya manusia yang dapat mengurangi potensi perilaku *cyberloafing* di lingkungan perusahaan.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (explanatory research) yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara job insecurity, job stress, dan perilaku cyberloafing. Penelitian dilakukan pada karyawan BFI Finance di wilayah Tangerang Selatan dengan unit analisis individu. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung dan daring menggunakan Google Form kepada 375 responden yang dipilih menggunakan teknik non-probability sampling dengan pendekatan purposive sampling. Kriteria responden meliputi karyawan aktif BFI Finance yang telah bekerja minimal enam bulan dan menggunakan fasilitas internet dalam menunjang aktivitas pekerjaan. Sebelum mengisi kuesioner, responden diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian dan diminta memberikan jawaban sesuai dengan kondisi yang dialami. Pengukuran variabel menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju). Variabel job insecurity (X) diadaptasi berdasarkan kajian Imaroh et al. (2023), Prawira et al. (2023), serta Octiyana dan Diwyarthi (2023), yang dioperasionalkan melalui lima indikator, yaitu ancaman kehilangan pekerjaan, ketidakpastian keberlangsungan pekerjaan, kekhawatiran terhadap masa depan pekerjaan, ketidakpastian perubahan kondisi pekerjaan, dan kekhawatiran kehilangan sumber penghasilan. Variabel job stress (Z) mengacu pada kajian Aldino dan Franksiska (2021), Hurriyati dan Marlinda (2023), serta Novianti dan Roz (2023), dengan tiga indikator, yaitu tekanan akibat tuntutan pekerjaan, kelelahan psikologis, dan kesulitan berkonsentrasi. Sementara itu, variabel perilaku cyberloafing (Y) mengacu pada kajian Mazidi et al. (2020), Akbulut et al. (2017), serta Novianti dan Roz (2023), yang dioperasionalkan melalui tiga indikator, yaitu aktivitas sosial pribadi melalui internet, aktivitas informasi dan hiburan nonpekerjaan, serta aktivitas transaksi dan komunikasi pribadi selama jam kerja.

Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Tahapan analisis meliputi evaluasi model pengukuran (outer model) untuk menguji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk, serta evaluasi model struktural (inner model) melalui pengujian koefisien determinasi (R^2), dan koefisien jalur (path coefficient). Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan prosedur bootstrapping dengan tingkat signifikansi 5% melalui nilai t-statistic dan p-value. Selanjutnya, pengujian pengaruh tidak langsung (indirect effect) dinyatakan signifikan apabila nilai p-value lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat diketahui apakah job stress berperan sebagai variabel mediasi dalam model penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

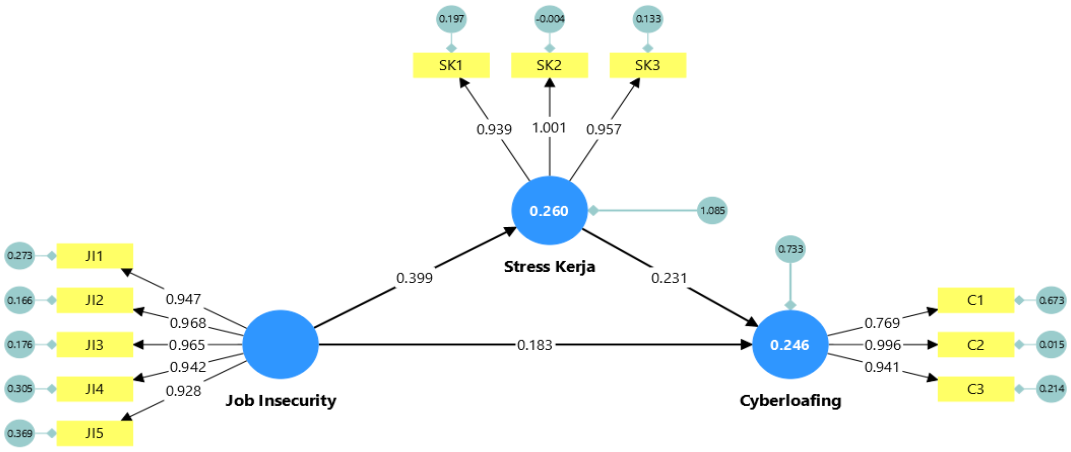
No	Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	210	56
		Perempuan	165	44
	Jumlah		375	100
2	Usia	20–25 tahun	85	22,7
		26–30 tahun	125	33,3
		31–35 tahun	95	25,3
		36–40 tahun	45	12
		Di atas 40 tahun	25	6,7
	Jumlah		375	100
3	Pendidikan	SMA/SMK	105	28
		Diploma (D3)	55	14,7
		Sarjana (S1)	200	53,3
		Pascasarjana (S2)	15	4
	Jumlah		375	100
4	Masa Kerja	6 bulan–2 tahun	95	25,3
		3–5 tahun	135	36
		6–10 tahun	100	26,7
		Di atas 10 tahun	45	12
	Jumlah		375	100
5	Status Pernikahan	Belum menikah	190	50,7
		Menikah	185	49,3
	Jumlah		375	100

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS (2026)

Berdasarkan karakteristik 375 responden, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 210 orang (56,0%), sedangkan perempuan sebanyak 165 orang (44,0%). Berdasarkan usia, responden didominasi kelompok usia 26–30 tahun sebanyak 125 orang (33,3%). Ditinjau dari tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 200 orang (53,3%). Berdasarkan masa kerja, kelompok dengan masa kerja 3–5 tahun merupakan jumlah terbesar, yaitu 135 orang (36,0%). Sementara itu, berdasarkan status pernikahan, responden yang belum menikah berjumlah 190 orang (50,7%) dan yang telah menikah sebanyak 185 orang (49,3%)..

Partial least squares

Tahap awal dalam proses analisis data dilakukan dengan mengevaluasi indikator pengukuran melalui penilaian nilai loading factor pada setiap indikator. Indikator dinyatakan memenuhi kriteria validitas apabila memiliki nilai loading factor lebih besar dari 0,70. Hasil pengujian outer loading disajikan pada Tabel 2.



Gambar 1 Outer Loading

Tabel 2. Outer loading

	Outer loadings (standardized)
C1 <- Cyberloafing	0.769
C2 <- Cyberloafing	0.996
C3 <- Cyberloafing	0.941
JI1 <- Job Insecurity	0.947
JI2 <- Job Insecurity	0.968
JI3 <- Job Insecurity	0.965
JI4 <- Job Insecurity	0.942
JI5 <- Job Insecurity	0.928
SK1 <- Stress Kerja	0.939
SK2 <- Stress Kerja	1.001
SK3 <- Stress Kerja	0.957

Berdasarkan Tabel 2, hasil pengujian outer loading menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel Cyberloafing, Job Insecurity, dan Stres Kerja memiliki nilai loading factor di atas 0,70. Pada variabel Cyberloafing, nilai outer loading berkisar antara 0,769 hingga 0,996, variabel Job Insecurity berkisar antara 0,928 hingga 0,968, sedangkan variabel Stres Kerja berkisar antara 0,939 hingga 1,001. Nilai tertinggi terdapat pada indikator SK2 sebesar 1,001, sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator C1 sebesar 0,769. Dengan demikian, seluruh indikator telah memenuhi kriteria validitas konvergen berdasarkan nilai outer loading, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid dan dapat dipertahankan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 3. Fornell Larcker criterion (discriminant validity)

	Cyberloafing	Job Insecurity	Stress Kerja
Cyberloafing	0.907		
Job Insecurity	0.432	0.950	
Stress Kerja	0.430	0.510	0.966

Berdasarkan Tabel 3, seluruh nilai akar kuadrat AVE, yaitu Cyberloafing (0,907), Job Insecurity (0,950), dan Stress Kerja (0,966), lebih besar dibandingkan korelasi antarvariabel. Dengan demikian, seluruh konstruk telah memenuhi kriteria Fornell-Larcker dan dinyatakan memiliki discriminant validity yang baik.

Tabel 4. HTMT ratios (discriminant validity)

	Cyberloafing	Job Insecurity	Stress Kerja
Cyberloafing			
Job Insecurity	0.458		
Stress Kerja	0.428	0.517	

Berdasarkan Tabel 4, hasil pengujian discriminant validity menggunakan metode Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) menunjukkan bahwa nilai korelasi antarvariabel berada pada rentang 0,428 hingga 0,517. Seluruh nilai HTMT tersebut berada di bawah batas 0,90, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel, yaitu Cyberloafing, Job Insecurity, dan Stress Kerja, memiliki validitas diskriminan yang baik. Dengan demikian, seluruh konstruk telah memenuhi kriteria discriminant validity berdasarkan pengujian HTMT.

Tabel 5. Construct reliability and validity

	Cronbach's alpha (standardized)	Cronbach's alpha (unstandardized)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Cyberloafing	0.926	0.926	0.935	0.822
Job Insecurity	0.979	0.979	0.979	0.903
Stress Kerja	0.976	0.976	0.976	0.933

Berdasarkan Tabel 5, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach’s Alpha dan Composite Reliability di atas 0,70, yaitu Cyberloafing (0,926 dan 0,935), Job Insecurity (0,979 dan 0,979), serta Stress Kerja (0,976 dan 0,976). Nilai AVE masing-masing variabel juga melebihi 0,50. Dengan demikian, seluruh konstruk dinyatakan reliabel dan telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

Tabel 6. Model Fit

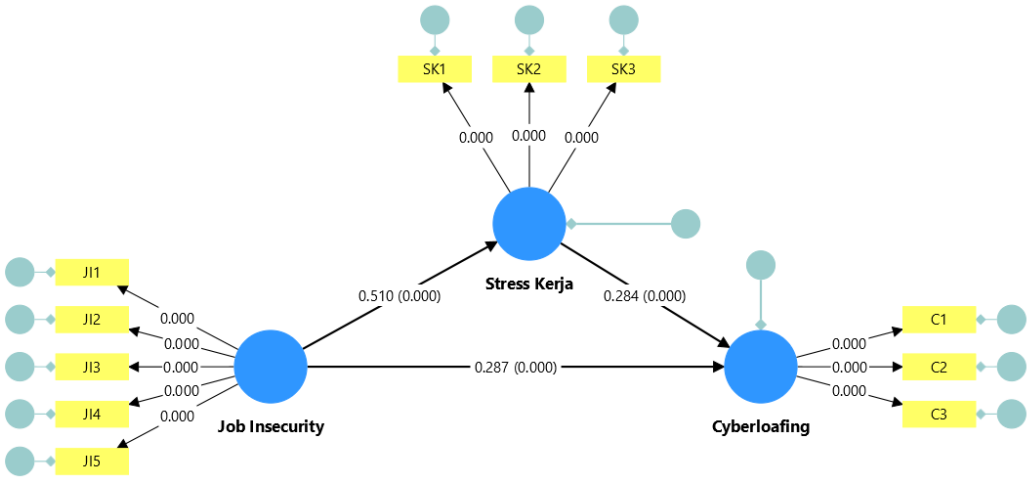
	Estimated model
Chi-square	231.722
Number of model parameters	25.000
Number of observations	375.000
Degrees of freedom	41.000
P value	0.000
ChiSqr/df	5.652
RMSEA	0.111
RMSEA LOW 90% CI	0.098
RMSEA HIGH 90% CI	0.126
GFI	0.897
AGFI	0.834
PGFI	0.557
SRMR	0.027
NFI	0.963
TLI	0.959
CFI	0.969
AIC	281.722
BIC	379.895

Berdasarkan Tabel 6, hasil pengujian model fit menunjukkan bahwa model penelitian memiliki tingkat kesesuaian yang baik berdasarkan beberapa indeks, yaitu SRMR sebesar 0,027, NFI sebesar 0,963, TLI sebesar 0,959, dan CFI sebesar 0,969. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model memiliki kesesuaian yang memadai dengan data penelitian, sehingga dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 7. R^2

	R-square
Cyberloafing	0.246
Stress Kerja	0.260

Berdasarkan Tabel 7, nilai R-square variabel Cyberloafing sebesar 0,246 menunjukkan bahwa 24,6% variasi perilaku Cyberloafing dapat dijelaskan oleh variabel Job Insecurity dan Stress Kerja, sedangkan 75,4% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Sementara itu, nilai R-square Stress Kerja sebesar 0,260 menunjukkan bahwa 26% variasinya dapat dijelaskan oleh Job Insecurity, sedangkan 74% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.



Gambar 2. Pengujian Hipotesis Berdasarkan Koefisien Jalur, Nilai p, dan Konstruk (R^2)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan SEM-PLS untuk mengevaluasi arah dan signifikansi hubungan antarvariabel yang diteliti. Pengujian didasarkan pada nilai t-statistic, dengan hubungan dinyatakan signifikan apabila nilainya lebih besar dari 1,96, serta nilai p-value yang harus lebih kecil dari 0,05.

Tabel 8. Pengujian Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
Job Insecurity -> Cyberloafing	0.183	0.180	0.042	4.339	0.000
Job Insecurity -> Stress Kerja	0.399	0.392	0.050	8.008	0.000
Stress Kerja -> Cyberloafing	0.231	0.230	0.048	4.808	0.000
Job Insecurity -> Stress Kerja -> Cyberloafing	0.145	0.142	0.034	4.205	0.000

Berdasarkan Tabel 8, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa seluruh hubungan antarvariabel memiliki arah positif dan signifikan, dengan nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan p-value sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Job Insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap Cyberloafing ($\beta = 0,183$; $t = 4,339$), serta terhadap Stress Kerja ($\beta = 0,399$; $t = 8,008$). Selanjutnya, Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Cyberloafing ($\beta = 0,231$; $t = 4,808$). Hasil pengujian pengaruh tidak langsung juga menunjukkan bahwa Stress Kerja mampu memediasi hubungan Job Insecurity terhadap Cyberloafing ($\beta = 0,145$; $t = 4,205$). Dengan demikian, seluruh hipotesis penelitian dinyatakan diterima.

Pembahasan

Pengaruh Job Insecurity terhadap Perilaku Cyberloafing

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Job Insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku Cyberloafing, dengan koefisien jalur sebesar 0,183, nilai t-statistic 4,339, dan p-value kurang dari 0,001. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi ketidakpastian yang dirasakan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya, semakin tinggi pula kecenderungan mereka melakukan aktivitas internet untuk kepentingan pribadi selama jam kerja. Ketidakpastian pekerjaan dapat menimbulkan tekanan dan ketidaknyamanan sehingga karyawan berpotensi mengalihkan perhatian melalui aktivitas internet nonpekerjaan. Hasil penelitian ini didukung secara empiris oleh Suryani et al. (2026) yang menemukan bahwa Job Insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku Cyberloafing pada petugas keamanan rumah sakit di Tangerang Selatan. Dukungan serupa ditemukan dalam penelitian Soelton (2025) yang membuktikan bahwa Job Insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap Cyberloafing pada karyawan industri manufaktur. Kesamaan hasil tersebut memperkuat bukti bahwa ketidakamanan kerja dapat menjadi salah satu faktor yang meningkatkan perilaku Cyberloafing, meskipun penelitian ini menggunakan objek karyawan industri pembiayaan. Dengan demikian, hipotesis pertama dinyatakan diterima.

Pengaruh Job Insecurity terhadap Stress Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Job Insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, dengan koefisien jalur sebesar 0,399, nilai t-statistic 8,008, dan p-value kurang dari 0,001. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi ketidakpastian karyawan mengenai keberlangsungan pekerjaan, semakin tinggi pula stres kerja yang dirasakan. Kekhawatiran terhadap kehilangan pekerjaan, perubahan kondisi kerja, serta ketidakpastian masa depan pekerjaan dapat menjadi sumber tekanan bagi karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Hasil penelitian ini didukung secara empiris oleh Imaroh et al. (2023) yang menemukan bahwa Job Insecurity berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada karyawan BUMDes Sumber Sejahtera. Hasil yang lebih spesifik juga ditunjukkan oleh Prawira et al. (2023) yang membuktikan bahwa Job Insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan Liberta Hotel Seminyak. Temuan serupa diperoleh Octiyana dan Diwyarthi (2023), yang menunjukkan bahwa Job Insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan Hotel I.B.S.B. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat temuan penelitian terdahulu bahwa ketidakamanan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan stres kerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis kedua dinyatakan diterima.

Pengaruh Stress Kerja terhadap Perilaku Cyberloafing

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku Cyberloafing, dengan koefisien jalur sebesar 0,231, nilai t-statistic 4,808, dan p-value kurang dari 0,001. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja cenderung diikuti oleh meningkatnya perilaku Cyberloafing pada karyawan. Ketika menghadapi tekanan pekerjaan, karyawan dapat menggunakan internet untuk aktivitas pribadi sebagai bentuk pengalihan sementara dari tuntutan pekerjaan yang dihadapi. Hasil penelitian ini didukung secara empiris oleh Novianti dan Roz (2023) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku Cyberloafing pada

karyawan sektor perbankan di Malang. Dukungan lainnya ditemukan dalam penelitian Hurriyati dan Marlinda (2023), yang membuktikan adanya hubungan yang sangat signifikan antara stres kerja dan perilaku Cyberloafing pada karyawan bagian administrasi dan sumber daya manusia di Sunan Rubber Palembang. Kedua penelitian tersebut memperkuat hasil penelitian ini bahwa stres kerja memiliki keterkaitan dengan meningkatnya perilaku Cyberloafing. Dengan demikian, hasil penelitian ini konsisten dengan temuan penelitian terdahulu dan hipotesis ketiga dinyatakan diterima.

Peran Stress Kerja dalam Memediasi Pengaruh Job Insecurity terhadap Perilaku Cyberloafing

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa stres kerja mampu memediasi secara positif dan signifikan hubungan Job Insecurity terhadap perilaku Cyberloafing, dengan koefisien jalur sebesar 0,145, nilai t-statistic 4,205, dan p-value kurang dari 0,001. Hasil ini menunjukkan bahwa ketidakpastian pekerjaan tidak hanya berhubungan langsung dengan perilaku Cyberloafing, tetapi juga dapat meningkatkan perilaku tersebut melalui stres kerja yang dirasakan karyawan. Ketika karyawan mengalami ketidakpastian mengenai keberlangsungan pekerjaannya, kondisi tersebut dapat meningkatkan tekanan dalam bekerja. Stres yang muncul selanjutnya dapat mendorong karyawan melakukan aktivitas internet pribadi sebagai bentuk pengalihan dari tekanan pekerjaan. Hasil penelitian ini didukung secara empiris oleh Suryani et al. (2026) yang menemukan bahwa stres kerja mampu memediasi secara parsial hubungan Job Insecurity terhadap perilaku Cyberloafing. Kesamaan hasil tersebut menjadi bukti kuat bahwa stres kerja dapat berperan sebagai mekanisme yang menjelaskan bagaimana ketidakamanan kerja berkaitan dengan munculnya perilaku Cyberloafing. Meskipun demikian, penelitian Caniago et al. (2023) menemukan bahwa stres kerja tidak mampu memediasi hubungan beban kerja terhadap Cyberloafing. Perbedaan tersebut tidak secara langsung bertentangan dengan hasil penelitian ini karena Caniago et al. menguji beban kerja, bukan Job Insecurity, sebagai variabel independen. Selanjutnya, karena pengaruh langsung Job Insecurity terhadap Cyberloafing tetap signifikan setelah melibatkan stres kerja, maka stres kerja terbukti berperan sebagai mediator parsial (partial mediation). Dengan demikian, hipotesis keempat dinyatakan diterima.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku cyberloafing serta stres kerja pada karyawan industri pembiayaan di Tangerang Selatan. Stres kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku cyberloafing. Selain itu, stres kerja mampu memediasi secara parsial (partial mediation) hubungan antara job insecurity dan cyberloafing. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar potensi munculnya stres kerja dan perilaku cyberloafing selama jam kerja.

Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan disarankan untuk mengurangi ketidakpastian kerja melalui komunikasi kebijakan ketenagakerjaan yang transparan, kejelasan tugas dan tanggung jawab, serta pemberian dukungan kepada karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Perusahaan juga perlu melakukan evaluasi beban kerja secara berkala, menyediakan ruang komunikasi antara atasan dan karyawan, serta menerapkan pengawasan penggunaan fasilitas internet secara proporsional tanpa mengabaikan kebutuhan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain, seperti beban kerja, kontrol diri, keadilan organisasi, dan dukungan organisasi. Penelitian berikutnya juga dapat memperluas objek penelitian pada perusahaan pembiayaan lainnya atau menggunakan pendekatan penelitian yang berbeda agar hasilnya memiliki cakupan generalisasi yang lebih luas. Hal ini relevan karena job insecurity dan stres kerja hanya mampu menjelaskan 24,6% variasi perilaku cyberloafing, sedangkan 75,4% lainnya dipengaruhi oleh faktor di luar model penelitian.

5. DAFTAR PUSTAKA

Aftab, K., & Waseem, S. N. (2023). The alienated employee: The role of cyberloafing in coping with workplace incivility in manufacturing sector of Pakistan. International Journal of Health Sciences, 7(S1), 2250–2271. https://doi.org/10.53730/ijhs.v7ns1.14456

Akbulut, Y., Dönmez, O., & Dursun, Ö. Ö. (2017). Cyberloafing and social desirability bias among students and employees. Computers in Human Behavior, 72, 87–95. https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.02.043

Al Hadi, M. S., & Ketut Surya, I. B. (2023). Work Stress Mediates the Effect of Workload Against Employee Turnover Intention at BRI Kuta Branch Office. International Journal of Economics and Management Studies, 10(5), 26–34. https://doi.org/10.14445/23939125/ijems-v10i5p104

Aladwan, M. A., Salleh, H. S., Anuar, M. M., ALhwadi, H., & Almomani, I. (2021). The Relationship among Service Quality, Patient Satisfaction and Patient Loyalty: Case Study in Jordan Mafraq Hospital. Linguistics and Culture Review, 5(S3), 27–40. https://doi.org/10.21744/lingcure.v5ns3.1368

Aldino, N. H., & Franksiska, R. (2021). Examining the Impact of Habit, Workload, and Work Environment To Work Stress on Millennial Generations. IJEBAR, 5(3), 697–710. http://www.jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR/article/view/3015

Bervell, B., Mireku, D. O., & Agyapong, D. (2024). Modelling the antecedents of students' satisfaction and continuous use intentions of an electronic appraisal portal system in higher education. Computers in Human Behavior Reports, 15(May), 100431. https://doi.org/10.1016/j.chbr.2024.100431

Bhattacharjee, A., & Sarkar, A. (2025). A Stressor-Emotion–CWB and social exchange perspective on the relationship between role overload and cyberloafing. Asia-Pacific Journal of Business Administration. https://doi.org/10.1108/APJBA-07-2024-0376

Caniago, A. J., Pravitasmara, Y. E., & Human. (2023). Peran Stress Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Di Pdam Ketapang. JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan), 7(2), 570–582. https://doi.org/10.29408/jpek.v7i2.23192

Hamdali, N. T., & Liswandi, L. (2023). Examining Job Stress Among Indonesian Gen Z Employees Using Jd-R Model. Jurnal Manajemen Kewirausahaan, 20(1), 1. https://doi.org/10.33370/jmk.v20i1.983

Hessari, H., Daneshmandi, F., Busch, P., & Smith, S. (2024). Mitigating cyberloafing through employee adaptability: the roles of temporal leadership, teamwork attitudes and competitive work environment. In Asia-Pacific Journal of Business Administration (Vol. 17, Issue 2). https://doi.org/10.1108/APJBA-02-2024-0065

Hurriyati, D., & Marlinda, I. (2023). The Relationship between Job Stress and Cyberloafing Behavior in Administrative and HR Employees of Sunan Rubber Palembang Ltd. Endless: International Journal of Future Studies, 6(1), 239–256. https://doi.org/10.54783/endlessjournal.v6i1.140

Imaroh, M. F., Sudiro, A., & Sunaryo. (2023). The relation of job insecurity and workload toward turnover intentions mediated by work stress. International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478), 12(2), 148–157. https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i2.2352

Junianto, M., Bashori, K., & Hidayah, N. (2020). Validitas dan Reliabilitas Skala Student Engagement. Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang), 11(2), 139. https://doi.org/10.24036/rapun.v11i2.109771

Juniar, R., & Arijanto, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja yang Dimediasi oleh Burnout terhadap Perilaku Cyberloafing di Departement R&D PT. Kalbe Farma Tbk. Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Perencanaan Kebijakan, 2(1), 19. https://doi.org/10.47134/jampk.v2i1.408

Karyatun, S., Wahyono, T., Apriadi, I., Priyono, P., Arief, H., Hakim, M. A. R., & Soelton, M. (2021). Determinants of employee performance in tourism industry. International Journal of Productivity and Quality Management, 1(1), 1. https://doi.org/10.1504/ijpqm.2021.10040545

Kaur, A., Maheshwari, S., & Varma, A. (2025). The digital escape: examining the impact of cyberloafing on gossip-induced emotional exhaustion and the mediating role of self-esteem. Evidence-Based HRM. https://doi.org/10.1108/EBHRM-12-2023-0344

Khan, J., Saeed, I., Fayaz, M., Zada, M., & Jan, D. (2023). Perceived overqualification? Examining its nexus with cyberloafing and knowledge hiding behaviour: harmonious passion as a moderator. Journal of Knowledge Management, 27(2), 460–484. https://doi.org/10.1108/JKM-09-2021-0700

Khari, C., & Sinha, S. (2024). Job autonomy and cyberloafing: a mediated moderation model of work engagement and mindfulness. Evidence-Based HRM. https://doi.org/10.1108/EBHRM-05-2023-0117

Kurniawati, E. P., Rostiana, & Idulfilastri, R. M. (2023). Pengaruh Tuntutan Pekerjaan Terhadap Cyberloafing Dengan Kebosanan Kerja Sebagai Mediator Pada Karyawan Yang Bekerja Dari Rumah. Jurnal Psikologi, 16(1), 208–222. https://doi.org/10.35760/psi.2023.v16i1.4381

Ma, L., Zhang, X., & Yu, P. (2024). Enterprise social media usage and social cyberloafing: an empirical investigation using the JD-R model. Internet Research, 34(3), 939–959. https://doi.org/10.1108/INTR-04-2021-0239

Maemunah, S. et al. (2024). the Effect of Workload and Job Stress on Employee. International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR), 8(1), 1–11.

Mazidi, A. K., 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

Meliani, A., Heriyadi, Rosnani, T., & Saputra, P. (2024). Workload on SOEs employee performance : Mediating effects of work stress and burnout. Journal of Management and Digital Business, 4(3), 697–712.

Nawawi, Y., M Zainul, L., Rusba, K., Khatami Fahmi Putra, M., & Zulfikar, I. (2024). The Effect of Workload on Concentration Disorders With Work Stress in PT Oragon Technology Indonesia. Ranah Research : Journal of Multidisciplinary Research and Development, 6(5), 2240–2248. https://doi.org/10.38035/rrj.v6i5.1055

Nivedhitha, K. S., Giri, G., & Pasricha, P. (2024). Gamification as a panacea to workplace cyberloafing: an application of self-determination and social bonding theories. Internet Research, 35(2), 798–840. https://doi.org/10.1108/INTR-07-2023-0558

Novianti, K. R., & Roz, K. (2023). Cyberloafing Behavior: The Determinant Factors Related to Work Stress and Workload in The Banking Sector. Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen, 9(2), 378–385. https://doi.org/10.17358/jabm.9.2.378

Octiyana, N. K. E., & Diwyarthi, N. D. M. S. (2023). the Impact of Job Insecurity and Workload on Employee Workstress Due To the Effect of the Covid-19 Pandemic. Jurnal Kepariwisataan, 22(2), 210–217. https://doi.org/10.52352/jpar.v22i2.1171

Pangani, J., & Munyenyembe, B. (2024). The Impact of Stress and Loneliness on Cyberloafing of Health Workers in Malawi: The Moderating Role of Age. African Journal of Empirical Research, 5(3), 640–648. https://doi.org/10.51867/ajernet.5.3.55

Pariyanti, E., Adawiyah, W. R., Wulandari, S. Z., & Febriyanto. (2022). Organizational Justice, Job stress, and Cyberloafing: The Moderating Role of Islamic Workplace Spirituality. Journal of Behavioral Science, 17(3), 90–105.

Prabaratri, L., & Ekowati, D. (2024). Job Boredom , Work Overload , dan Cyberloafing : Uji Peran Mediasi Rumination dan Job Stress pada Karyawan Generasi Milenial. Jurnal Maksipreneur, 13(2), 644–655.

Prawira, K. D., Diwyarthi, N. D. M. S., & Sulistyawati, N. L. K. S. (2023). Pengaruh Job Insequrity dan Beban Kerja terhadap Stres kerja karyawan. Jurnal Bisnis Hospitaliti, 12(1), 56–63. https://doi.org/10.52352/jbh.v12i1.898

Rahaei, A., & Salehzadeh, R. (2020). Evaluating the impact of psychological entitlement on cyberloafing: the mediating role of perceived organizational justice. Vilakshan - XIMB Journal of Management, 17(1/2), 137–152. https://doi.org/10.1108/xjm-06-2020-0003

Rahmaditha, A., Riandika, R., & Wibowo, S. N. (2024). The Effect of Work Boredom and Self-Control on Cyberloafing Behavior. Jurnal Ekuisci, 1(4), 212–223. https://doi.org/10.62885/ekuisci.v1i4.230

Saghih, A. M. F., & Nosrati, S. (2021). The antecedents of job embeddedness and their effects on cyberloafing among employees of public universities in eastern Iran. International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management, 14(1), 77–93. https://doi.org/10.1108/IMEFM-11-2019-0489

Sagita, I., Bagis, F., Widhiandono, H., & Rahmawati, I. Y. (2024). How do Abusive Supervision and Gender Affect Employee Cyberloafing Behavior Through Emotional Exhaustion? International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR), 8(1), 1–16.

Setyowati, W., Setyawati, T., & Setyawati, T. (2021). Peran Mediasi Stres Kerja Pada Pengaruh Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Outsourcing PT. DVN). Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 9(2), 135–143. https://doi.org/10.35829/magisma.v9i2.174

Soelton, M., Yuliantini, T., Karyatun, S., Arijanto, A., Anah, S. R. I., Aulia, I. N., Ummairoh, A., & Ali, A. J. (2024). How Cyberloafing Emerges : Burnout Identification Model Approaches. International Journal of Economics and Management Systems, 9, 17–30.

Suari, G. A. M. S., Rahyuda, A. G., Riana, I. G., Wibawa, I. M. A., Sari, G. A. P. L. P., Yana, I. G. A. A. K., & Putra, I. K. N. (2022). The effect of role ambiguity on cyberloafing with work stress as a mediation variable. International Journal of Health Sciences, 6(May), 2211–2219. https://doi.org/10.53730/ijhs.v6ns4.7145

Suryani, N. L., Hermawati, R., & Guruh, M. (2026). Job Insecurity and Workload: Does Stress Lead to Cyberloafing?. *Annals of Human Resource Management Research*, *6*(1), 231–249. https://doi.org/10.35912/ahrmr.v6i1.3578

Tandon, A., Kaur, P., Ruparel, N., Islam, J. U., & Dhir, A. (2022). Cyberloafing and cyberslacking in the workplace: systematic literature review of past achievements and future promises. In Internet Research (Vol. 32, Issue 1). https://doi.org/10.1108/INTR-06-2020-0332

Zhou, B., Li, Y., Hai, M., Wang, W., & Niu, B. (2023). Challenge-hindrance stressors and cyberloafing: A perspective of resource conservation versus resource acquisition. Current Psychology, 42(2), 1172–1181. https://doi.org/10.1007/s12144-021-01505-0

Zhu, J., Wei, H., Li, H., & Osburn, H. (2021). The paradoxical effect of responsible leadership on employee cyberloafing: A moderated mediation model. Human Resource Development Quarterly, 32(4), 597–624. https://doi.org/10.1002/hrdq.21432