

# Pengaruh Beban Kerja Dan *Cyberloafing* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Kediri Sakti

Revisya Ilham Nur Qur'ani \*<sup>1</sup>  
Indah Listyani <sup>2</sup>  
Rike Kusuma Wardhani <sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri

\*e-mail : [revisyailham2002@gmail.com](mailto:revisyailham2002@gmail.com)<sup>1</sup>, [indahlistyani57@gmail.com](mailto:indahlistyani57@gmail.com)<sup>2</sup>, [rikekusuma@uniska-kediri.ac.id](mailto:rikekusuma@uniska-kediri.ac.id)<sup>3</sup>

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Kediri Sakti. Penelitian ini termasuk *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan merupakan sampel jenuh berjumlah 129 karyawan. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, studi pustaka, dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi yang diolah dengan SPSS 25. Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Cyberloafing* berpengaruh negatif secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja dan *cyberloafing* berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kinerja karyawan lebih besar dipengaruhi oleh variabel beban kerja dengan nilai sebesar 7,345 daripada variabel *cyberloafing* dengan nilai sebesar -3,765. Variabel beban kerja dan *cyberloafing* berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Sinar Kediri Sakti sebesar 37,3% dan sisanya sebesar 62,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

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

## Abstract

This research aims to determine the effect of workload and *cyberloafing* on employee performance at PT Sinar Kediri Sakti. This research is *explanatory research* in a quantitative approach. The sample used was a saturation sample of 129 employees. Data were obtained through interviews, observations, literature studies and questionnaires. Data analysis techniques using instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression, hypothesis test, and coefficient of determination with SPSS 25. The result of this research at the significance level 5% showed that workload has a partially positive and significant effect on employee performance. *Cyberloafing* has a partially negative and significant effect on employee performance. Workload and *cyberloafing* have a simultaneously and significant effect on employee performance. The employee performance variable is more influenced by workload variable with a value of 7,345 than a *cyberloafing* variable with a value of -3,765. Workload and *cyberloafing* variables affect employee performance variable at PT Sinar Kediri Sakti by 37,3% and the remaining 62,7% is influenced by other variables that are not researched.

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

## PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin ketat membuat perusahaan berlomba-lomba mencari karyawan terbaik sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Perkembangan teknologi, informasi yang mudah didapat, banyaknya sumber modal, dan sumber daya alam akan kurang berarti tanpa manusia karena secanggih apapun teknologi, kehadiran manusia akan tetap diperlukan. Kinerja karyawan dapat mengalami kenaikan atau penurunan. Namun yang lebih menjadi perhatian adalah kinerja yang menurun sebab akan berdampak buruk bagi perusahaan. Perusahaan perlu mencari tahu penyebabnya dan segera mencari solusinya sehingga kinerja karyawan kembali optimal.

Setiap karyawan pasti memiliki beban kerja masing-masing. Beban kerja harus disesuaikan agar tidak terlalu ringan atau terlalu berat. Beban kerja terlalu sedikit menyebabkan karyawan bosan, kurang termotivasi, inefisiensi biaya serta dapat menurunkan kemampuan

karyawan karena tidak dipakai dalam melakukan pekerjaannya. Begitu pula sebaliknya, beban kerja terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan, kebosanan, stres, serta penurunan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu memperhitungkan beban kerja dan menganalisis jumlah kebutuhan karyawan dengan tepat.

Perkembangan teknologi yang pesat mengharuskan perusahaan beradaptasi. Menurut survei Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2022 sebanyak 29,39% pengakses internet di Indonesia merupakan karyawan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa internet penting dalam menjalankan bisnis sebuah perusahaan.

Internet yang digunakan dengan tepat dapat menunjang dalam menyelesaikan pekerjaan agar lebih efektif dan efisien. Manfaat internet di perusahaan dapat dilihat dari lebih cepatnya komunikasi antar karyawan, mempermudah pengurusan berkas, tempat mencari ide, dan sebagainya. Namun, internet memiliki dampak negatif salah satunya menyebabkan *cyberloafing*. *Cyberloafing* dapat berdampak pada kinerja karena membuat karyawan lalai sehingga tugasnya tidak selesai tepat waktu.

Berdasarkan observasi dan wawancara ditemukan permasalahan di PT Sinar Kediri Sakti yaitu masih terdapat karyawan yang mengakses internet saat jam kerja bukan untuk kepentingan kerja dan terjadi kesenjangan atau perbedaan tingkat beban kerja. Beban kerja terlalu tinggi dirasakan karyawan operator gudang. Sedangkan beban kerja terlalu rendah dirasakan oleh bagian *packing* karena terlalu banyak karyawan yang dipekerjakan di bagian tersebut. Beban kerja terlalu sedikit atau terlalu banyak dapat menyebabkan kebosanan kerja. Ketika kebosanan terjadi, maka karyawan biasanya mengakses internet untuk rehat sejenak dari tugasnya. Aktivitas yang dilakukan antara lain menjelajahi media sosial, bermain game *online*, menonton video, dan sebagainya. Penggunaan internet yang sampai berimbas pada perilaku *cyberloafing* dapat menyebabkan kelalaian dan rasa malas berkelanjutan. Terlebih lagi jika tindakan tersebut dilakukan terlalu sering hingga menjadi kebiasaan. Hal tersebut tentunya akan berdampak pada kinerja karyawan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah aktivitas atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu (Vanchapo, 2020:1). Beban kerja tercantum dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) No.12 tahun 2008 yang mendefinisikan beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dengan norma waktu. Beban kerja tidak hanya menyangkut kelebihan atau kekurangan pekerjaan, tetapi termasuk pula yang setara (Priansa, 2018:251).

Menurut Harini (2018:32) beban kerja karyawan timbul karena dipengaruhi oleh dua faktor yaitu:

#### 1) Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh yang disebabkan karena reaksi terhadap beban kerja. Faktor internal meliputi faktor somatis (umur, jenis kelamin, kondisi kesehatan, status gizi, dan sebagainya) dan faktor psikis (persepsi, motivasi, kepercayaan, kepuasan, keinginan dan sebagainya).

#### 2) Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang timbul dari luar diri individu, antara lain :

a. Tugas. Terdapat dua macam tugas yaitu tugas fisik dan tugas mental. Tugas bersifat fisik contohnya tata ruang tempat kerja, sikap kerja, kondisi lingkungan kerja, dan beban kerja yang diberikan. Sedangkan tugas bersifat mental contohnya kondisi emosional pekerjaan, tanggung jawab, dan kesulitan pekerjaan.

b. Organisasi Kerja. Contohnya seperti pembagian shift kerja, sistem kerja, dan lamanya jam istirahat.

c. Lingkungan kerja. Contohnya seperti lingkungan kerja psikologis, lingkungan kerja biologis, lingkungan kerja kimiawi, dan lingkungan kerja fisik.

Munandar (2018:381) membagi indikator beban kerja menjadi dua yaitu :

1) Tuntutan fisik

Tuntutan fisik adalah kondisi kerja tertentu yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal. Kondisi fisik berdampak juga terhadap kesehatan mental seorang pegawai. Kondisi kesehatan pegawai harus dijaga dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaannya.

2) Tuntutan tugas

Tuntutan tugas merupakan kondisi dimana karyawan harus melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Beban kerja yang terlalu banyak atau terlalu sedikit akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Cyberloafing**

*Cyberloafing* adalah tindakan penggunaan perangkat elektronik di tempat kerja yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan (Sulistyan dan Emmy, 2020:1). Lim (dalam Oktapiansyah, 2018:13) berpendapat bahwa *cyberloafing* merupakan perilaku menyimpang pegawai di tempat kerja yang menggunakan status pegawainya untuk mengakses *email* dan internet selama jam kerja untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Teknologi atau alat yang digunakan dalam melakukan *cyberloafing* antara lain komputer, laptop, *smartphone*, tablet, dan lain sebagainya. Alat tersebut tidak hanya terbatas milik perusahaan tetapi juga milik pribadi karyawan yang dibawa ke tempat kerja. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Cyberloafing*

Menurut Ozler dan Polat (dalam Saldamon, 2021:13-17) ada tiga faktor utama penyebab perilaku *cyberloafing* yaitu:

1) Faktor individu

Adapun faktor individu yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* antara lain yaitu persepsi dan sikap, *personal trait*, kebiasaan dan kecanduan internet, faktor-faktor demografi, dan niat untuk terlibat, norma sosial, dan etika pribadi

2) Faktor organisasional

Adapun faktor organisasional yang mempengaruhi *cyberloafing* antara lain yaitu pembatasan dalam penggunaan internet, hasil yang diantisipasi, dukungan manajeria, persepsi teman kerja terhadap norma *cyberloafing*, sikap kerja karyawan, dan karakteristik kerja

3) Faktor situasional

Faktor situasional antara lain seperti peluang, keterjangkauan, kenyamanan, serta jam kerja yang lebih lama di tempat kerja.

Menurut Lim dan Teo (dalam Zakaria, 2023:11) *cyberloafing* terbagi menjadi dua kategori yaitu :

1) *Emailing Activities*

*Emailing Activities* adalah kegiatan *cyberloafing* dimana pekerja menggunakan *email* yang tidak berkaitan dengan pekerjaan saat jam kerja. Contohnya seperti mengirim, memeriksa, membaca, maupun menerima *email* pribadi.

2) *Browsing Activities*

*Browsing Activities* adalah kegiatan *cyberloafing* dimana pekerja memakai akses internet pada saat jam kerja untuk aktivitas *browsing* di situs-situs yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Contohnya seperti mengakses situs berita, menerima atau mengirim pesan instan, mengakses situs hiburan, mengunduh musik atau video, mengakses situs olahraga, belanja *online*, dan bermain *game online*.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (dalam Pribadi, 2019:44), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tanggung jawab dan tugas-tugas yang diberikan dalam periode tertentu (Kasmir, 2019:182). Kinerja adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas

yang bisa diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan merupakan kontribusi individu dalam membantu pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan (Rerung, 2019:54).

Menurut Hasibuan (dalam Firmansyah, 2021:16-18) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, ada dua yaitu :

- 1) Faktor internal
  - a. Kemampuan intelektualitas, yaitu kemampuan karyawan untuk mengatasi kerumitan bersifat kognitif.
  - b. Disiplin kerja, yaitu kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati seluruh peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.
  - c. Pengalaman kerja, yaitu pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode pekerjaan karena keterlibatan karyawan dalam pelaksanaan tugas tersebut.
  - d. Kepuasan kerja, yaitu sikap senang dengan pekerjaan yang sedang dijalani.
  - e. Latar belakang pendidikan, yaitu dasar pembelajaran, keterampilan dan kebiasaan melalui pengajaran, dan penelitian.
  - f. Motivasi karyawan, yaitu memberikan upaya lebih untuk mencapai tujuan organisasi, yang disebabkan karena kemauan pribadi.
- 2) Faktor eksternal
  - a. Pengembangan karir, yaitu aktivitas kepegawaian yang membantu para pegawai dalam merencanakan karir masa depan di perusahaan
  - b. Gaya kepemimpinan, yaitu salah satu cara yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang lain (karyawan) demi mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.
  - c. Lingkungan kerja, yaitu suatu faktor yang mempengaruhi keamanan dan memungkinkan karyawan untuk melakukan pekerjaan secara optimal.
  - d. Pelatihan, yaitu pemenuhan kebutuhan keterampilan bagi karyawan baru atau karyawan lama untuk menunjang pekerjaannya.
  - e. Kompensasi, yaitu pengeluaran dan biaya dari perusahaan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.
  - f. Sistem manajemen yang terdapat di perusahaan, penerapan dari perusahaan, dalam prosedur yang digunakan untuk memastikan bahwa perusahaan tersebut sudah memenuhi standar.

Mangkunegara (dalam Pribadi, 2019:49-50) mengemukakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas Kerja  
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan apa yang harus dikerjakannya.
- 2) Kuantitas Kerja  
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu hari. Kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja masing-masing karyawan.
- 3) Tanggung jawab  
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan.
- 4) Kerjasama  
Kerjasama merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian berlandaskan sifat positivisme sebagai metode ilmiah karena memenuhi kaidah ilmiah seperti konkrit, objektif, terukur, rasional,

serta sistematis. Metode ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan yang akan digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian objektif, dan analisa data bersifat kuantitatif atau statistik (Sugiyono, 2019:17)

### Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT Sinar Kediri Sakti yang beralamat di Jalan Sudiro, Dusun Gayam Timur, Desa Gayam, Kecamatan Gurah, Kabupaten Kediri.

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek dengan karakteristik dan kuantitas tertentu yang telah ditetapkan dalam penelitian untuk dipelajari sehingga bisa ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:126). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sinar Kediri Sakti.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi (Sugiyono, 2019:127). Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan sampel jenuh sebanyak 129 karyawan.

### Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari observasi, kuesioner, dan wawancara. Data sekunder diperoleh dari catatan, dokumen, internet serta berbagai literatur pendukung seperti buku, artikel, dan jurnal.

### Teknik Analisis Data

Terdapat beberapa teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain yaitu, uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi

## HASIL PENELITIAN

### Uji Instrumen

### Uji Validitas

**Tabel 1. Uji Validitas**

Item	r hitung	Sig (2-tailed)	Ket.
X1.1	0,489	0,000	Valid
X1.2	0,349	0,000	Valid
X1.3	0,450	0,000	Valid
X1.4	0,692	0,000	Valid
X1.5	0,612	0,000	Valid
X1.6	0,435	0,000	Valid
X1.7	0,557	0,000	Valid
X2.1	0,458	0,000	Valid
X2.2	0,411	0,000	Valid
X2.3	0,547	0,000	Valid
X2.4	0,588	0,000	Valid
X2.5	0,531	0,000	Valid
X2.6	0,653	0,000	Valid
X2.7	0,644	0,000	Valid
X2.8	0,600	0,000	Valid
Y.1	0,442	0,000	Valid
Y.2	0,349	0,000	Valid
Y.3	0,571	0,000	Valid
Y.4	0,379	0,000	Valid

Y.5	0,430	0,000	Valid
Y.6	0,337	0,000	Valid
Y.7	0,490	0,000	Valid
Y.8	0,409	0,000	Valid
Y.9	0,295	0,001	Valid

Sumber : Data diolah SPSS (2024) Tabel 1 menunjukkan bahwa keseluruhan item (pernyataan) dalam kuesioner yang digunakan untuk mengukur ketiga variabel di dalam penelitian ini memenuhi kriteria uji validitas. Hal tersebut dapat terlihat dari nilai r hitung yang lebih besar daripada nilai r tabel (0,1729) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ket.
Beban Kerja	0,702	Reliabel
<i>Cyber loafing</i>	0,724	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,656	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Tabel 2 menunjukkan jika keseluruhan variabel di dalam kuesioner ini memenuhi uji reliabilitas. Terlihat dalam tabel diatas bahwa nilai *cronbach's alpha* dari setiap variabel lebih dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan untuk setiap variabel yang diteliti reliabel dan handal untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

**Tabel 3. Uji Normalitas**

Kolmogorov-Smirnov Test	Unstandardized Residual
Test Statistic	0.054
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa uji Kolmogorov Smirnov dalam penelitian memiliki nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih dari 0,05. Hal ini berarti data berdistribusi secara normal.

**Uji Linearitas**

**Tabel 4. Uji Linearitas**

Variabel	<i>Sig Deviation of linearity</i>
Beban kerja ke Kinerja Karyawan	0,520
<i>Cyberloafing</i> ke Kinerja Karyawan	0,847

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *sig deviation of linearity* lebih besar dari 0,05. Beban kerja berhubungan secara linier terhadap kinerja karyawan karena nilai *sig deviation* sebesar  $0,520 > 0,05$ . *Cyberloafing* berhubungan secara linier terhadap kinerja karyawan karena nilai *sig deviation* sebesar  $0,847 > 0,05$ . Hal ini berarti model regresi memenuhi syarat linearitas sehingga layak untuk digunakan.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 5 Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF
Beban Kerja	.988	1.012
<i>Cyber</i>	.988	1.012

<i>loafing</i>		
----------------	--	--

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Tabel 5 menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yaitu beban kerja dan *cyberloafing* memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,988 > 0,10 dan VIF sebesar 1,012 < 10. Kedua variabel memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF < 10 yang berarti tidak terdapat multikolinearitas antara variabel beban kerja dan *cyberloafing* dalam model regresi ini sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

**Uji Heterokedastisitas**

**Tabel 6. Uji Heterokedastisitas**

Variabel	Sig
Beban Kerja	.457
<i>Cyberloafing</i>	.305

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai sig dari variabel beban kerja sebesar 0,457 yang lebih besar dari 0,05 dan nilai sig dari variabel *cyberloafing* sebesar 0,305 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti kedua variabel bebas tidak terjadi heterokedastisitas karena memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

**Regresi Linier Berganda**

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana perubahan nilai kinerja karyawan, jika variabel beban kerja atau *cyberloafing* dinaikkan atau diturunkan nilainya. Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 23,534 + 0,494X_1 - 0,172X_2$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa :

- 1) Nilai konstanta ( $\alpha$ ) menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel beban kerja dan *cyberloafing* maka nilai kinerja karyawan sebesar 23,534.
- 2) Koefisien regresi beban kerja sebesar 0,494 bernilai positif. Hal ini berarti ketika variabel beban kerja naik satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan naik 0,494 dengan syarat asumsi variabel yang lain konstan.
- 3) Koefisien regresi *cyberloafing* sebesar -0,172 bernilai negatif. Hal ini berarti ketika variabel *cyberloafing* naik satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan turun -0,172 dengan syarat asumsi variabel yang lain konstan.

**Uji Hipotesis**

**Uji t (parsial)**

**Tabel 7. Uji t**

Variabel	t hitung	Sig-t
Beban Kerja	7,345	0,000
<i>Cyberloafing</i>	- 3,765	0,000

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat diketahui jika :

- 1) Nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dimana t hitung 7,345 > t tabel 1,979 serta nilai sig-t 0,000 < 0,05. Hal ini berarti terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara beban kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).
- 2) lebih besar dari nilai t tabel dimana t hitung - 3,765 > t tabel 1,979 serta nilai sig-t 0,000 < 0,05. Hal ini berarti terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara *cyberloafing* ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

**Uji F (simultan)**

**Tabel 8.Uji F**

F	Sig
37,506	0,000

Sumber : Data diolah SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 8 diatas terlihat jika nilai dari F hitung 37,506 > dari nilai F tabel 3,07 dan nilai sig-F 0,000 < 0,05. Hal ini berarti terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan antara beban kerja dan *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Kediri Sakti.

### Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan sebuah model dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 0,373. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan *cyberloafing* berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Sinar Kediri Sakti sebesar 37,3% dan sisanya sebesar 62,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Kediri Sakti

Berdasarkan analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Kediri Sakti. Keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai t hitung yang positif menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja dengan kinerja karyawan berbanding lurus. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sipayung dan Purba (2021:128) dengan judul "*The Effect of Motivation, Workload, and Work Environment on Employee Performance Through Job Satisfaction as Intervening Variable at the Environmental Service Office of Deli Serdang Regency*". Beban kerja yang bertambah membuat karyawan lebih tertantang sehingga kinerja akan naik. Karyawan yang menyelesaikan tugas dan kinerjanya baik dapat menjadi pertimbangan perusahaan untuk melakukan promosi atau memberikan tambahan kompensasi. Selain itu, bertambahnya beban kerja membantu perusahaan menggali potensi baru sehingga bisa mengetahui karyawan mana yang perlu dioptimalkan. Meskipun demikian, beban kerja yang diberikan kepada masing-masing tetap harus diperhatikan dan diperhitungkan dengan benar agar kinerja karyawan tetap dalam kondisi yang baik.

### Pengaruh *Cyberloafing* terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Kediri Sakti

Berdasarkan analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa *cyberloafing* ( $X_2$ ) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Kediri Sakti. Keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai t hitung yang negatif menunjukkan bahwa hubungan antara *cyberloafing* dengan kinerja karyawan berbanding terbalik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Ngowella *et al.* (2022:34) dengan judul "*A Review on Cyberloafing: The Effects of Social Platforms on Work Performance*". *Cyberloafing* menyebabkan karyawan tidak fokus sehingga melakukan kesalahan dalam pekerjaan. Selain itu, *cyberloafing* yang berlebihan menyebabkan waktu yang seharusnya digunakan untuk bekerja akan terbuang sia-sia sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Apabila terjadi secara berulang bukan tidak mungkin jabatan atau kompensasi dapat turun karena kinerja karyawan yang tidak maksimal.

### Pengaruh Beban Kerja dan *Cyberloafing* terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Kediri Sakti

Berdasarkan analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa beban kerja ( $X_1$ ) dan *cyberloafing* ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sinar Kediri Sakti. Keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Desnirita dan Sari, 2022:10) dengan judul "*Dampak Beban Kerja dan Perilaku *Cyberloafing* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dwidaya World Wide Cabang Wilayah DKI Jakarta*". Beban kerja yang bertambah disertai dengan *cyberloafing* yang rendah dapat meningkatkan kinerja karyawan. Adanya beban kerja membuat karyawan menunjukkan kemampuannya untuk menyelesaikan beban kerja tersebut terlebih dengan bertambahnya beban kerja maka kompensasi yang didapat juga lebih besar. Saat karyawan fokus dengan tugas mereka dan tidak melakukan *cyberloafing* maka tugas akan selesai tepat waktu dan hasilnya maksimal.

## KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan *cyberloafing* terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Kediri Sakti. Berdasarkan data yang dikumpulkan dan telah diuji, dapat disimpulkan sebagai berikut : Variabel beban kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sinar Kediri Sakti. Hal ini dibuktikan dengan  $t$  hitung  $7,345 > t$  tabel  $1,979$  dan  $\text{sig-}t$   $0,000 < 0,05$ . Variabel *cyberloafing* ( $X_2$ ) berpengaruh negatif secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sinar Kediri Sakti. Hal ini dibuktikan dengan  $t$  hitung  $-3,765 > t$  tabel  $1,979$  dan  $\text{sig-}t$   $0,000 < 0,05$ . Variabel beban kerja ( $X_1$ ) dan *cyberloafing* ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sinar Kediri Sakti. Hal ini dibuktikan dengan  $F$  hitung  $37,506 > F$  tabel  $3,07$  dan  $\text{sig-}F$   $0,000 < 0,05$ .

## SARAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, peneliti memiliki beberapa saran sebagai berikut : Bagi akademisi, Diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan metode, objek, maupun variabel yang berbeda sehingga ada keterbaruan dan dapat melihat perbedaan temuan antara satu penelitian dengan penelitian lain sehingga menambah referensi dan pengetahuan. Bagi perusahaan, Diharapkan bagi pihak perusahaan agar memperhatikan beban kerja karyawan agar tidak terlalu sedikit maupun terlalu banyak. Perusahaan dapat mengevaluasi secara berkala untuk memastikan jika beban kerja karyawan sudah sesuai sehingga kinerja dapat maksimal. Karyawan dapat dirotasi agar menemukan suasana dan tantangan baru sehingga tidak bosan. Tugas tersebut juga dapat membantu perusahaan dalam menggali potensi karyawan sehingga bisa mengoptimalkan kinerja. Selain itu, para atasan dapat memberikan teguran dan sanksi kepada karyawan sehingga *cyberloafing* bisa berkurang. Karyawan diharapkan untuk mengontrol diri dan tidak menggunakan internet untuk melakukan aktifitas diluar pekerjaan kecuali saat diperlukan dan saat jam istirahat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja*. CV. Pena Persada.
- Desnirita, & Sari, A. P. (2022). *Dampak Beban Kerja dan Prilaku Cyberloafing terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dwidaya Wolrd Wide Cabang Wilayah Jakarta*. 2(1), 1–13.
- Firmansyah, B. (2021). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di UD Karya Jati Jombang (Studi pada Karyawan Bagian Produksi Unit 2)*. STIE PGRI Dewanatara Jombang.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Munandar, A. S. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Ngowella, G. D., Loua, L. R., & Suharnomo. (2022). A Review on Cyberloafing: The Effects of Social Platforms on Work Performance. *Asia Pacific Fraud Journal*, 7(1), 27–39. <https://doi.org/10.21532/apfjournal.v7i1.249>
- Oktapiansyah, H. (2018). *Hubungan antara Stres Kerja dengan Perilaku Cyberloafing pada Karyawan Bank*. Universitas Islam Indonesia.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan 3)*. Alfabeta.
- Pribadi, T. V. R. M. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang A. Nasution Kota Bandung*. Universitas Pasundan.
- Rerung, R. R. (2019). *Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behavior*. CV Media Sains Indonesia.
- Saldsamon, Y. (2021). *Hubungan Kepribadian dengan Perilaku Cyberloafing pada Karyawan Universitas Islam Riau*. Universitas Islam Riau.
- Sipayung, A., & Purba, K. (2021). The Effect of Motivation, Workload, and Work Environment on Employee Performance Through Job Satisfaction as Intervening Variable at the Environmental Service Office of Deli Serdang Regency. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics, and Law*, 24(6 (August)), 120–129.

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistyan, R. B., & Emmy, E. (2020). *Perilaku Cyberloafing di Kalangan Pegawai* (Cetakan Pe). Widya Gama Press.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dn Stres Kerja*. CV Penerbit Qiara Media.
- Zakaria, M. A. (2023). *Hubungan antara Locus of Control dan Komitmen Kerja dengan Perilaku Cyberloafing pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas X Kecamatan Tahunan*. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.