

Pengaruh Stres Kerja terhadap Perilaku *Cyberloafing* pada Anggota Polri di Satuan Kerja Markas Komando Polda Kalimantan Selatan

<u>INFO PENULIS</u>	<u>INFO ARTIKEL</u>
Denny Vahlevi Universitas Muhammadiyah Banjarmasin D3nnypolice@gmail.com Lita Ariani Universitas Muhammadiyah Banjarmasin Arianilita87@gmail.com Julaibib Universitas Muhammadiyah Banjarmasin julaibib@umbjm.ac.id	ISSN: 2963-8933 Vol. 5, No. 3 Oktober 2026 http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajpp

© 2026 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Vahlevi, D., Ariani, L., & Julaibib. (2026). Pengaruh Stres Kerja terhadap Perilaku *Cyberloafing* pada Anggota Polri di Satuan Kerja Markas Komando Polda Kalimantan Selatan. *Arus Jurnal Psikologi dan Pendidikan (AJPP)*, 5(3), 2727-2735.

Abstrak

Perkembangan teknologi digital mempermudah pekerjaan, tetapi juga meningkatkan potensi munculnya *cyberloafing*, yaitu penggunaan internet untuk kepentingan pribadi selama jam kerja. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* pada anggota Kepolisian Republik Indonesia (Polri) di Polda Kalimantan Selatan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional terhadap 653 anggota Polri yang dipilih melalui *convenience sampling*. Data dikumpulkan menggunakan Skala Stres Kerja HSE dan Skala *Cyberloafing* EWCS, kemudian dianalisis dengan regresi linier sederhana. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*, sehingga semakin tinggi stres kerja, semakin rendah kecenderungan *cyberloafing*. Tingginya tuntutan pekerjaan dan pengawasan mendorong anggota lebih fokus pada tugas, sehingga pengelolaan stres kerja yang efektif penting untuk mendukung perilaku kerja produktif dan meminimalkan *cyberloafing*.

Kata Kunci: Anggota Polri, *Cyberloafing*, Stres Kerja

Abstract

The rapid development of digital technology has facilitated work processes but has also increased the potential for cyberloafing, defined as the use of the internet for personal purposes during working hours. This study aimed to examine the effect of job stress on cyberloafing behavior among members of the Indonesian National Police (Polri) at the South Kalimantan Regional Police. This study employed a quantitative approach with a correlational design involving 653 police officers selected through convenience sampling. Data were collected using the HSE Job Stress Scale and the Employee's Workplace Cyberloafing Scale (EWCS) and analyzed using simple linear regression. Job stress had a significant negative effect on cyberloafing behavior, indicating that higher levels of job stress were associated with lower levels of cyberloafing. High job demands and close supervision encourage police officers to remain focused on their duties. Therefore, effective job stress management is essential to promote productive work behavior and minimize cyberloafing.

Key Words: Cyberloafing, Job Stres, Police Officers

A. Pendahuluan

Perkembangan teknologi digital mempermudah komunikasi dan pelaksanaan tugas secara daring (Barrero et al., 2021). Namun, kemajuan ini juga memicu fenomena *cyberloafing*, yaitu penggunaan internet kantor untuk keperluan pribadi selama jam kerja (Lim & Chen, 2012), yang berakar dari *counterproductive work behavior* (CWB) (Askew et al., 2014). Di sektor publik, *cyberloafing* marak terjadi karena lemahnya kontrol internet dan tingginya beban administratif pegawai (Setiawan & Wulandari, 2023). Lim dan Chen (2012) membagi perilaku ini ke dalam aktivitas *browsing* dan pos elektronik pribadi. Fenomena ini juga terindikasi di lingkungan Kepolisian Daerah (Polda) Kalimantan Selatan.

Berdasarkan wawancara dan observasi awal terhadap dua anggota Biro Operasi Polda Kalimantan Selatan, perilaku *cyberloafing* telah menjadi rutinitas harian. Subjek AR secara konsisten menggunakan gawai dan internet kantor untuk mengakses media sosial (Facebook, Instagram, TikTok), mendengarkan YouTube, serta bermain *game online* di sela-sela pekerjaan. Sementara itu, subjek ER memanfaatkan koneksi internet yang cepat saat waktu luang untuk menonton video daring (YouTube, Netflix), membaca berita viral, dan menggulir web secara acak. Ketiadaan regulasi tertulis dan pengawasan membuat perilaku ini terus berjalan. Temuan ini sejalan dengan Zahro et al. (2024) bahwa pekerja muda lebih rentan melakukan *cyberloafing* saat mendapat akses internet luas tanpa kontrol organisasi.

Secara teoretis, *cyberloafing* dapat menurunkan produktivitas dan keterlibatan kerja (Kim et al., 2020), tetapi juga kerap menjadi *coping mechanism* untuk mengatasi kebosanan atau tekanan kerja (Blanchard & Henle, 2008). Stres kerja terbukti menjadi prediktor kuat yang mendorong perilaku ini di berbagai organisasi (Rahmaditha et al., 2024; Novianti & Roz, 2023), termasuk pada kelompok pekerja muda (Prabaratri & Ekowati, 2022) dan sektor kepolisian (Suryadi & Hoeroni, 2024). Di lingkungan Polda Kalsel sendiri, teknologi digital telah menjadi bagian dari sistem kerja sehari-hari (Polda Kalsel, 2025). Stres kerja di kepolisian umumnya dipicu oleh beban tugas berat, risiko tinggi, konflik peran, dan tekanan birokrasi (Purwanto & Sahrah, 2020; Otto & Gatens, 2022). Ketika individu menghadapi tuntutan yang tidak sesuai dengan kemampuannya, muncul reaksi emosional negatif (Cousins et al., 2004) yang mendorong strategi koping berupa pelarian digital (Kardefelt-Winther, 2014; Puspita & Sudiro, 2023). Stres berkepanjangan ini menurunkan fokus kognitif karyawan (Lazarus & Folkman, 1984), sehingga *cyberloafing* digunakan sebagai pemulihan mental sesaat (Blanchard & Henle, 2008; Kim et al., 2020).

Lim dan Chen (2012) menyatakan bahwa *cyberloafing* dipengaruhi oleh faktor individual (seperti *self-control* dan persepsi stres) serta faktor situasional (budaya kerja dan kebijakan organisasi). Perilaku multidimensional ini diukur melalui *Employee's Workplace Cyberloafing Scale* (EWCS) oleh Nurtjahjanti et al. (2024) yang mencakup empat dimensi: hiburan, interaksi, transaksi, dan rekreasi. Sementara itu, untuk variabel stres kerja, Cousins et al. (2004) melalui *Management Standards for Work-Related Stress* merumuskan tujuh dimensi utama: *demands*, *control*, *managerial support*, *peer support*, *relationships*, *role*, dan *change*. Ketidakseimbangan pada dimensi-dimensi ini, ditambah dengan stresor peran seperti *role overload*, *role conflict*, dan *role ambiguity*, secara signifikan meningkatkan stres kerja karyawan (Heriyanto et al., 2024).

Dinamika penelitian dekade terakhir menunjukkan hubungan positif antara stres kerja dan *cyberloafing* sebagai pelarian emosional (Putra & Nugroho, 2019; Rahmawati & Prabowo, 2020). Namun, hubungan ini bersifat kontekstual; pada tingkat stres yang sangat ekstrem, *cyberloafing* justru menurun karena pekerja fokus pada target yang ketat (Sari & Wibowo, 2021). Hubungan ini juga dikomplekskan oleh variabel lain, di mana *work-life balance* bertindak sebagai mediator (Rahmaditha et al., 2024), sedangkan *self-control*, komitmen organisasi, dan kejelasan peran bertindak sebagai moderator yang dapat memperlemah efek stres terhadap *cyberloafing* (Mulyani & Hakim, 2018; Juanda et al., 2024). Meskipun berdampak pada kinerja (Masykur et al., 2025), dalam intensitas ringan perilaku ini dapat berfungsi sebagai *micro-break* untuk pemulihan mental (Larasati & Chandra, 2018). Oleh karena itu, *cyberloafing* perlu dipahami sebagai bentuk adaptasi karyawan terhadap tekanan pekerjaan (Widodo & Setiawan, 2020).

Berdasarkan permasalahan tersebut, perilaku *cyberloafing* pada anggota Polri diduga erat kaitannya dengan tekanan psikologis akibat stres kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* pada anggota Polri di Kepolisian Daerah (Polda) Kalimantan Selatan. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis bagi psikologi industri dan organisasi, serta manfaat praktis bagi manajemen stres di institusi kepolisian. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* pada anggota Polri di Satuan Kerja Markas Komando Kepolisian Daerah (Polda) Kalimantan Selatan.

Perkembangan teknologi digital mempermudah komunikasi dan pelaksanaan tugas secara daring (Barrero et al., 2021). Namun, kemajuan ini juga memicu fenomena *cyberloafing*, yaitu penggunaan internet kantor untuk keperluan pribadi selama jam kerja (Lim & Chen, 2012), yang berakar dari *counterproductive work behavior* (CWB) (Askew et al., 2014). Di sektor publik, *cyberloafing* marak terjadi karena lemahnya kontrol internet dan tingginya beban administratif pegawai (Setiawan & Wulandari, 2023). Lim dan Chen (2012) membagi perilaku ini ke dalam aktivitas *browsing* dan pos elektronik pribadi. Fenomena ini juga terindikasi di lingkungan Kepolisian Daerah (Polda) Kalimantan Selatan.

Berdasarkan wawancara dan observasi awal terhadap dua anggota Biro Operasi Polda Kalimantan Selatan, perilaku *cyberloafing* telah menjadi rutinitas harian. Subjek AR secara konsisten menggunakan gawai dan internet kantor untuk mengakses media sosial (Facebook, Instagram, TikTok), mendengarkan YouTube, serta bermain *game online* di sela-sela pekerjaan. Sementara itu, subjek ER memanfaatkan koneksi internet yang cepat saat waktu luang untuk menonton video daring (YouTube, Netflix), membaca berita viral, dan menggulir web secara acak. Ketiadaan regulasi tertulis dan pengawasan membuat perilaku ini terus berjalan. Temuan ini sejalan dengan Zahro et al. (2024) bahwa pekerja muda lebih rentan melakukan *cyberloafing* saat mendapat akses internet luas tanpa kontrol organisasi.

Secara teoretis, *cyberloafing* dapat menurunkan produktivitas dan keterlibatan kerja (Kim et al., 2020), tetapi juga kerap menjadi *coping mechanism* untuk mengatasi kebosanan atau tekanan kerja (Blanchard & Henle, 2008). Stres kerja terbukti menjadi prediktor kuat yang mendorong perilaku ini di berbagai organisasi (Rahmaditha et al., 2024; Novianti & Roz, 2023), termasuk pada kelompok pekerja muda (Prabaratri & Ekowati, 2022) dan sektor kepolisian (Suryadi & Hoeroni, 2024). Di lingkungan Polda Kalsel sendiri, teknologi digital telah menjadi bagian dari sistem kerja sehari-hari (Polda Kalsel, 2025). Stres kerja di kepolisian umumnya dipicu oleh beban tugas berat, risiko tinggi, konflik peran, dan tekanan birokrasi (Purwanto & Sahrah, 2020; Otto & Gatens, 2022). Ketika individu menghadapi tuntutan yang tidak sesuai dengan kemampuannya, muncul reaksi emosional negatif (Cousins et al., 2004) yang mendorong strategi koping berupa pelarian digital (Kardefelt-Winther, 2014; Puspita & Sudiro, 2023). Stres berkepanjangan ini menurunkan fokus kognitif karyawan (Lazarus & Folkman, 1984), sehingga *cyberloafing* digunakan sebagai pemulihan mental sesaat (Blanchard & Henle, 2008; Kim et al., 2020).

Lim dan Chen (2012) menyatakan bahwa *cyberloafing* dipengaruhi oleh faktor individual (seperti *self-control* dan persepsi stres) serta faktor situasional (budaya kerja dan kebijakan organisasi). Perilaku multidimensional ini diukur melalui *Employee's Workplace Cyberloafing Scale* (EWCS) oleh Nurtjahjanti et al. (2024) yang mencakup empat dimensi: hiburan, interaksi, transaksi, dan rekreasi. Sementara itu, untuk variabel stres kerja, Cousins et al. (2004) melalui *Management Standards for Work-Related Stress* merumuskan tujuh dimensi utama: *demands*, *control*, *managerial support*, *peer support*, *relationships*, *role*, dan *change*. Ketidakseimbangan pada dimensi-dimensi ini, ditambah dengan stresor peran seperti *role overload*, *role conflict*, dan *role ambiguity*, secara signifikan meningkatkan stres kerja karyawan (Heriyanto et al., 2024).

Dinamika penelitian dekade terakhir menunjukkan hubungan positif antara stres kerja dan *cyberloafing* sebagai pelarian emosional (Putra & Nugroho, 2019; Rahmawati & Prabowo, 2020). Namun, hubungan ini bersifat kontekstual; pada tingkat stres yang sangat ekstrem, *cyberloafing* justru menurun karena pekerja fokus pada target yang ketat (Sari & Wibowo, 2021). Hubungan ini juga dikomplekskan oleh variabel lain, di mana *work-life balance* bertindak sebagai mediator (Rahmaditha et al., 2024), sedangkan *self-control*, komitmen organisasi, dan kejelasan peran bertindak sebagai moderator yang dapat memperlemah efek stres terhadap *cyberloafing* (Mulyani & Hakim, 2018; Juanda et al., 2024). Meskipun berdampak pada kinerja (Masykur et al., 2025), dalam intensitas ringan perilaku ini dapat berfungsi sebagai *micro-break* untuk pemulihan mental (Larasati & Chandra, 2018). Oleh karena itu, *cyberloafing* perlu dipahami sebagai bentuk adaptasi karyawan terhadap tekanan pekerjaan (Widodo & Setiawan, 2020).

Berdasarkan permasalahan tersebut, perilaku *cyberloafing* pada anggota Polri diduga erat kaitannya dengan tekanan psikologis akibat stres kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* pada anggota Polri di Kepolisian Daerah (Polda) Kalimantan Selatan. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis bagi psikologi industri dan organisasi, serta manfaat praktis bagi manajemen stres di institusi kepolisian. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* pada anggota Polri di Satuan Kerja Markas Komando Kepolisian Daerah (Polda) Kalimantan Selatan.

B. Metodologi

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Menurut Azwar (2021), pendekatan kuantitatif menekankan pada pengumpulan data numerik yang diperoleh melalui pengukuran, kemudian dianalisis menggunakan metode statistik untuk mengenali dan mengukur setiap variabel secara akurat. Penelitian korelasional memanfaatkan koefisien korelasi untuk menilai sejauh mana perubahan pada variabel bebas berhubungan dengan variasi pada variabel terikat (Azwar, 2021). Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah stres kerja, yang didefinisikan sebagai kondisi yang timbul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan, sumber daya, dan dukungan individu untuk mengatasinya (Cousins et al., 2004). Sementara itu, variabel terikat (Y) adalah *cyberloafing*, yaitu perilaku karyawan menggunakan internet di tempat kerja untuk keperluan pribadi seperti mengecek email, berbelanja, maupun media sosial (Lim & Chen, 2012).

Populasi penelitian terdiri dari anggota Kepolisian Republik Indonesia (Polri) yang bertugas di Markas Komando Polda Kalimantan Selatan sebanyak 3.003 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan pendekatan *convenience sampling*, yaitu penentuan sampel berdasarkan kemudahan akses dan ketersediaan responden (Sugiyono, 2019). Mengacu pada Christensen et al. (2015) yang menyebutkan bahwa populasi sebesar 3.000 membutuhkan ukuran sampel minimal 234, penelitian ini berhasil memperoleh 659 responden. Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu 490 orang (74,36%), sedangkan perempuan sebanyak 169 orang (25,64%). Berdasarkan kelompok usia, responden didominasi oleh rentang 31–35 tahun sebanyak 190 orang (28,83%), diikuti usia 26–30 tahun sebanyak 177 orang (26,86%), usia 36–40 tahun sebanyak 156 orang (23,67%), usia 20–25 tahun sebanyak 95 orang (14,42%), dan usia lebih dari 40 tahun sebanyak 41 orang (6,22%).

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Pangkat/Golongan		
Tamtama Polri	41	6,22%
Bintara Polri	226	34,29%
Perwira Pertama Polri	358	54,32%
Perwira Menengah Polri	34	5,16%
Status Keanggotaan		
Aktif operasional lapangan	115	17,45%
Administrasi/staf	265	40,21%
Kombinasi lapangan dan administrasi	279	42,34%

Berdasarkan data pada tabel di atas, mayoritas responden merupakan Perwira Pertama Polri yaitu sebanyak 358 orang (54,32%), diikuti Bintara Polri sebanyak 226 orang (34,29%), Tamtama Polri sebanyak 41 orang (6,22%), dan Perwira Menengah Polri sebanyak 34 orang (5,16%). Selain itu, sebagian besar responden memiliki kombinasi tugas lapangan dan administrasi sebanyak 279 orang (42,34%), diikuti administratif/staf sebanyak 265 orang (40,21%), serta aktif operasional lapangan sebanyak 115 orang (17,45%).

Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen berupa skala psikologi model Likert 5 poin untuk mengukur karakteristik non-kognitif (Azwar, 2021). Skala Stres Kerja HSE diadaptasi oleh Grasiawaty dan Sadida (2022) berdasarkan teori Cousins et al. (2004) yang terdiri dari 35 aitem mencakup 7 dimensi (tuntutan, kontrol, dukungan atasan, dukungan rekan kerja, hubungan, peran, dan perubahan) dengan rentang pilihan Sangat Tidak Sesuai (1) hingga Sangat Sesuai (5). Nilai estimasi reliabilitas *Cronbach's Alpha* skala ini pada penelitian utama adalah sebesar 0,670. Sementara itu, pengukuran *cyberloafing* menggunakan *Employee's Workplace Cyberloafing Scale* (EWCS) yang dikembangkan oleh Nurtjahjanti et al. (2024), terdiri dari 20 aitem mencakup 4 dimensi (hiburan, interaksi, transaksi, dan rekreasi) dengan rentang pilihan Tidak Pernah (1) hingga Selalu (5). Nilai estimasi reliabilitas *Cronbach's Alpha* skala EWCS pada penelitian utama adalah sebesar 0,890.

Sebelum digunakan pada penelitian utama, kedua instrumen terlebih dahulu diuji melalui *try out* kepada 64 responden. Hasil uji menunjukkan tingkat konsistensi internal yang sangat baik; skala stres kerja memiliki nilai reliabilitas antar-dimensi pada rentang $\alpha = 0,7645$ hingga 0,9499, sedangkan skala *cyberloafing* berada pada rentang $\alpha = 0,7979$ hingga 0,9242. Karena seluruh aitem pada kedua instrumen memiliki nilai *item-rest correlation* di atas batas minimum ($\geq 0,30$), maka seluruh aitem dinyatakan memiliki daya beda yang memadai dan layak digunakan tanpa adanya penghapusan maupun revisi.

Prosedur pengumpulan data dilakukan secara daring menggunakan *Google Form* yang disebarluaskan melalui media sosial seperti WhatsApp, lengkap dengan lembar *informed consent* terkait kerahasiaan data dan kesukarelaan partisipan. Setelah data terkumpul, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier sederhana via perangkat lunak JASP versi 0.97.1, yang didahului oleh uji prasyarat analisis berupa uji normalitas dan uji linearitas.

C. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Pada bagian ini disajikan hasil penelitian yang meliputi karakteristik responden berdasarkan intensitas penggunaan internet dalam pekerjaan, hasil uji normalitas, dan hasil uji regresi linear sederhana.

Tabel 2. Intensitas Penggunaan Internet dalam Pekerjaan

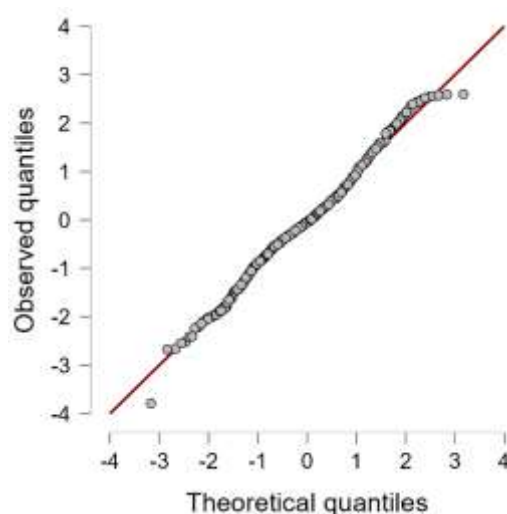
Intensitas Penggunaan Internet Frekuensi Persentase		
Sangat rendah	19	2,88%
Rendah	51	7,74%
Sedang	75	11,38%
Tinggi	206	31,26%
Sangat tinggi	308	46,74%

Berdasarkan Tabel 2, mayoritas responden memiliki intensitas penggunaan internet yang sangat tinggi, yaitu sebanyak 308 orang (46,74%), diikuti kategori tinggi sebanyak 206 orang (31,26%), sedang sebanyak 75 orang (11,38%), rendah sebanyak 51 orang (7,74%), dan sangat rendah sebanyak 19 orang (2,88%).

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa residual memperoleh nilai statistik sebesar 0,05033 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,071 ($p > 0,05$). Sementara itu, berdasarkan uji Shapiro-Wilk diperoleh nilai statistik sebesar 0,9910 dengan nilai signifikansi (p) $< 0,001$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan hasil uji normalitas, di mana Kolmogorov-Smirnov menunjukkan data berdistribusi normal, sedangkan Shapiro-Wilk menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Namun demikian, penelitian ini melibatkan jumlah sampel yang besar, yaitu 659 responden. Pada ukuran sampel yang besar, uji normalitas seperti Shapiro-Wilk cenderung

sangat sensitif sehingga penyimpangan kecil dari distribusi normal dapat menghasilkan nilai signifikansi yang rendah. Oleh karena itu, normalitas juga dievaluasi melalui pemeriksaan visual menggunakan grafik Q-Q Plot. Pada Gambar 1 disajikan hasil uji normalitas menggunakan grafik Q-Q Plot.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas dan Linearitas dengan Menggunakan Grafik Q-Q Plot

Berdasarkan grafik Q-Q Plot, menunjukkan bahwa sebaran titik-titik residual berada di sekitar dan mengikuti garis diagonal, meskipun terdapat sedikit penyimpangan pada bagian ekor. Hal ini mengindikasikan bahwa data residual cenderung berdistribusi normal dan membentuk garis linier, sehingga asumsi normalitas dan linearitas dalam model regresi dapat dianggap terpenuhi.

Selanjutnya, analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *cyberloafing*. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,302 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,091. Temuan ini mengindikasikan bahwa variabel stres kerja memiliki kontribusi sebesar 9,1% dalam mempengaruhi *cyberloafing*, sedangkan sisanya sebesar 90,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi, diperoleh persamaan regresi linear sederhana yaitu: $Y = 0,000497 - 0,459X$. Nilai konstanta sebesar 0,000497 menunjukkan bahwa apabila variabel stres kerja bernilai nol, maka *cyberloafing* diprediksi sebesar 0,000497. Sementara itu, nilai koefisien regresi sebesar -0,459 menunjukkan adanya arah pengaruh negatif antara stres kerja dan *cyberloafing*, yang berarti bahwa peningkatan stres kerja cenderung diikuti oleh penurunan tingkat *cyberloafing*, dan sebaliknya.

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan nilai t sebesar -8,115 dengan tingkat signifikansi $p < 0,001$ ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *cyberloafing*. Selain itu, hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai F sebesar 65,86 dengan $p < 0,001$, yang menandakan bahwa model regresi yang digunakan signifikan dan layak dalam menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap *cyberloafing*.

Pembahasan

Hasil analisis regresi linear sederhana pada 659 responden menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* pada anggota Polri di Satker Mako Polda Kalimantan Selatan. Pola hubungan terbalik ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami anggota, maka semakin rendah perilaku *cyberloafing* yang dilakukan. Sebaliknya, penurunan stres kerja justru memicu peningkatan kecenderungan melakukan *cyberloafing*.

Temuan ini sangat dinamis jika dikaitkan dengan profil demografis responden yang didominasi laki-laki (74,36%), usia produktif 31–35 tahun (28,83%), berpangkat Perwira Pertama (54,32%) dan Bintara (34,29%), serta mengemban beban tugas ganda lapangan-administrasi (42,34%). Posisi taktis ini menuntut komando penuh yang berkorelasi linier dengan tingginya tekanan dan ekspektasi kinerja. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa individu di bawah tekanan tugas dan akuntabilitas tinggi cenderung memfokuskan kognitifnya pada penyelesaian kewajiban, sehingga menekan perilaku menyimpang (*workplace deviance*) seperti *cyberloafing* (Lim, 2002; Askew et al., 2020). Meskipun 78% anggota memiliki

ketergantungan dan ketersediaan akses internet yang sangat tinggi dalam tugas harian (Mercado et al., 2021; Prasetyo & Riyanto, 2022), melimpahnya fasilitas digital ini tidak serta-merta memicu *cyberloafing* saat stres kerja berada pada tingkat tinggi.

Penurunan *cyberloafing* saat stres meningkat dapat dijelaskan melalui mekanisme pertahanan kognitif berbasis *Conservation of Resources (COR) Theory* (Hobfoll, 1989). Anggota Polri memusatkan sumber daya berharga (waktu, energi, dan reputasi) untuk menghadapi ancaman sanksi disiplin atau penilaian buruk akibat kegagalan tugas. Dalam kondisi tertekan, terjadi alokasi sumber daya selektif (*selective resource allocation*) dan perlindungan energi (*self-regulatory depletion protection*), di mana anggota secara sadar memblokir distraksi digital agar energi kognitif tidak terbuang untuk kepuasan maya jangka pendek (Mitonga-Monga, 2020; Robbins & Judge, 2017). Temuan ini sekaligus memodifikasi *Job Demands-Resources (JD-R) Model* (Bakker & Demerouti, 2007) dan *Job Demand Theory*; dalam iklim kerja kepolisian yang ketat, kecemasan performa (*performance anxiety*) tidak disalurkan menjadi pelarian (*coping escape*), melainkan dikonversi untuk mempercepat penyelesaian tugas melalui fasilitas internet kantor (Koay et al., 2021; Luthans, 2011). Ketakutan akan risiko organisasi bertindak sebagai *external locus of control* yang menekan dorongan deviasi digital (Henle & Blanchard, 2020).

Integrasi temuan ini sejalan dengan studi internasional mutakhir (Askew et al., 2020; Koay et al., 2021; Mercado et al., 2021) yang mengemukakan bahwa stres kerja yang dikombinasikan dengan pengawasan ketat membatasi aktivitas non-pekerjaan. Walaupun *cyberloafing* ringan kadang berfungsi sebagai *micro-break* (Oravec, 2020), ketatnya disiplin organisasi membuat anggota memilih menekan perilaku tersebut (Koay et al., 2021). Perbedaan hasil dengan penelitian Pangalila et al. (2024) serta Aziswidiyanto dan Laksmiwati (2024) yang menemukan pengaruh positif mempertegas pandangan Spector (2012) bahwa dampak stres kerja bersifat kontekstual. Karakteristik khusus Polda Kalsel yang terikat hirarki tegas, regulasi ketat (Perpol No. 2/2022; Perpol No. 7/2022), serta tuntutan pelayanan publik yang cepat (Kementerian PANRB, 2023) berhasil mengubah stres kerja menjadi "rem alami" bagi *cyberloafing*.

Secara keseluruhan, penelitian ini memperkaya khazanah ilmu psikologi industri dan organisasi dengan membuktikan bahwa hubungan stres kerja dan *cyberloafing* bersifat konteks-spesifik. Stres kerja pada anggota Polri tidak memicu pelarian digital, melainkan mendorong re-alokasi fokus kognitif demi menghindari risiko organisasi. Implikasi praktisnya menekankan pentingnya manajemen stres yang proporsional serta pemeliharaan pengawasan yang adaptif agar produktivitas dan kesejahteraan psikologis anggota tetap seimbang.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* pada anggota Polri di Satuan Kerja Markas Komando Polda Kalimantan Selatan. Peningkatan stres kerja secara langsung berdampak pada penurunan kecenderungan anggota untuk melakukan *cyberloafing*. Meskipun sebanyak 78% anggota memiliki intensitas penggunaan internet yang sangat tinggi, kombinasi beban kerja ganda (lapangan dan administrasi) serta sistem pengawasan dan kedisiplinan yang ketat memaksa mereka mengalokasikan sumber daya kognitif secara selektif demi memprioritaskan tugas kedinasan. Dalam konteks institusi kepolisian yang didominasi oleh Perwira Pertama dan Bintara, stres kerja yang tinggi bertindak sebagai "rem alami" (*inhibitor*) yang memblokir distraksi digital dan menekan perilaku menyimpang (*workplace deviance*) selama jam kerja. Secara teoretis, temuan ini memperkuat relevansi *Conservation of Resources (COR) Theory* dan *Job Demands-Resources (JD-R) Theory* dengan membuktikan bahwa ancaman kehilangan sumber daya profesional akibat stres mendorong individu melakukan proteksi karier secara mandiri melalui pemfokusan kognitif pada tugas utama.

Secara praktis, temuan ini menekankan pentingnya pengelolaan beban kerja yang optimal di lingkungan Polda Kalimantan Selatan melalui pemetaan volume tugas yang seimbang untuk meminimalkan risiko kejenuhan (*burnout*), serta perumusan regulasi penggunaan media digital yang humanis agar anggota tetap memiliki ruang istirahat kognitif singkat di tengah pengawasan yang ketat. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan model penelitian yang lebih kompleks dengan menguji atau memasukkan variabel-variabel moderasi dan mediasi lain, seperti pengendalian diri (*self-control*), kepuasan kerja, budaya organisasi kepatuhan, serta keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat memperluas cakupan sampel ke satuan kerja kepolisian tingkat resor (Polres) atau sektor (Polsek) guna menguji konsistensi dan sifat kontekstual dari pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* di berbagai tingkatan organisasi kepolisian.

E. Referensi

- Askew, K. L., Buckner, J. E., Taing, M. U., Ilie, A., Bauer, J. A., & Coover, M. D. (2014). Explaining cyberloafing: The role of theory of planned behavior. *Computers in Human Behavior*, 36, 510–519. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.05.018>
- Askew, K. L., Taing, M. U., & Buckner, J. E. (2020). Cyberloafing and performance: The role of job demands and control. *Computers in Human Behavior*, 102, 210–218.
- Aziswidiyanto, K. F., & Laksmiwati, H. (2024). Hubungan antara stres kerja dengan perilaku cyberloafing pada karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(1), 644–656. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v11i1.62107>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Barrero, J. M., Bloom, N., & Davis, S. J. (2021). Why working from home will stick. *Journal of Economic Perspectives*, 35(4), 3–28. <https://doi.org/10.1257/jep.35.4.3>
- 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>
- Christensen, L. B., Johnson, R. B., & Turner, L. A. (2015). *Research method, design, and analysis* (12th ed.). Pearson Education.
- Cousins, R., Mackay, C. J., Clarke, S. D., Kelly, C., Kelly, P. J., & McCaig, R. H. (2004). *Management standards' work-related stress in the UK: Practical development*. Health and Safety Executive.
- Grasiaswaty, N., Suryani, A., & Rahman, F. (2022). Adaptasi dan validasi skala stres kerja HSE versi Indonesia. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 11(2), 87–101.
- Henle, C. A., & Blanchard, A. L. (2020). The interaction of job demands and control on cyberloafing. *Journal of Business and Psychology*, 35(4), 511–525.
- Heriyanto, H., Widjayanti, E., & Santoso, B. (2024). Stresor peran dan dampaknya terhadap stres kerja karyawan. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 12(1), 45–58.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Juanda, R., Prasetyo, A. R., & Handoyo, S. (2024). Komitmen organisasi sebagai moderator hubungan stres kerja dan cyberloafing. *Jurnal Psikologi Sosial dan Industri*, 13(1), 45–58.
- Kardefelt-Winther, D. (2014). A conceptual and methodological critique of internet addiction research. *Computers in Human Behavior*, 31, 351–354. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.01.006>
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2023). *Laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dan transformasi digital pelayanan publik*. Kementerian PANRB.
- Kim, K., del Carmen Triana, M., Chung, K., & Oh, P. (2020). When do employees cyberloaf? An interactionist perspective examining personality, justice, and empowerment. *Computers in Human Behavior*, 103, 106–115. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.106172>
- Koay, K. Y., Soh, P. C. H., & Chew, K. W. (2021). Do deterrence mechanisms reduce cyberloafing when it is an observed workplace norm? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), 6751. <https://doi.org/10.3390/ijerph18136751>
- Larasati, A., & Chandra, J. (2018). Cyberloafing sebagai micro-break: Dampaknya terhadap pemulihan psikologis karyawan. *Jurnal Psikologi Terapan*, 8(2), 101–112.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- 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. <https://doi.org/10.1002/job.161>
- Lim, V. K. G., & Chen, D. J. Q. (2012). Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work? *Computers in Human Behavior*, 28(2), 659–666. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2012.02.012>
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Masykur, A. M., Rahman, F., & Lestari, S. (2025). Stres kerja, cyberloafing, dan kinerja karyawan pascapandemi. *Jurnal Psikologi Organisasi*, 14(1), 22–38.
- Mercado, B. K., Patel, S., & Taylor, R. (2021). Digital escape or organizational deviance? Examining cyberloafing post-COVID-19. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(3), 185–198.

- Mitonga-Monga, J. (2020). Job demands, job resources, and workplace deviance: The mediating role of psychological stress. *South African Journal of Psychology*, 50(2), 145–158.
- Mulyani, S., & Hakim, L. (2018). Self-control dan cyberloafing pada karyawan. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 95–106.
- Novianti, R., & Roz, K. (2023). Beban kerja dan stres kerja sebagai prediktor cyberloafing. *Jurnal Manajemen dan Psikologi Kerja*, 9(1), 33–46.
- Nurosalina, B. (2024). Pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi yang di mediasi stres kerja dan pengaruh burnout terhadap perilaku cyberloafing (Studi pada PT Valdo Sumber Daya Manusia Cabang Tangerang). *Journal of Fundamental Management*, 4(2), 112–125. <http://dx.doi.org/10.22441/jfm.v4i2.18484>
- Nurtjahjanti, H., Dewi, R. S., & Prakoso, A. (2024). Development of Employee's Workplace Cyberloafing Scale (EWCS). *Jurnal Psikologi Indonesia*, 21(1), 1–18.
- Oravec, J. A. (2020). The digital micro-break: Reconceptualizing cyberloafing in the modern workplace. *Human Systems Management*, 39(2), 175–186.
- Otto, K., & Gatens, A. (2022). Job stress and mental well-being in police officers. *Policing: An International Journal*, 45(3), 487–503. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-03-2021-0042>
- Pangalila, C. P., Pandowo, M. H. C., & Rogi, M. (2024). Pengaruh self-control dan stres kerja terhadap perilaku cyberloafing pada pegawai PT Hasjrat Abadi Tendean Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(1), 340–351. <https://doi.org/10.35794/emba.v12i01.54570>
- Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2022 tentang Tata Cara Pengawasan Melekat di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2022 tentang Kode Etik Profesi dan Komisi Kode Etik Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Polda Kalimantan Selatan. (2025). *Laporan tahunan penggunaan teknologi informasi internal*. Kepolisian Daerah Kalimantan Selatan.
- Prabaratri, N. A., & Ekowati, D. (2022). Stres kerja sebagai mediator beban kerja dan cyberloafing. *Jurnal Psikologi Industri*, 11(3), 201–214.
- Prasetyo, A., & Riyanto, S. (2022). Integrasi perangkat digital dan fenomena cyberloafing pasca pandemi. *Jurnal Manajemen Digital*, 5(1), 12–24.
- Purwanto, E., & Sahrah, A. (2020). Stres kerja pada anggota kepolisian: Perspektif psikologi organisasi. *Jurnal Psikologi*, 19(1), 55–68.
- Puspita, D., & Sudiro, A. (2023). Pelarian emosional digital sebagai dampak stres kerja. *Jurnal Riset Manajemen*, 15(2), 110–123.
- Putra, A. P., & Nugroho, S. (2019). Stres kerja dan cyberloafing pada pegawai administrasi. *Jurnal Psikologi Kerja*, 6(2), 77–89.
- Rahmaditha, R., Setiawan, D., & Wulandari, S. (2024). Work-life balance sebagai mediator stres kerja dan cyberloafing. *Jurnal Psikologi Terapan*, 14(1), 60–74.
- Rahmawati, N., & Prabowo, H. (2020). Tekanan kerja dan perilaku cyberloafing pada industri kreatif. *Jurnal Manajemen SDM*, 8(2), 112–125.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sari, D. P., & Wibowo, A. (2021). Target kerja dan cyberloafing: Studi kontekstual. *Jurnal Psikologi Organisasi*, 10(1), 41–53.
- Setiawan, D., & Wulandari, S. (2023). Cyberloafing pada organisasi publik: Peran kontrol internet dan beban kerja. *Jurnal Administrasi Publik*, 13(2), 145–159.
- Spector, P. E. (2012). *Industrial and organizational psychology: Research and practice* (6th ed.). John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suryadi, B., & Hoeroni, A. (2022). Stres kerja dan cyberloafing pada sektor publik. *Jurnal Psikologi Sosial*, 20(2), 98–110.
- Suryadi, B., & Hoeroni, A. (2024). Prediktor psikologis cyberloafing pada aparat negara. *Jurnal Psikologi Terapan*, 15(1), 1–15.
- Widodo, A., & Setiawan, R. (2020). Cyberloafing sebagai strategi adaptasi karyawan terhadap stres kerja. *Jurnal Psikologi Industri*, 9(2), 85–97.
- Yenita, R., & Rahmadi, A. (2023). Stres kerja dan perilaku cyberloafing pascapandemi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(1), 55–69.
- Zahro, F., Lestari, S., & Prakoso, A. (2024). Cyberloafing pada pekerja muda: Peran akses internet dan kontrol organisasi. *Jurnal Psikologi Kontemporer*, 5(1), 23–37.