



Pengaruh Stres Kerja dan *Cyberloafing* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PDAM Payakumbuh

Kevin Maulana^{1*}, Jhon Very², Chintya Ones Charli³
^{1,2,3}Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Indonesia

*Korespondensi penulis: kevinmaulana0523@gmail.com

Abstract. *This research aims to determine the effect of Job Stress and Cyberloafing on employee performance with Job Satisfaction as an intervening variable at PDAM Payakumbuh. The method used is quantitative and the sampling method uses saturated sampling at PDAM Payakumbuh. The results of this research found that work stress has a significant positive effect on job satisfaction, Cyberloafing has no significant positive effect on job satisfaction, Job stress has a significant positive effect on employee performance, Cyberloafing has no significant positive effect on employee performance, Job stress has a significant positive effect on employee performance through Job Satisfaction, Cyberloafing has no significant positive effect on employee performance through job satisfaction at PDAM Payakumbuh.*

Keywords: *Cyberloafing, Employee Performance, Job Satisfaction, Job Stress.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja dan *Cyberloafing* terhadap kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PDAM Payakumbuh. Metode yang digunakan kuantitatif dan metode pengambilan sampel menggunakan *sampling* jenuh pada PDAM Payakumbuh. Hasil penelitian ini didapatkan bahwa Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja, *Cyberloafing* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja, Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan, *Cyberloafing* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan, Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja, *Cyberloafing* Tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja pada PDAM Payakumbuh.

Kata Kunci: *Cyberloafing, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Stres Kerja.*

1. LATAR BELAKANG

Proses menangani berbagai masalah yang berkaitan dengan pekerja, manajer, dan pekerja lainnya untuk membantu organisasi, bisnis, atau staf dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, manajer harus memastikan bahwa perusahaan atau organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, pada waktu yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang akan membantu perusahaan mencapai tujuannya (Amelia, 2022).

Kinerja didefinisikan sebagai jumlah atau tingkat hasil kerja yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi saat mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawab utama mereka berdasarkan standar, prosedur operasional standar (SOP), kriteria, dan metrik yang ditetapkan atau berlaku. Agar mereka dapat bekerja dengan baik, karyawan harus menunjukkan minat dan keterlibatan dalam pekerjaan mereka (Santoso & Rijanti, 2022).

Stres di tempat kerja semakin umum di kalangan karyawan, perusahaan, dan masyarakat secara keseluruhan. Hal ini menjadi semakin penting dalam iklim ekonomi saat ini, ketika karyawan menghadapi masalah seperti beban kerja yang berlebihan, penyakit akibat kerja, kepuasan kerja yang rendah, dan kurangnya otonomi (Lotu, 2022).

Cyberloafing adalah praktik menggunakan teknologi seperti komputer, tablet, dan ponsel pintar untuk menjelajahi internet sambil bekerja untuk keuntungan pribadi, bukan untuk keuntungan organisasi atau perusahaan. *Cyberloafing* dapat memengaruhi kinerja pekerja, mengurangi hasil bisnis, dan menyebarkan privasi pribadi perusahaan, melanggar kerahasiaan perusahaan, dan meningkatkan biaya bandwidth Perusahaan (Paramitha & Wahyuni, 2021).

Seorang karyawan akan lebih puas dengan pekerjaannya di suatu organisasi ketika dia merasa puas dengan pekerjaannya. Respon emosi dan emosional karyawan terhadap pekerjaan mereka dapat memengaruhi bagaimana mereka berperilaku terhadap pekerjaan mereka. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh gaji dan kinerjanya, disebut kepuasan kerja. Faktor terpenting saat bekerja adalah kepuasan kerja (Saputra, 2022).

PDAM Kota Payakumbuh merupakan perusahaan milik pemerintah daerah yang bertanggung jawab menyediakan dan mengelola pelayanan air minum kepada masyarakat setempat. Perusahaan PDAM beralamat di Jl. Prof. M.Yamin, S.H No,21 Padang Tiakar Hilir, Kec. Payakumbuh Tim., Kota Payakumbuh, Sumatra Barat 26218. Fungsi utama PDAM adalah menjamin ketersediaan air bersih yang aman untuk dikonsumsi dan mendistribusikannya ke rumah tangga, industri, dan tempat umum. Tanggung jawab PDAM juga mencakup menjaga kualitas air sesuai standar yang ditetapkan dan memelihara infrastruktur air seperti pipa air dan instalasi pengolahan air. Tujuan utamanya adalah untuk menyediakan layanan air yang berkelanjutan, efisien dan terjangkau bagi masyarakat di mana perusahaan beroperasi. Berikut adalah tabel karyawan/pegawai berdasarkan tingkat pendidikannya dapat kita lihat sebagai berikut:

Tabel 1. Data Kepegawain PDAM Kota Payakumbuh

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SD	1	1,1%
2	SMP	2	2,1%
3	SLTA	44	46,8%
4	D3	13	13,8%
5	S1	32	34%
6	S2	1	1,1%
7	S3	1	1,1%
	Jumlah Pegawai	94	100%

Sumber: Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Payakumbuh

Dari tabel 1, diatas dapat kita lihat bahwa karyawan memiliki jenjang Pendidikan dimulai dari SD berjumlah 1 orang dan persentasenya 1,1%, SMP berjumlah 2 orang dan persentasenya 2,1%, SMA berjumlah 44 orang terbilang paling banyak dari Tingkat Pendidikan lainnya dan persentasenya 46,8%, untuk D3 berjumlah 13 orang dan persentasenya 13,8%, S1 sebanyak 32 orang dan persentase 34% dari seluruh karyawan yang ada, sedangkan untuk S2 dan S3 sama-sama berjumlah 1 orang dan nilai persentasenya 1,1%. Berikut adalah Data *Survey* Kepuasan Masyarakat PDAM Kota Payakumbuh Periode 2023 :

Tabel 2. Data Survey Kepuasan Masyarakat PDAM Kota Payakumbuh Periode 2023

No	Unsur pelayanan	Tahun 2023		Tahun 2024	
		Rata-rata	Persentase	Rata-rata	Persentase
U1	Kesesuaian persyaratan	3,22	94,7%	3,21	84,5%
U2	Prosedur pelayanan	3,14	92,4%	3,27	86,1%
U3	Kecepatan pelayanan	3,17	93,2%	3,26	85,8%
U4	Kesesuaian/ kewajaran biaya	3,22	94,7%	3,30	86,8%
U5	Kesesuaian pelayanan	3,17	93,2%	3,29	86,6%
U6	Kompetensi petugas	3,30	97,1%	3,28	86,3%
U7	Petugas pelayanan	3,23	95%	3,32	87,4%
U8	ualitas sarana & prasarana	3,28	96,5%	3,29	86,6%
U9	Penanganan pengaduan	3,29	96,8%	3,67	96,6%
	Jumlah	3,40	100%	3,80	100%

Sumber: Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Payakumbuh

Dari tabel 2, dapat kita lihat survey kepuasan Masyarakat terhadap kinerja karyawan PDAM Payakumbuh pada tahun 2023-2024 belum tercapainya hasil kinerja karyawan yang maksimal seperti yang di inginkan Perusahaan. Kita lihat pada tahun 2023 target rata-ratanya 3,40 dan target persentasenya 100% namun pencapaian 97,1% (masih kurang 2,1% dari target). Di tahun 2024 mengalami kenaikan pada rata-rata yang sebelumnya 3,40 menjadi 3,80 dan target persentasenya 100% namun pencapaian pada tahun 2024 berjumlah 96,6% (masih kurang 3,4% dari target Perusahaan) pencapaian kinerja tahun 2024 mengalami penurunan, apakah hal ini disebabkan oleh Stres Kerja terhadap kinerja dan pengaruh *Cyberloafing* yang mengakibatkan hasil kinerja karyawan belum maksimal.

2. KAJIAN TEORITIS

Tinjauan Teory

Pada penelitian ini penulis membagi tiga kelompok yang mendasari teori-teori selanjutnya yakni: *grand theory*, *middle theory* dan *aplied teory*. Dalam penelitian ini grand theory yang akan dijadikan landasan penelitian ini adalah pengertian manajemen dan fungsi-fungsi manajemen. middle theory adalah pengertian manajemen sumber daya manusia dan

perencanaan manajemen sumber daya manusia. applied theory terdiri dari Stres Kerja, *Cyberloafing*, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja.

Manajemen

Manajemen adalah pengorganisasian, kepemimpinan, pengendalian, perencanaan, dan pengambilan keputusan, contoh aktivitas manajemen yang berfokus pada sumber daya organisasi (informasi, orang, uang, dan properti). Tujuan manajemen adalah untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Menurut (Bhestari, 2020) Fungsi Manajemen yaitu semua manajer menjalankan fungsi manajemen, yaitu merencanakan, mengorganisasi, mengkoordinasi, dan mengendalikan. Dan biasa juga dengan: perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengendalian suatu organisasi dan lingkungannya agar sumber daya manusia yang ada dalam organisasi dapat memberikan kontribusi yang optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah sejauh mana karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar yang di harapkan oleh Perusahaan. Menurut (Sari, 2022), Kinerja adalah keahlian seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau tanggung jawabnya dengan kemauan dan kesungguhannya yang bisa mencapai atau melampaui kesempurnaan tujuan suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawabnya dan sesuai hasil yang di harapkan suatu organisasi.

Stress Kerja

Stres kerja merupakan suatu keadaan tekanan yang dialami seseorang dalam lingkungan kerja akibat beban atau tuntutan kerja yang berlebihan, konflik peran, kurangnya dukungan dari rekan kerja atau atasan, atau kondisi kerja yang kurang ideal. Menurut (Diana, 2021) stres adalah salah satu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan pekerjaannya. Menurut (**Maghfirah, 2023**) Faktor-faktor stress kerja disebabkan oleh 2 faktor yaitu, Faktor Individu dan Faktor Organisasi.

Cyberloafing

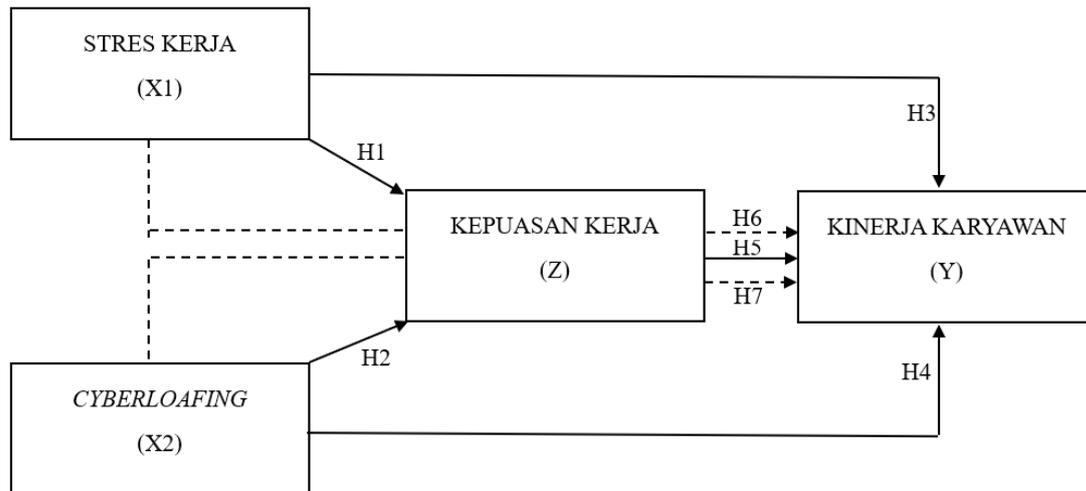
Cyberloafing secara umum didefinisikan sebagai perilaku karyawan yang menggunakan akses internet di tempat kerja untuk tujuan pribadi yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan mereka. Menurut (Mahsyar, 2023) menyatakan bahwa *cyberloafing* merupakan istilah untuk menyebutkan perilaku karyawan yang menggunakan fasilitas internet melalui perangkat pribadi atau perusahaan untuk kepentingan pribadi selama jam kerja. Menurut (Wulandari, 2022) Indikator *cyberloafing* terbagi menjadi dua tingkatan yaitu, *Minor Cyberloafing* dan *Serious Cyberloafing*.

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja merupakan suatu keadaan emosional yang dialami oleh seorang karyawan dengan pekerjaannya. Hal ini mencakup Tingkat kepuasan atau ketidakpuasan individu terhadap beberapa aspek, seperti tugas, hubungan rekan kerja, gaji, dan peluang pengembangan diri. Menurut (Nitisemito, 2021) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Menurut (Alvionita & Marhalinda, 2024) kepuasan kerja memiliki beberapa elemen dan faktor yang mempengaruhinya, yaitu: Kompensasi serta kondisi kerja, Keseimbangan kehidupan kerja, Dihormati dan diakui, Keamanan Kerja, Tantangan, Pertumbuhan Karier.

Hipotesis

- H1: Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
- H2: Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Kepuasan Kerja
- H3: Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- H4: Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan
- H5: Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- H6: Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening
- H7: Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening



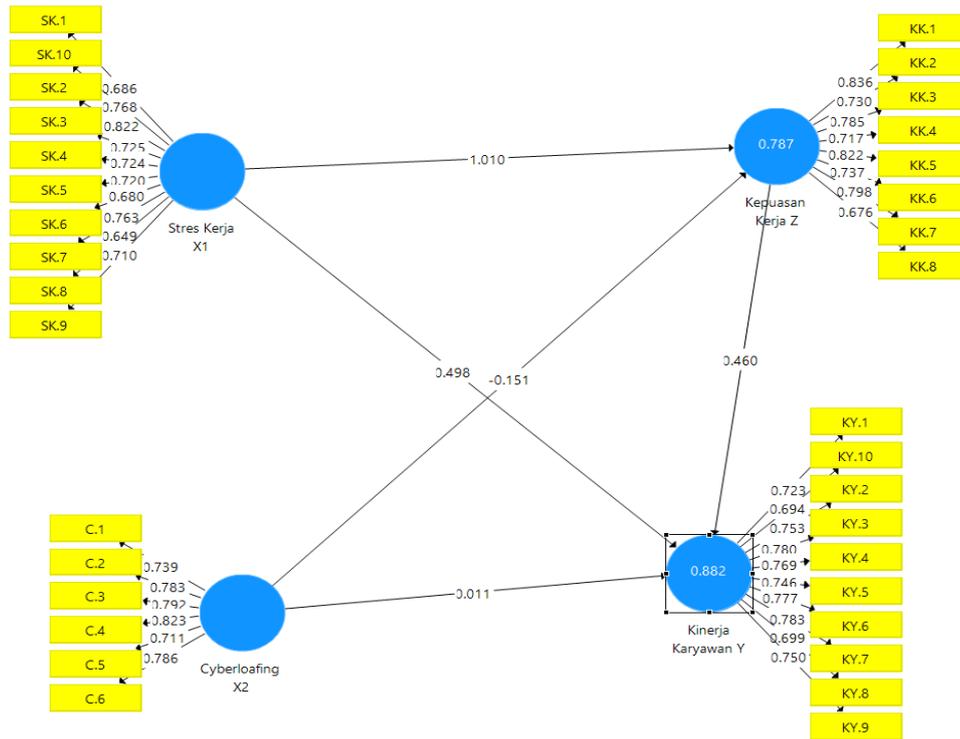
Gambar 1. Kerangka Pikir

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PDAM Kota Payakumbuh yang beralamat di JL. Prof. M.Yamin, S.H No.21, Padang Tiakar Hilir, Kec. Payakumbuh Timur., Kota Payakumbuh, Sumatera Barat 26218. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yakni suatu penelitian yang menggunakan jumlah populasi dan sampel tertentu. Menurut (Roflin & Liberty, 2021) Populasi adalah Keseluruhan subjek atau totalitas subjek penelitian yang dapat berupa orang, benda, suatu hal yang di dalamnya dapat diperoleh dan atau dapat memberikan informasi (data) penelitian. Maka dari itu populasi dari penelitian pada PDAM Kota Payakumbuh adalah 94 orang. Teknik pengumpulan datanya dilakukan dengan metode Observasi, wawancara, dan metode kuesioner, Olah datanya menggunakan SEM SmartPLS 3, Menggunakan Uji *Outer Model* dan *Inner Model*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menganalisis model penelitian ini, metode *Partial Least Square* (PLS) digunakan, yang dibantu oleh software SmartPLS 3.0. PLS adalah salah satu metode *Structural Equating Modeling* (SEM) alternatif yang dapat menyelesaikan masalah hubungan antara variabel yang sangat kompleks. Selain itu, sampel datanya kecil, berkisar antara 30 dan 100, dan memiliki asumsi *non parametrik*, yang berarti data tidak menunjukkan distribusi tertentu.



Sumber: Hasil *Outer Model*, 2025

Gambar 2. Hasil Pengujian *Outer Loading*

Berdasarkan gambar 2, menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai outer loadingnya di bawah 0.5, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Berikut nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Tabel 3. Hasil *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	AVE
Stress Kerja (X1)	0.527
<i>Cyberloafing</i> (X2)	0.598
Kinerja Karyawan (Y)	0.559
Kepuasan Kerja (Z)	0.584

Sumber: Hasil *Outer Model*, 2025

Berdasarkan tabel 3, diatas dapat dilihat bahwa semua konstruk atau variabel diatas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *average variant extracted* (AVE) diatas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan. Dengan demikian dapat dinyatakan setiap variabel telah memiliki *discriminat validity* yang baik.

Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode yaitu *Cronbach alpha* dan *composite reliability*. *Cronbach alpha*, *rho A* dan *composite reliability* mengukur batas bawah

nilai reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* nilai alpha atau *Cronbach alpha*, *rho A* dan *Composite Reliability* harus lebih besar dari 0,6 meskipun 0,5 masih dapat diterima, maka konstruk dinyatakan reliabel. Berikut Hasil output SmartPLS yang dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

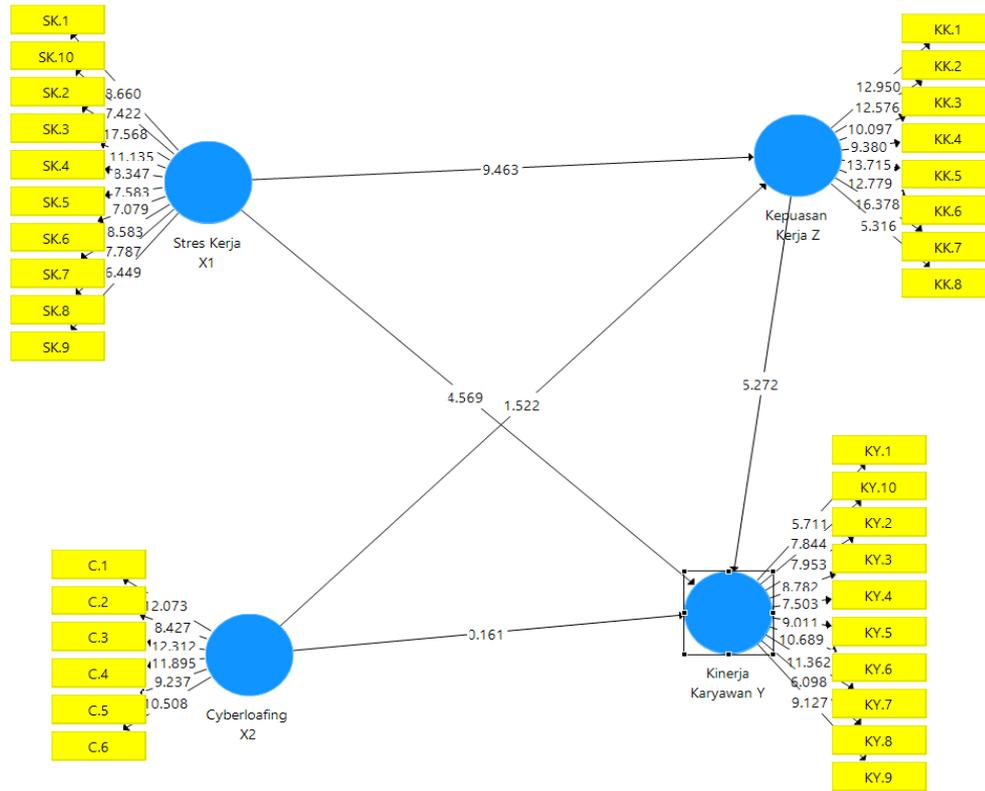
Konstruk	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Cyberloafing X2	0,865	0,899	Reliabel
Kepuasan Kerja Z	0,897	0,918	Reliabel
Kinerja Karyawan Y	0,912	0,927	Reliabel
Stres Kerja X1	0,900	0,917	Reliabel

Sumber: Hasil Outer Model, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai composite reliability berada diatas 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi sehingga sesuai dengan batas nilai minimum yang telah disyaratkan.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai croncbach alpha berada diatas 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi sehingga sesuai dengan batas nilai minimum yang telah disyaratkan.

Setelah pengujian outer model yang telah memenuhi, berikutnya dilakukan pengujian *inner model* (model structural). Inner model dapat dievaluasikan dengan melihat R-square reliabilitas indikator) untuk konstruk dependen dan nilai *t-statistic* dari pengujian koefisien jalur (*path coefficient*). Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan SmartPLS:



Sumber: Hasil Inner Model, 2025

Gambar 3. Structural Model Inner

Berdasarkan gambar 3, model struktur diatas dapat dibentuk persamaan model sebagai berikut :

a. Model persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Stres Kerja, *Cyberloafing* terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat eror yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian : $Z = 1,010 X1 + -0,151 X2 + e1$.

b. Model persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Stres Kerja, *Cyberloafing* terhadap Kinerja Karyawan dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan eror yang merupakan kesalahan estimasi. $Y = 0,498 X1 + 0,011 X2 + e1$.

Analisa koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen yang digambarkan pada tabel berikut ini :

Tabel 5. Hasil Uji R Square

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Kepuasan Kerja Z	0,787	0,782
Kinerja Karyawan Y	0,882	0,878

Sumber: Hasil Outer Model, 2025

Berdasarkan tabel 5, diperoleh angka R Square sebesar 0,78 atau 78%, hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi dari variabel independent terhadap variabel dependen sebesar 0,78 atau 78%. Sedangkan sisanya sebesar 0,22 atau 22% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Berdasarkan tabel 4.20 diperoleh angka R Square sebesar 0,88 atau 88%, hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi dari variabel independent terhadap variabel dependen sebesar 0,88 atau 88%. Sedangkan sisanya 0,12 atau 12 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dilihat dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,98 pada alpha 5%. Jika t-statistik /t-hitung <t-tabel 1,98 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan jika t-statistik/t-hitung >t-tabel 1,98 pada alpha 5%. Maka Ho diterima. Berikut Hasil pengujianhipotesis dalam penelitian ini:

Tabel 6. Pengujian Hipotesis

Hubungan	Original Sample (O)	Sampel Mean (M)	T Statistic (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Stres Kerja X1 -> Kepuasan Kerja Z	1,010	0,996	9,463	0,000	Diterima
Stres Kerja X1 -> Kinerja Karyawan Y	0,498	0,499	4,569	0,000	Diterima
Cyberloafing X2 -> Kepuasan Kerja Z	-0,151	-0,147	1,522	0,129	Ditolak
Cyberloafing X2 -> Kinerja Karyawan Y	0,011	0,008	0,161	0,872	Ditolak
Kepuasan Kerja Z -> Kinerja Karyawan Y	0,460	0,455	5,272	0,000	Diterima
Stres Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,465	0,453	4,585	0,000	Diterima
Cyberloafing (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0,070	-0,068	1,411	0,159	Ditolak

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat ditarik Kesimpulan hipotesis sebagai berikut :

1) Pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai original sampel sebesar 1,010 dengan nilai t-statistik lebih besar 9,463 atau ($9,463 > t\text{-tabel } 1,98$) dengan nilai p-value lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh hipotesis diterima.

2) Pengaruh Cyberloafing (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai original sampel sebesar -0,151 dengan nilai t-statistik lebih kecil 1,522 atau ($1,522 < t\text{-tabel } 1,98$) dengan nilai p-value lebih besar dari alpha ($0,129 > 0,05$) maka dapat diperoleh hipotesis ditolak.

3) Pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai original sampel sebesar 0,498 dengan nilai t-statistik lebih besar 4,569 atau ($4,569 > t\text{-tabel } 1.98$) dengan nilai p-value lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh hipotesis diterima.

4) Pengaruh *Cyberloafing* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai original sampel sebesar 0,011 dengan nilai t-statistik lebih kecil 0,161 atau ($0,161 < t\text{-tabel } 1.98$) dengan nilai p-values lebih besar dari alpha ($0,872 > 0,05$) maka dapat diperoleh hipotesis ditolak.

5) Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai original sampel sebesar 0,460 dengan nilai t-statistik lebih besar 5,272 atau ($5,272 > t\text{-tabel } 1.96$) dengan nilai p-value lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh hipotesis diterima.

6) Pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai original sampel sebesar 0,465 dengan nilai t-statistik lebih besar 4,585 atau ($4,585 > t\text{-tabel } 1.98$) dengan nilai p-value lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh hipotesis diterima.

7) Pengaruh *Cyberloafing* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai original sampel sebesar -0,070 dengan nilai t-statistik lebih kecil 1,411 atau ($1,411 < t\text{-tabel } 1.98$) dengan nilai p-value lebih besar dari alpha ($0,159 > 0,05$) maka dapat diperoleh hipotesis ditolak.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan kajian, hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Payakumbuh.
- 2) *Cyberloafing* tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Payakumbuh.
- 3) Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Payakumbuh.
- 4) *Cyberloafing* tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Payakumbuh.

- 5) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Payakumbuh.
- 6) Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PDAM Kota Payakumbuh.
- 7) *Cyberloafing* tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PDAM Kota Payakumbuh.

DAFTAR REFERENSI

- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138.
- Bhestari, N. (2020). Implementasi gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan iklim kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan di BMT Sinar Amanah Boyolangu.
- Diana. (2021). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Zurich Asuransi Indonesia Tbk. *Dampak Beban Kerja*, 2017, 8–80.
- Lotu, N. A., Zandra, D. W., & Laksono, S. (2022). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kelurahan Sudiroprajan. *Universitas Tunas Pembangunan*.
- Maghfirah, N. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan. *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, 6(2), 127. <https://doi.org/10.22441/jdm.v6i2.22307>
- Mahsyar, J. H., Fatmasari, D., Pramesti, G. N. D. P., & Pratama, R. (2023). Pengaruh cyberloafing dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan self control sebagai variabel moderasi. *Excellent*, 10(2), 231–246.
- Nitisemito. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (Studi kasus pada karyawan Perumda Dharma Jaya). *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Paramitha, C. C., & Wahyuni, I. (2021). Pengaruh cyberloafing dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai dengan self control sebagai variabel moderating. *Journal for Business and Entrepreneurship*, 5(1).
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Daiyaplas Semarang. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 926–935.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77.

Sari, A. P. (2022). Dampak beban kerja dan perilaku cyberloafing terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwidaya World Wide Cabang Wilayah DKI Jakarta. *Jurnal Akademi Akuntansi Indonesia Padang*, 2(1), 1–13.

Wulandari, M. E. Y. S. (2022). Pengaruh cyberloafing terhadap kinerja pegawai dengan self control sebagai variabel moderasi dalam perspektif Islam (Studi kasus pegawai Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Lampung). *UIN Raden Intan Lampung*.