

Pengaruh Burnout Dan Beban Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kab. Minahasa Selatan

Keren Margaretha Lengkong¹, Bernhard Tewal², Jessy J. Pondaag³
^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi, Manado, Indonesia

Article Info

Article history:

Received September 20, 2024
Revised September 20, 2024
Accepted September 27, 2024

Keywords:

Burnout,
Beban Kerja,
Cyberloafing.

Keywords:

*Burnout,
Workload,
Cyberloafing*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dampak Burnout dan Beban Kerja terhadap perilaku Cyberloafing di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Minahasa Selatan. Sampel penelitian terdiri dari 34 responden yang dipilih dari populasi di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Minahasa Selatan dengan menggunakan teknik sampling acak berstrata. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan aplikasi Smart PLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik Burnout maupun Beban Kerja memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap perilaku Cyberloafing di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Minahasa Selatan.

ABSTRACT

This study aims to investigate the effects of Burnout and Workload on Cyberloafing behavior at the General Election Commission of South Minahasa Regency. The research sample consists of 34 respondents selected from the population at the General Election Commission of South Minahasa Regency using stratified random sampling techniques. Data was collected through questionnaires and analyzed using Smart PLS 4.0 software. The findings indicate that both Burnout and Workload have a positive but insignificant impact on Cyberloafing behavior at the General Election Commission of South Minahasa Regency.

This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



Corresponding Author:

Keren Margaretha Lengkong
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi,
Manado, Indonesia
Email: jjpondaag@unsrat.ac.id

1. PENDAHULUAN

Seiring dengan pesatnya kemajuan teknologi saat ini, permintaan akan informasi yang cepat juga semakin meningkat, sehingga teknologi dan internet berperan sangat penting dalam mendukung dan memudahkan pekerjaan. Akses internet yang mudah tidak hanya membantu dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, tetapi juga mempercepat

penyelesaian tugas-tugas. Namun, tidak semua karyawan memanfaatkan internet untuk keperluan yang produktif; sebagian dari mereka justru menggunakan waktu kerja untuk hiburan atau kepentingan pribadi.

Dalam beberapa tahun terakhir, terdapat peningkatan perhatian akademis terhadap penggunaan internet yang tidak sesuai di lingkungan kerja. Fenomena ini dikenal dengan istilah *Cyberloafing*. Istilah ini menggambarkan perilaku karyawan yang secara sengaja memanfaatkan akses internet di kantor untuk kegiatan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja. Ramayah dalam Christina & Krinstanto [7] mengidentifikasi beberapa jenis aktivitas yang termasuk dalam kategori *Cyberloafing*, seperti berkomunikasi secara pribadi, mencari informasi untuk keperluan pribadi, mengunduh, dan melakukan e-commerce pribadi. Contohnya, komunikasi pribadi dapat berupa chatting melalui aplikasi seperti WhatsApp, Telegram, atau Snapchat, sementara pencarian informasi pribadi melibatkan aktivitas pencarian di Google untuk kebutuhan non-pekerjaan. Aktivitas lainnya mencakup pengunduhan video atau musik, serta transaksi jual-beli di platform e-commerce.

Internet memiliki dua sisi; di satu sisi, ia berperan sebagai alat yang dapat meningkatkan kinerja, memperlancar interaksi, dan mendukung kreativitas. Namun, di sisi lainnya, internet dapat menyebabkan perilaku yang tidak sesuai di tempat kerja, seperti penundaan dalam menyelesaikan tugas akibat penggunaan internet selama jam kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif pada hasil kinerja.

Aktivitas *Cyberloafing* bisa mengganggu fokus karyawan secara kognitif, membutuhkan lebih banyak waktu dan energi untuk kembali berkonsentrasi pada tugas yang sedang dikerjakan. Ini dapat meningkatkan risiko kesalahan kerja [1]. Selain itu, *Cyberloafing* juga berdampak pada penurunan produktivitas perusahaan serta melanggar etika kerja, yang dapat merugikan organisasi [2].

Walaupun dampak negatif *Cyberloafing* terhadap kinerja karyawan sudah disadari oleh perusahaan, beberapa penelitian menunjukkan bahwa *Cyberloafing* juga bisa berfungsi sebagai strategi koping untuk menghadapi stres kerja. Hal ini penting, mengingat karyawan seringkali menghadapi jam kerja yang panjang dan risiko kelelahan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami bagaimana *Cyberloafing* dapat berdampak baik positif maupun negatif terhadap kinerja karyawan.

Ada sejumlah bukti yang menunjukkan bahwa aktivitas *Cyberloafing* dapat menimbulkan kerugian signifikan bagi perusahaan. Dampak negatif yang mungkin terjadi meliputi tindakan disipliner, pemutusan hubungan kerja, pelanggaran kerahasiaan, dan hilangnya reputasi serta tanggung jawab baik secara individu maupun organisasi. Selain itu, *Cyberloafing* dapat mengurangi efisiensi penggunaan sumber daya perusahaan, seperti bandwidth, yang pada akhirnya merusak daya saing organisasi. *Cyberloafing* juga dapat meningkatkan risiko terkait keamanan informasi serta menyebabkan gangguan pada tugas-tugas penting karena penundaan kerja.

Fenomena *Burnout* diperkenalkan oleh Freudenberger pada tahun 1974 melalui penelitiannya tentang stres di kalangan pegawai sektor publik. *Burnout* diartikan sebagai sindrom psikologis yang muncul akibat respons negatif terhadap tekanan kerja yang berkelanjutan. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Praningrum [8], *Burnout* muncul sebagai akibat dari stres yang berkepanjangan, yang membuat individu mulai meragukan nilai-nilai

yang mereka anut. Beban kerja merupakan elemen penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena dapat memengaruhi produktivitas karyawan.

Irwandy [9] menyatakan bahwa beban kerja mencakup intensitas rata-rata aktivitas yang dilakukan dalam periode tertentu, baik dalam bentuk beban fisik maupun mental. Beban kerja yang berlebihan atau kondisi fisik yang tidak memadai dapat menyebabkan masalah kesehatan atau penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan beban kerja untuk menjaga produktivitas karyawan.

Lim dalam Khoirunnisa & Merdiana [3] mendeskripsikan Cyberloafing sebagai perilaku karyawan yang dengan sengaja menggunakan akses internet di tempat kerja untuk kepentingan pribadi selama jam kerja.

Berdasarkan observasi di Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Minahasa Selatan, banyak pegawai yang terlibat dalam Cyberloafing. Hal ini dipicu oleh tingginya stres kerja serta kelelahan fisik, mental, dan emosional akibat tekanan yang berlebihan serta kurangnya dukungan sosial. Semua faktor tersebut berkontribusi pada meningkatnya perilaku Cyberloafing, yang akhirnya berdampak pada kinerja dalam mencapai target.

Disiplin kerja dan beban kerja yang seimbang merupakan faktor kunci dalam mengurangi aktivitas Cyberloafing. Dalam konteks organisasi, disiplin kerja berfungsi sebagai pendorong yang memastikan tugas diselesaikan. Semakin tinggi disiplin kerja, semakin tinggi pula produktivitas karyawan. Beban kerja yang terukur dan wajar juga dapat membantu menurunkan stres dan mengurangi kemungkinan terjadinya Cyberloafing.

2. METODE

2.1 Pendekatan Penelitian

Proposal skripsi ini mengadopsi metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, sesuai dengan prosedur yang diterapkan oleh penulis. Metode deskriptif mencakup pengumpulan data yang bertujuan untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan terkait pandangan individu terhadap isu atau topik tertentu. Menurut Sugiono [4], penulis menggunakan pendekatan kuantitatif untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai dampak komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi.

2.2 Populasi dan Besaran Sampel

Sugiyono [4] menjelaskan bahwa populasi adalah area yang menjadi dasar untuk generalisasi, terdiri dari objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk penelitian dan penarikan kesimpulan. Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah pegawai di Kantor Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Minahasa Selatan, yang berjumlah 34 pegawai. Sugiyono [4] juga menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari karakteristik dan jumlah yang ada dalam populasi. Jika populasi terlalu besar dan peneliti mengalami kesulitan dalam mempelajari seluruh populasi akibat keterbatasan dana, waktu, dan tenaga, peneliti dapat memilih sampel dari populasi tersebut. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa sampel yang diambil benar-benar representatif. Dalam penelitian ini, sampel yang diambil terdiri dari 34 pegawai di Kantor Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Minahasa Selatan.

2.3 Jenis dan Sumber Data

Data primer adalah informasi yang diperoleh secara langsung oleh penulis dari sumber utama, melalui wawancara di lokasi penelitian dan tanggapan yang diberikan oleh responden terhadap kuesioner yang disebar. Sementara itu, data sekunder mencakup informasi yang telah dikumpulkan sebelumnya oleh peneliti dari berbagai sumber, seperti buku, artikel, jurnal, dan dokumen lainnya.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merujuk pada pendekatan atau strategi yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data mencakup observasi dan distribusi kuesioner.

2.5 Pengujian Instrumen Penelitian

2.5.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menilai keabsahan dari penelitian. Suatu survei dinyatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu mencerminkan aspek yang ingin diukur dengan efektif.

2.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah teknik untuk mengevaluasi kuesioner sebagai indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu survei dianggap reliabel jika respons terhadap pernyataan yang diberikan menunjukkan konsistensi dan kestabilan dari waktu ke waktu.

2.5.3 Teknik Analisis Data

Data dikumpulkan dengan menggunakan Model Persamaan Struktural (SEM) yang didukung oleh perangkat lunak Partial Least Square (PLS). PLS adalah model SEM yang lebih menekankan pada komponen atau varian, memberikan alternatif berbeda dibandingkan SEM yang berbasis kovariansi, dan lebih memprioritaskan aspek varian dalam analisis.

2.5.4 Partial Least Square (PLS)

Partial Least Squares merupakan metode analisis yang kuat dan sering disebut sebagai soft modeling, karena tidak mensyaratkan asumsi yang diperlukan dalam regresi OLS (Ordinary Least Squares). Ini mencakup asumsi tentang distribusi normal multivariat dari data serta tidak adanya masalah multikolinieritas antara variabel independen.

2.5.5 Analisis Deskriptif

Wiyono, seperti yang diungkapkan dalam Patanduk et al. [11], menjelaskan bahwa analisis deskriptif merupakan metode dasar untuk mendeskripsikan kondisi data secara keseluruhan. Metode ini meliputi berbagai kegiatan seperti menjelaskan, merangkum, mengurangi, menyederhanakan, mengorganisasi, dan menyajikan data dalam format yang terstruktur dan sistematis, sehingga mempermudah pemahaman dan penarikan kesimpulan oleh pembaca.

2.5.6 Pengukuran Model

Husein dalam Patanduk et al. [11] menjelaskan bahwa analisis model eksternal dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan memenuhi standar kelayakan, termasuk validitas dan reliabilitas.

2.5.7 Uji Hipotesis

Husein dalam Patanduk et al. (2024) [11] menyatakan bahwa pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai t-statistik dan probabilitas. Untuk pengujian hipotesis pada tingkat signifikansi alpha 5%, nilai t-statistik yang digunakan sebagai acuan adalah 1,96. Kriteria untuk memutuskan apakah akan menerima atau menolak hipotesis adalah menerima H_a dan menolak H_0 ketika t-statistik lebih besar dari 1,96. Selain itu, untuk aspek probabilitas, H_a diterima jika nilai p kurang dari 0,05.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Hasil

3.1.1 Uji Validitas dan Reabilitas

Tabel 1. Outer Loadings

Variabel	Outer loadings
B1 - Burnout	0,907
B2 - Burnout	0,843
B3 - Burnout	0,834
B4 - Burnout	0,787
B5 - Burnout	0,839
B6 - Burnout	0,759
B7 - Burnout	0,781
B8 - Burnout	0,806
B9 - Burnout	0,762
B10 - Burnout	0,839
BK1 - Beban Kerja	0,801
BK2 - Beban Kerja	0,804
BK3 - Beban Kerja	0,762
BK4 - Beban Kerja	0,770
BK5 - Beban Kerja	0,772
BK6 - Beban Kerja	0,739
BK7 - Beban Kerja	0,754
BK8 - Beban Kerja	0,794
BK9 - Beban Kerja	0,723
BK10 - Beban Kerja	0,753
C1 - Cyberloafing	0,857
C2 - Cyberloafing	0,927
C3 - Cyberloafing	0,869
C4 - Cyberloafing	0,858
C5 - Cyberloafing	0,953
C6 - Cyberloafing	0,940

Dengan melihat nilai outer loadings yang terdapat dalam tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa semua nilai berada di atas 0,7, yang menunjukkan bahwa seluruh data tersebut valid.

Tabel 2. *Construct Reliability And Validity*

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho c)	Average variance extracted (AVE)
Burnout (X1)	0,962	0,952	0,667
Beban Kerja (X2)	0,930	0,935	0,589
Cyberloafing (Y)	0,954	0,963	0,813

Berdasarkan tabel yang menunjukkan nilai construct reliability dan validity, terlihat bahwa nilai Cronbach's alpha, composite reliability, dan AVE untuk variabel-variabel tersebut berada di atas 0,7 dan 0,5. Ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh memiliki kualitas yang memadai.

Tabel 3. Discriminant Validity - HTMT

Variabel	Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)
Burnout (X1) <->Beban Kerja (X2)	0,186
Cyberloafing (Y) <->Beban Kerja (X2)	0,254
Cyberloafing (Y) <->Burnout (X1)	0,141

Dari tabel yang ditampilkan, semua nilai discriminant validity HTMT tercatat di bawah 0,9. Hal ini menunjukkan bahwa kriteria untuk evaluasi discriminant validity HTMT telah terpenuhi.

Tabel 4. *Discriminant Validity – Fornell Larcker*

Variabel	Beban Kerja	Burnout	Cyberloafing
Beban kerja	0,768		
Burnout	0,237	0,817	
Cyberloafing	0,350	0,276	0,902

Berdasarkan tabel yang ditampilkan, sumbu diagonal miring menunjukkan bahwa evaluasi terhadap discriminant validity secara keseluruhan telah terpenuhi. Hal ini terlihat dari nilai pada sumbu diagonal miring yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai variabel lainnya, sehingga kriteria discriminant validity menurut Fornell-Larcker juga telah tercapai.

Tabel 5. *Discriminant Validity – Cross Loading*

Variabel	Beban Kerja	<i>Burnout</i>	<i>Cyberloafing</i>
B1	0.275	0.907	0.258
B2	0.073	0.839	0.203
B3	-0.009	0.834	0.081
B4	0.114	0.787	-0.010
B5	0.159	0.839	0.185
B6	0.073	0.759	0.042
B7	0.123	0.781	0.781
B8	0.029	0.806	-0.010
B9	0.015	0.762	-0.094
B10	0.192	0.839	0.203
BK1	0.801	0.259	0.343
BK2	0.804	0.202	0.248
BK3	0.762	-0.026	0.254
BK4	0.770	0.088	0.156
BK5	0.772	0.086	0.008
BK6	0.739	0.342	0.097
BK7	0.754	0.153	0.139
BK8	0.794	0.329	0.448
BK9	0.723	0.062	0.107
BK10	0.753	-0.034	0.111
C1	0.505	0.200	0.857
C2	0.311	0.258	0.927
C3	0.194	0.358	0.869
C4	0.275	0.215	0.858
C5	0.255	0.244	0.953
C6	0.251	0.232	0.940

Mengacu pada tabel di atas, nilai setiap variabel yang telah di-highlight harus lebih tinggi daripada nilai variabel di sampingnya, yang menunjukkan bahwa kriteria tersebut telah terpenuhi.

Tabel 6. *Inner VIF – Inner Model*

Variabel	VIF
Beban Kerja ->Cyberloafing	1,059
<i>Burnout</i> ->Cyberloafing	1,059

Merujuk pada tabel yang ada, nilai yang ditunjukkan sebaiknya di bawah 0,5 agar dapat dipastikan bahwa tidak terdapat multikolinieritas di antara variabel-variabel yang mempengaruhi Y. Selain itu, jika nilai tersebut juga berada di bawah 5, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas yang berpengaruh pada Y.

Tabel 7. *Boostrapping* – Pengujian Hipotesis

Variabel	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values
Burnout ->Cyberloafing	0,205	0,634	0,526
Beban Kerja - >Cyberloafing	0,302	0,941	0,347

Dalam Tabel 7 yang ditampilkan, terdapat bukti bahwa Burnout (X1) berkontribusi positif terhadap Cyberloafing (Y) dengan nilai sampel asli sebesar 0,205. Namun, hasil analisis t-statistik menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X1 dan konstruk Y tidak signifikan, dengan t-hitung = 0,634, t-tabel = 1,96, dan nilai probabilitas = 0,526, yang melebihi 0,05. Oleh karena itu, Hipotesis 1 (H1) yang mengklaim bahwa Burnout memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Cyberloafing ditolak, sementara H0 diterima, yang berarti Burnout tidak memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap Cyberloafing secara parsial.

Selanjutnya, Tabel 7 juga mengindikasikan adanya pengaruh positif dari Beban Kerja (X32) terhadap Cyberloafing (Y) dengan nilai sampel asli sebesar 0,302. Namun, analisis t-statistik menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel X2 dan konstruk Y juga tidak signifikan, dengan t-hitung = 0,941, t-tabel = 1,96, dan nilai probabilitas = 0,347, yang juga lebih tinggi dari 0,05. Dengan demikian, Hipotesis 2 (H2) yang menyatakan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Cyberloafing ditolak, sehingga H0 diterima dan H2 ditolak, menunjukkan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh positif yang signifikan terhadap Cyberloafing secara parsial.

3.2 Pembahasan

3.2.1 Pengaruh *Burnout* Terhadap *Cyberloafing*

Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan Smart PLS 4 menunjukkan bahwa tidak ada bukti yang mendukung bahwa Burnout memiliki pengaruh signifikan terhadap Cyberloafing. Burnout dievaluasi melalui berbagai dimensi, seperti kelelahan fisik, kelelahan emosional, rendahnya harga diri, dan depersonalisasi. Namun, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Burnout tidak berpengaruh terhadap Cyberloafing. Nilai p yang diperoleh adalah 0,526, yang melebihi 0,05, sehingga H0 diterima dan H1 ditolak. Beberapa faktor yang mungkin menjelaskan mengapa Burnout tidak memengaruhi Cyberloafing meliputi mekanisme coping, pengendalian diri, dan lingkungan kerja yang mendukung terjadinya Cyberloafing. Temuan ini sejalan dengan penelitian lain yang menunjukkan bahwa Burnout tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap Cyberloafing.

3.2.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Cyberloafing*

Analisis hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan Smart PLS 4 menunjukkan bahwa tidak ada bukti yang mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Cyberloafing. Dengan p-value yang tercatat sebesar 0,347, yang melebihi batas 0,05, maka H0 diterima dan H2 ditolak. Ini menunjukkan bahwa meskipun Beban Kerja mungkin memiliki potensi untuk memberikan efek positif, pengaruh tersebut tidak signifikan terhadap Cyberloafing. Beberapa faktor yang dapat menjelaskan mengapa Beban Kerja tidak berpengaruh pada Cyberloafing meliputi kebosanan, minimnya pengawasan, ketersediaan sumber daya, budaya organisasi, karakteristik individu, dan penggunaan alat manajemen waktu.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hardiani [6] dan Pangestuari [12], yang juga menunjukkan bahwa Beban Kerja tidak memiliki dampak signifikan terhadap Cyberloafing.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan Smart PLS 4, dapat disimpulkan bahwa Burnout dan Beban Kerja memiliki hubungan positif dengan Perilaku Cyberloafing, namun pengaruh tersebut tidak signifikan. Pada pengujian hipotesis pertama, Burnout tidak menunjukkan dampak signifikan terhadap Cyberloafing, dengan p-value mencapai 0,526. Hasil serupa juga terlihat pada hipotesis kedua, di mana Beban Kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap Cyberloafing, dengan nilai p-value yang sama.

REFERENSI

- [1] Karyatun, S., Wahyono, T., Apriadi, I., & Priyono, P. (2023). Determinants of employee performance in the manufacturing industry. *American International Journal of Business Management*.
- [2] Juniar, R., & Arijanto, A. (2024). The Influence of Workload and Work Stress Mediated by Burnout on Cyberloafing Behavior in the Pharmaceutical Industry's R&D Department. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Keuangan*.
- [3] Khoirunnisa, R. M., & Merdiana, C. V. (2019). Pengaruh role conflict, role ambiguity, dan role overload terhadap cyberloafing dengan emotional intelligence sebagai variabel pemoderasi. *Jurnal Optimum*.
- [4] Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [5] Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2021.
- [6] Hardiani, W. A. A. (2021). Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Burnout dan Dampaknya Pada Cyberloafing. *Jurnal Visi Manajemen*, 7(1), 14-30.
- [7] Christiana, E. J., & Kristanto, H. (2020). Pengaruh The Big Five Personality Terhadap Perilaku Cyberloafing Karyawan (Kasus di CV. Andi Offset Yogyakarta). In FORBISWIRA FORUM BISNIS DAN KEWIRAUSAHAAN (Vol. 10, No. 1, pp. 1-14).
- [8] Praningrum, P., & Ariyadi, A. (2010). Burnout Karyawan di PT Harian Rakyat Bengkulu Pers. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(1), 104-119.
- [9] Irwandy, 2007. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Beban Kerja di Unit Rawat Inap RS Jiwa Makassar Tahun 2006. Makasar
- [10] Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C. M., Sarstedt, M. 2014. *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications Ltd California
- [11] Patanduk, T., Tewal, B., & Pondaag, J. J. (2024). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Loyalitas, Dan Senioritas Terhadap Promosi Jabatan Pada Anggota Polisi Di Bagian Pelayanan Masyarakat Kepolisian Daerah Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(01), 1075-1083.
- [12] Pangestuari (2023). Apakah Benar Perilaku Cyberloafing Akibat Beban Kerja Dan Stres Kerja Yang Berlebihan. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, , 214-277.