

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Penduduk Indonesia mayoritas ditinggali oleh generasi Z. Total generasi Z di Indonesia pada tahun 2023 sebanyak 60 juta dengan persentase sekitar 22% dari total populasi Indonesia (Wulansari et al., 2025). Generasi ini lahir pada rentang tahun 1997-2012. Pada tahun 2024, generasi Z akan berusia antara 12 hingga 27 tahun (Yusmini & Murdani, 2024). Pada dasarnya generasi Z merupakan individu yang terbiasa mengaplikasikan teknologi dan internet dengan maksimal untuk menjalani kehidupan sehari-hari. Generasi Z tumbuh di dunia yang semuanya berhubungan dengan teknologi sejak lahir. Di Indonesia sendiri, perkembangan teknologi saat ini berlangsung dengan sangat pesat (Muzakky & Wulansari, 2024).

Di era digital, generasi yang paling banyak menggunakan internet adalah generasi Z. Internet tersebut digunakan baik sebagai sumber informasi, menonton film, mendengarkan musik, bermain game, atau bermain sosial media (Pitoewas et al., 2020). Berdasarkan artikel berita McKinsey & Company, (2023) generasi Z terbagi menjadi dua yaitu generasi Z muda yang masih pada usia pra remaja yang cenderung lebih fokus pada pendidikan, dan generasi Z tertua telah memasuki dunia kerja. Sebagai generasi digital mereka dapat menghabiskan waktu sekitar enam jam atau bahkan lebih dalam satu hari untuk bekerja, mencari teman secara daring, berbelanja, atau berkencan.

Menurut Wijoyo et al., (2020) generasi Z memiliki sejumlah perbedaan dibandingkan generasi lain, yang ditandai dengan karakteristik diantaranya.

1. Pemahaman teknologi

Generasi Z memiliki pemahaman yang tinggi dalam menggunakan teknologi. Mereka terbiasa menggunakan berbagai aplikasi di kehidupan sehari-hari, sehingga membantu mereka untuk mengakses informasi dengan cepat dan efisien.

2. Interaksi sosial yang aktif

Generasi Z dikenal aktif dalam bersosialisasi, terutama melalui berbagai media sosial seperti Facebook, Twitter, atau SMS.

3. Toleransi

Generasi Z memiliki tingkat toleransi yang tinggi terhadap perbedaan budaya dan peduli terhadap isu-isu global seperti kelestarian lingkungan dan keberlanjutan.

4. Kemampuan multitugas

Terbiasa bekerja dengan cepat, mereka mengerjakan berbagai kegiatan sekaligus, misalnya berkomunikasi sambil menyaksikan atau menikmati musik.

5. Responsif terhadap perubahan

Generasi Z dapat dengan mudah berpindah dari satu tugas atau ide ke tugas atau ide lainnya, menunjukkan kemampuan beradaptasi yang tinggi terhadap perubahan.

6. Senang berbagi

Terbiasa dalam membagikan konten, berita, atau pengetahuan melalui aplikasi dan situs web, membantu generasi ini membentuk koneksi sosial yang kuat antar generasi.

Gentina & Parry, (2020) menyebutkan generasi Z memiliki beberapa karakteristik unik. Pertama, generasi Z merupakan *digital natives*, artinya mereka lahir di era digital yang terbiasa dengan teknologi. Kedua, generasi Z adalah generasi *multiple identity*, berarti mereka tidak hanya menghabiskan banyak waktu di dunia digital, tetapi juga tetap aktif dalam interaksi sosial secara langsung. Ketiga, merupakan *worried generation* karena mendapat banyak ujaran kebencian di media sosial. Keempat, merupakan generasi yang memiliki kreativitas tinggi, melihat ke masa depan, dan mampu berkolaborasi terutama melalui *platform* digital. Sebagai pekerja muda, generasi Z memiliki karakter yang sangat adaptif dan mahir dalam teknologi digital dan internet. Generasi Z tumbuh besar karena banyaknya perangkat canggih dan platform *online* yang membuatnya lebih mudah berinteraksi dan melakukan aktivitas sehari-hari. Mereka juga menyukai

lingkungan kerja yang fleksibel dan jadwal kerja yang fleksibel. Mereka terbiasa menggunakan internet dan teknologi selama 24 jam sehari (Rahmawati, 2019).

Pemahaman yang mendalam mengenai karakteristik kepribadian karyawan generasi Z bisa digunakan sebagai dasar bagi perusahaan dalam menyusun strategi pengelolaan tenaga kerja yang lebih tepat dan optimal (Wahyuni et al., 2023). Generasi Z, yang sangat bergantung pada teknologi digital dalam tumbuh kembangnya, cenderung memanfaatkan teknologi dalam dunia kerja sebagai bagian dari karakteristik mereka (Kurnia & Mardawan, 2023). Karyawan menganggap beban kerja sebagai tantangan apabila mereka memiliki persepsi yang positif, sedangkan beban kerja akan dianggap sebagai stres kerja jika persepsi negatif muncul (Permana et al., 2024).

Perekonomian di Garut mengalami pertumbuhan sebesar 4,94% pada tahun 2023 berdasarkan data BPS. Namun, tingginya angka pengangguran yang mencapai 7,33% menyebabkan persaingan kerja menjadi semakin ketat. Kondisi ini berpotensi meningkatkan beban kerja yang berlebihan dan pada akhirnya memicu munculnya stres kerja (Sukmawati & Hermana, 2024). Untuk mengatasi tekanan tersebut, karyawan cenderung mencari cara untuk mengelola tekanan, salah satunya dengan melakukan perilaku *cyberloafing* (Howay & Suryosukmono, 2024). Perilaku *cyberloafing* dianggap dapat membantu mengalihkan perhatian sejenak, serta mengembalikan konsentrasi dalam menyelesaikan tugas pekerjaan (Kaloko et al., 2022).

1.2 Latar Belakang

Pesatnya peningkatan teknologi informasi pada masa globalisasi, menuntut dunia usaha untuk terus menyesuaikan diri dan beradaptasi secara terus menerus (Prasetyo et al., 2024). Perusahaan terus melakukan riset bisnis untuk mendapatkan karyawan terbaik, sehingga menghasilkan pegawai dengan potensi dan kapabilitas yang selaras target perusahaan (Qur'aini et al., 2024). Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu komponen penting untuk menunjang kelangsungan operasional suatu organisasi, baik di lingkungan instansi maupun dunia usaha. Karyawan dengan kinerja serta motivasi kerja yang tinggi menjadi kunci pencapaian tujuan

perusahaan, karena keberhasilan tidak semata-mata ditentukan oleh kecanggihan teknologi, tetapi juga ditentukan oleh kontribusi strategis dan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang dianggap penting (Ayuningtias et al., 2018; Azis et al., 2019). Sehingga, perusahaan harus memaksimalkan potensi tenaga kerja kompeten serta memiliki keahlian sehingga berdaya saing kuat di tingkat global (Indiyati et al., 2021).

Persaingan global yang kompetitif menciptakan tekanan terhadap karyawan, yang berimbas pada tingkat stres karyawan yang berdampak pada sumber daya manusia. Menurut Ramadhani et al., (2023) tingginya persaingan di dunia kerja memicu stres kerja dan beban kerja yang berat bagi para karyawan. Maharani et al., (2024) mencatat bahwa terdapat 122 ribu karyawan atau 44% mengalami tingkat stres tinggi yang diakibatkan oleh dunia kerja. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa hampir separuh tenaga kerja global mengalami stres kerja tinggi, sehingga diperlukan tata kelola SDM yang optimal untuk menciptakan tenaga kerja unggul.

Perkembangan pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam organisasi turut dipengaruhi oleh keberagaman generasi, salah satunya generasi Z yang merupakan generasi usia termuda di dunia kerja saat ini. Mereka memiliki pola pikir terbuka, akrab dengan teknologi, cepat beradaptasi, hemat, berpikiran *modern*, serta memiliki dorongan kuat untuk menciptakan perubahan sosial. Saat ini, mereka tercatat 34,05% dari keseluruhan penduduk dunia dan pada tahun 2050 diperkirakan naik menjadi 40%. Mereka tumbuh dalam lingkungan yang menyediakan akses luas terhadap internet dan perangkat teknologi. Mereka juga terbiasa dengan dunia digital serta aktif dalam jejaring sosial. Dijuluki “generasi *borderless*” mereka kerap menjadi penggerak dalam kemunculan tren dan inovasi di berbagai sektor, mulai dari teknologi, pola hidup, *fashion*, hingga perilaku konsumtif. Karena generasi ini lahir dalam dunia teknologi yang sangat berkembang sehingga inovasi sangat baik (Wulansari & Pratama, 2025). Selain itu, mereka berperan penting dalam membentuk tren serta mengubah cara masyarakat dalam berinteraksi (Rahmandini et al., 2024).

Pengguna internet di Indonesia menurut survei Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) pada tahun 2024 tercatat sebanyak 221,56 juta jiwa. Jumlah ini mencerminkan adanya eskalasi penetrasi internet sebesar 1,17% dibandingkan periode 2021-2022 yang berada pada angka 77,02%. Generasi Z menjadi penyumbang terbesar terhadap penggunaan internet dengan proporsi 34,4% di awal tahun 2024, diikuti oleh generasi Milenial sebesar 30,62% dan generasi X sebesar 18,98%. Hasil survei Susenas dari Badan Pusat Statistik mengungkapkan bahwa internet berkontribusi signifikan dalam ranah ketenagakerjaan, dimana individu usia produktif (di atas 25 tahun) menyumbang 58,63% dari total pengguna internet di Indonesia pada tahun 2022. Temuan ini juga diperkuat oleh survei Status Literasi Digital di Indonesia, dibawah ini.



Gambar 1.1

Data Pola Penggunaan Internet Masyarakat Indonesia

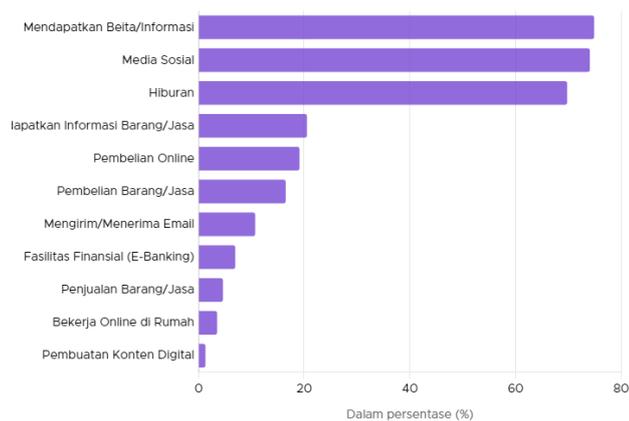
Sumber: Redaksi Teropong, 2023

Pada Gambar 1.1 diatas mengindikasikan bahwa korelasi antara persentase perilaku digital generasi Z dan generasi Y di Indonesia serta durasi penggunaan internet mereka. Data laporan Status Literasi Digital di Indonesia tahun 2022 dari Kominfo mengungkapkan bahwa generasi Z (35%) dan generasi Y (26%) mengakses internet selama lebih dari enam jam setiap harinya. Generasi Z sendiri merupakan kelompok yang telah terbiasa dengan teknologi dan informasi sejak lahir. Banyak dari mereka belum memiliki pengalaman kerja langsung. Karyawan dari generasi ini mengetahui seberapa penting bekerja dalam tim, tetapi mereka juga ingin tetap fleksibel dalam hal waktu dan tempat kerja. Jika dibandingkan dengan

generasi sebelumnya, generasi Z sering dipandang sebelah mata karena dianggap "anti sosial". Perusahaan yang merekrut karyawan generasi Z harus menghadapi tantangan yang lebih besar dalam menghasilkan karyawan yang berkinerja tinggi dengan keterampilan dan pengalaman yang baik (Valentsia & Leovani, 2023).

Salah satu kabupaten di Indonesia dengan tingkat pengguna internet yang cukup tinggi adalah kabupaten Garut. Data dari Hikmatulloh et al., (2024) mencatat bahwa generasi Z yang mendominasi populasi di kabupaten Garut menggunakan internet 82%, artinya sebagian besar generasi Z di kabupaten Garut adalah pengguna internet. Tingginya pengguna internet diasosiasikan dengan beban kerja, di mana menurut Desnirita & Sari, (2022) menemukan bahwa beban kerja yang tinggi menimbulkan perilaku penggunaan internet secara pribadi. Artinya, beban kerja yang sangat tinggi membuat karyawan sering menggunakan internet untuk kepentingan pribadinya yang berdampak pada berkurangnya produktivitas karyawan pada kalangan generasi Z. Data dari Permana et al., (2020) mencatat bahwa beban kerja di kabupaten Garut terbilang sangat tinggi, baik secara mental maupun secara fisik. Hal tersebut diasosiasikan dengan terjadinya perilaku *cyberloafing*.

Teknologi internet dalam perusahaan sebenarnya dapat memberikan manfaat dan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Namun, internet juga dapat menimbulkan dampak negatif seperti perilaku *cyberloafing*, yaitu memakai internet sebagai kepentingan pribadi selama jam operasional (Wong et al., 2023). Perusahaan yang memberikan fasilitas akses internet dapat membuat karyawan menjadi kurang bijaksana dalam penggunaannya (Moffan & Handoyo, 2020). Penyediaan fasilitas tersebut memberikan keleluasaan bagi karyawan untuk mengakses internet, termasuk mengunjungi berbagai situs, mengirim dan menerima pesan pribadi, menggunakan media sosial, berbelanja daring, memeriksa email, hingga bermain game *online* selama jam kerja (Masruroh et al., 2024). Pada tahun 2022, data Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat 66,48% penduduk Indonesia usia lima tahun ke atas telah menggunakan internet untuk berbagai keperluan dalam tiga bulan terakhir, sebagaimana yang diperlihatkan pada ilustrasi berikut.



Gambar 1.2

Tujuan Penggunaan Internet di Indonesia

Sumber : Badan Pusat Statistik, 2022

Pada Gambar 2.1 diatas mengindikasikan bagaimana penggunaan internet di Indonesia digunakan untuk berbagai tujuan. Seperti yang terdapat pada data BPS di atas 74,90% digunakan untuk mencari informasi atau berita, diikuti oleh 74,02% untuk bermain media, 69,79% untuk hiburan, 19,12% untuk pembelian *online*, 16,51% untuk pembelian barang/jasa, dan 10,73% untuk mengirim atau bahkan menerima *email*. Tingginya intensitas penggunaan internet ini mengindikasikan potensi besar terjadinya perilaku *cyberloafing*, yang dapat menghambat produktivitas dan efektivitas kerja. Studi Andardinata et al., (2024) turut mengonfirmasi bahwa bentuk umum perilaku *cyberloafing* di kalangan pegawai mencakup aktivitas seperti bersosialisasi di media sosial, penggunaan email pribadi, mengakses laman *e-commerce*, mengeksplorasi situs hiburan, hingga mencari informasi lowongan pekerjaan.

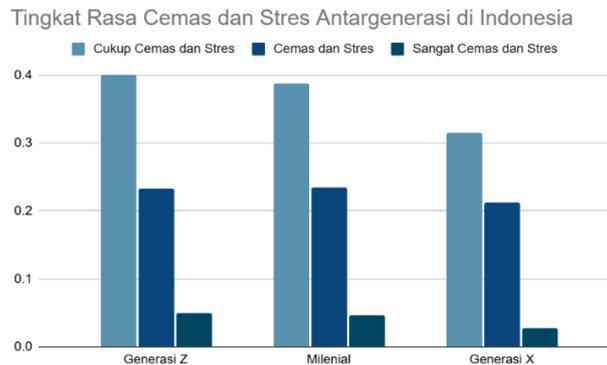
Cyberloafing yaitu tindakan yang menggabungkan pemanfaatan teknologi digital di tempat kerja dengan kecenderungan mengalihkan waktu kerja untuk keperluan diluar pekerjaan (Tefa & Mahendra, 2022). Perilaku ini dilakukan secara sadar oleh karyawan untuk memenuhi kepentingan pribadi melalui akses internet atau perangkat elektronik, misalnya komputer atau laptop baik yang disediakan oleh perusahaan maupun milik pribadi (Sulistyan dan Ermawati, 2020:3; Bagis et al., 2023; Qur'aini., 2024).

Perilaku *cyberloafing* dapat menimbulkan dampak bagi organisasi karena menimbulkan efek yang cenderung lebih negatif (Soleman et al., 2024). Hal ini diperkuat oleh temuan Tefa & Mahendra, (2022) yang menyatakan bahwa perilaku *cyberloafing* membawa pengaruh buruk terhadap kinerja dan efektivitas organisasi, seperti penurunan produktivitas, peningkatan biaya internet, gangguan pada hubungan interpersonal, serta mengganggu konsentrasi karyawan saat bekerja. Hal ini dapat mengurangi kemampuan kognitif mereka untuk menyelesaikan tugas yang diemban.

Perilaku *cyberloafing* dipicu oleh beragam aspek, salah satunya adalah beban kerja yang merujuk pada kapasitas individu dalam menuntaskan tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Nurhasanah et al., 2021; Pangestuari et al., 2023; Clarissa & Wahyuningtyas, 2024). Di Kabupaten Garut, Maulana et al., (2020) mencatat bahwa beban kerja karyawan, khususnya di sektor kesehatan, tergolong tinggi. Temuan dari studi ini mengindikasikan bahwa 100% perawat mengalami beban kerja mental yang tinggi, dengan 98,3% merasakan beban kerja fisik tinggi, dan 98,3% mengalami tekanan waktu yang tinggi. Di sisi lain, studi oleh Mardiani et al., (2023); Santanu & Madhani, (2022); Rifa, (2023); serta Azwar & Fauziah, (2020) mengindikasikan meskipun intensitas beban kerja di wilayah Garut terbilang tinggi, pegawai masih mampu mengatasinya secara adaptif. Namun, laporan dari *Voanews*, 38% pengusaha yang di survei menyatakan bahwa mereka lebih memilih mempekerjakan karyawan yang lebih tua daripada lulusan perguruan tinggi, karena 63% lulusan baru atau generasi Z tidak mampu menangani beban kerja sehingga hampir separuh perusahaan memutuskan untuk memecat lulusan baru. Studi ini serupa dengan penelitian Siswanto et al., (2023) yang mengindikasikan bila intensitas kerja berkontribusi secara signifikan memperbesar peluang terjadinya kecenderungan munculnya perilaku *cyberloafing* di kalangan pegawai.

Tekanan pekerjaan yang intens dan bersifat rutin cenderung membuat pegawai di sektor pemerintahan lebih rentan mengalami stres (Nurhasanah et al., 2021). Stres kerja merupakan ketegangan yang dirasakan individu saat menjalankan tugas di lingkungan kerja (Anwar, 2022). Berdasarkan survei *Cigna International Health* tahun 2023, tercatat bahwa sekitar 91% dari hampir 12.000 responden global

yang berasal dari generasi Z mengalami stres. Temuan ini didukung oleh data mengenai tingkat kecemasan dan stres antar generasi di Indonesia, sebagaimana yang diperlihatkan pada ilustrasi berikut.



Gambar 1.3

Tingkat Kecemasan Antargenerasi di Indonesia (GoodStats, 2022)

Sumber: Data Diolah Penulis, 2025

Pada Gambar 1.3 diatas mengindikasikan tingkat cukup cemas dan stres pada generasi Z sebanyak 40%, pada Milenial sebanyak 38,8%, dan pada generasi X sebanyak 31,5%. Berdasarkan data dari Alvara, tingginya tingkat kecemasan dan stres pada generasi Z disebabkan oleh keterbatasan pengalaman dalam menghadapi beban kerja. Oleh karena itu, banyak dari generasi Z yang lebih sering berpindah tempat kerja untuk mencari lingkungan yang lebih nyaman dan bebas dari beban kerja tinggi. Tingkat depresi tertinggi menurut Survei Kesehatan Indonesia (SKI) ditemukan pada generasi Z dengan rentang usia 15 hingga 24 tahun, dan prevalensi mencapai 2%.

Generasi Z yang beraktivitas di lingkungan kerja dengan intensitas tekanan tinggi, cenderung lebih mudah mengalami gejala depresi. Jika dilihat berdasarkan status pekerjaan, karyawan sektor swasta berada di urutan kelima atau keenam dengan tingkat depresi sebesar 1%. Karyawan yang merasa stres dalam menjalankan tugasnya seringkali melakukan perilaku *cyberloafing* sebagai cara untuk menghilangkan rasa bosan, terutama jika memiliki akses internet di komputer dan perangkat pribadi. Namun, perilaku *cyberloafing* seringkali membuat mereka sulit untuk kembali fokus pada tugas utama, sehingga berdampak pada kinerja

(Nurhasanah et al., 2021). Studi ini memberikan hasil yang konsisten dengan penelitian Kamila & Muafi, (2023) yang menyatakan bahwa tekanan psikologis dalam pekerjaan berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kecenderungan individu melakukan perilaku *cyberloafing*.

Studi yang mengindikasikan stres kerja sebagai variabel mediasi telah dilakukan dalam berbagai penelitian sebelumnya. Misalnya, studi oleh Yaswir & Yuliasri, (2021); Herdiana & Sary, (2023); serta Santoso & Setiani, (2022) yang mengindikasikan stres kerja dapat membantu menjelaskan kaitan beban kerja dengan produktivitas karyawan. Studi ini memberikan hasil yang konsisten dengan penelitian Astiezah & Muafi, (2024) yang mengindikasikan bahwa stres kerja menjembatani antara beban kerja dan kecenderungan perilaku *cyberloafing* pada guru sekolah dasar, dimana beban kerja yang meningkat cenderung mendorong perilaku tersebut. Temuan serupa juga diperoleh dari penelitian Pambayun et al., (2024); Rikman et al., (2024); Kartinah et al., (2023); Syaharani & Kuntasi, (2023); serta Moffan & Handoyo, (2020) yang mengindikasikan bahwa peningkatan tekanan kerja berkorelasi dengan kecenderungan karyawan dalam melakukan perilaku *cyberloafing*, sementara penurunan stres kerja cenderung mengurangi perilaku tersebut.

Penelitian ini mengambil fokus pada karyawan generasi Z di Kota Garut, yang membedakannya dari studi sebelumnya. Pada tahun 2023, Kabupaten Garut mencatat jumlah angkatan kerja sebanyak 1,39 juta jiwa, dengan angka Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) sebesar 70,10% dan tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 7,33%. Angka ini mencerminkan adanya persaingan kerja yang ketat, yang turut meningkatkan tekanan serta potensi beban kerja yang lebih besar bagi karyawan. Sementara itu, data Statistik Kesejahteraan Rakyat Kabupaten Garut tahun 2023, menunjukkan bahwa 75,69% penduduk telah menggunakan perangkat seperti ponsel atau komputer, dan 61,55% dari mereka mengakses internet. Fakta ini memperkuat kemungkinan munculnya perilaku *cyberloafing*, khususnya di kalangan generasi Z yang sangat terbiasa dengan dunia digital.

1.3 Perumusan Masalah

Mengacu pada penjabaran mengenai latar belakang studi terdahulu, sejumlah permasalahan dirumuskan dalam bentuk pertanyaan studi diantaranya.

1. Bagaimana beban kerja, stres kerja, dan perilaku *cyberloafing* pada karyawan generasi Z Kota Garut?
2. Bagaimana beban kerja memengaruhi perilaku *cyberloafing* pada karyawan generasi Z Kota Garut?
3. Bagaimana stres kerja memengaruhi perilaku *cyberloafing* pada karyawan generasi Z Kota Garut?
4. Bagaimana beban kerja memengaruhi stres kerja pada karyawan generasi Z Kota Garut?
5. Bagaimana beban kerja memengaruhi perilaku *cyberloafing* yang di mediasi oleh stres kerja pada karyawan generasi Z Kota Garut?

1.4 Tujuan

Mengacu pada fenomena dan permasalahan yang telah diidentifikasi dalam kajian sebelumnya, maka dirumuskan beberapa tujuan studi diantaranya.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana beban kerja, stres kerja, dan perilaku *cyberloafing* pada karyawan generasi Z Kota Garut.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana beban kerja memengaruhi perilaku *cyberloafing* pada karyawan generasi Z Kota Garut.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana stres kerja memengaruhi perilaku *cyberloafing* pada karyawan generasi Z Kota Garut.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana beban kerja memengaruhi stres kerja pada karyawan generasi Z Kota Garut.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana beban kerja memengaruhi perilaku *cyberloafing* yang di mediasi oleh stres kerja pada karyawan generasi Z Kota Garut.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Aspek Praktis

Tujuan dari studi ini untuk mengkaji dampak beban kerja pada perilaku *cyberloafing* melalui mediasi stres kerja pada karyawan generasi Z Kota Garut. Diharapkan, studi ini mampu memberikan kontribusi terhadap perluasan wawasan, baik bagi penulis maupun pembaca, serta menjadi dasar bagi studi-studi lanjutan di masa depan.

1.5.2 Aspek Teoritis

Kajian ini diharapkan mampu memperkaya wawasan terkait aspek-aspek yang berkontribusi terhadap kecenderungan perilaku *cyberloafing* di kalangan pekerja generasi Z. Temuan ini dapat menjadi acuan bagi organisasi dalam menyusun serta mengelola lingkungan kerja yang lebih kondusif, guna mengurangi perilaku *cyberloafing* serta meningkatkan produktivitas kerja.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Penyusunan laporan akhir ini dirancang secara terstruktur mulai dari BAB I hingga BAB V, yang dimuat dalam tahapan-tahapan penting dalam proses penelitian diantaranya.

a. BAB I PENDAHULUAN

Bagian ini menguraikan secara menyeluruh mengenai alasan yang mendasari dilaksanakannya penelitian, permasalahan utama yang dibahas, sasaran yang akan dicapai, serta kontribusi yang diharapkan dalam penelitian ini.

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bagian ini akan dipaparkan pembahasan mengenai landasan konseptual dan teori-teori yang berkaitan erat dengan variabel yang diteliti, yaitu beban kerja, stres kerja, dan perilaku *cyberloafing*.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Bagian ini akan dipaparkan penjabaran secara rinci mengenai strategi yang diterapkan dalam proses penelitian, mulai dari pendekatan ilmiah, teknik

perolehan data, hingga prosedur analisis yang akan digunakan untuk menjawab pernyataan penelitian.

d. **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bagian ini menyajikan hasil dari proses pengolahan data, disertai dengan interpretasi mendalam mengenai keterkaitan antara ketiga variabel pada objek penelitian.

e. **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab penutup ini akan dipaparkan rangkuman inti dari keseluruhan hasil kajian yang telah dilakukan, serta memberikan rekomendasi berlandaskan temuan yang diperoleh.