



Pengaruh *Cyberloafing*, Stres Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Putra Srikaton Logistics Semarang

Fanny Putri Erlian¹, Tristiana Rijanti²

¹Universitas Stikubank Semarang

fannyputrierlian@mhs.unisbank.ac.id

²Universitas Stikubank Semarang

tristianar@edu.unisbank.ac.id

ARTICLE INFO

Article history:

Received 30 Mei 2023

Received in revised form 2 Juni 2023

Accepted 10 Juni 2023

Available online 1 Juli 2023

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of cyberloafing, work stress, and compensation on employee performance at PT. Putra Srikaton Logistics Semarang. Data was collected from respondents in the form of employee data of PT. Putra Srikaton Logistics Semarang. This study used a saturated sample of 110 respondents. The data analysis approach applied is a validity test, reliability test, multiple linear regression test, coefficient of determination test, F test, and t-test in the SPSS version 23 application. The results showed that cyberloafing and work stress have a negative and significant effect on employee performance. While compensation has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Cyberloafing, Work Stress, Compensation, Employee Performance

1. Pendahuluan

Tujuan jangka panjang perusahaan umumnya melibatkan penciptaan nilai tambah bagi para pemangku kepentingan seperti karyawan, mitra kerja, dan masyarakat umum. Seiring dengan perkembangan teknologi saat ini, perusahaan perlu merevisi sistem kerja mereka untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan kinerja secara keseluruhan. Mengingat peran manusia sebagai elemen terpenting, manajemen perusahaan terus berupaya mengembangkan berbagai sistem guna mencapai tujuan mereka. Pengelolaan SDM dianggap sebagai seni dan ilmu dalam mencapai tujuan melalui koordinasi aktivitas orang lain (Wartono, 2017). Oleh karena itu, diharapkan bahwa tenaga kerja yang berkualitas memiliki kapasitas untuk meningkatkan produktivitas para pekerja di lingkungan kerja mereka.

Dengan perkembangan dunia teknologi dan ilmu pengetahuan, setiap bisnis harus memiliki tenaga kerja yang ahli di bidangnya. Untuk meningkatkan sumber daya manusia, kinerja karyawan harus ditingkatkan terutama di era saat ini, di mana persaingan bisnis semakin ketat. Kinerja adalah kunci keberlanjutan organisasi. Kinerja terdiri dari persyaratan untuk mencapai standar pencapaian. Jika seseorang mencapai standar tersebut itu menunjukkan bahwa

Received Mei 23, 2023; Revised Juni 2, 2023; Accepted Juni 22, 2023

kinerjanya sudah baik, tetapi jika tidak maka menunjukkan kinerjanya kurang atau tidak baik. Berikut adalah hasil dari kuesioner pra-survey mengenai kinerja karyawan pada PT. Putra Srikaton Logistics Semarang :

Tabel 1
Hasil Kuesioner Pra-Survey mengenai Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban (Persentase %)					Jumlah Pegawai	Target tahun
		SS	S	N	TS	STS		
1	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang harus diselesaikan	85%	15%	0%	0%	0%	20	100
2	Saya selalu mengupayakan agar dapat menyelesaikan lebih banyak pekerjaan	65%	15%	20%	0%	0%	20	100
3	Saya melakukan pekerjaan dengan rapi dan teliti	75%	15%	10%	0%	0%	20	100
4	Saya dapat menangani tugas-tugas yang ada secara lengkap dan sesuai	70%	25%	5%	0%	0%	20	100
5	Saya mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan dari orang lain	75%	10%	15%	0%	0%	20	100
6	Saya bekerja sesuai dengan komitmen yang dimiliki pegawai	80%	20%	0%	0%	0%	20	100
7	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan inisiatif dan cara berfikir saya	60%	15%	25%	0%	0%	20	100
8	Saya bersedia menerima tanggung jawab dari tugas-tugas yang saya kerjakan di kantor	80%	10%	10%	0%	0%	20	100
9	Saya mampu berbaur dan menjalin kerja sama dengan rekan kerja	65%	15%	15%	5%	0%	20	100
10	Saya juga dapat mempertimbangkan kemampuan kerja saya untuk mengubah kebutuhan dan kondisi perusahaan	50%	15%	35%	0%	0%	20	100

Sumber : Hasil olah data kuesioner sementara (PT. Putra Srikaton Logistics Semarang)

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Putra Srikaton Logistics Semarang merasa puas dan sangat setuju karena mereka dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang harus diselesaikan. Selain itu, ada beberapa karyawan yang masih memberikan tanggapan

netral bahkan tidak setuju, yang menunjukkan bahwa target kinerja PT. Putra Srikaton Logistics Semarang untuk tahun 2023 masih belum optimal.

Banyak perubahan yang signifikan telah terjadi di dunia kerja saat ini termasuk perilaku dari kinerja karyawan. Salah satu aspek yang mengalami banyak perubahan adalah penerapan teknologi informasi di lingkungan kerja. Salah satu fenomena yang terjadi adalah “*cyberloafing*”, yang berarti menggunakan internet untuk tujuan pribadi pada saat jam kerja. Fenomena ini dapat mengganggu kinerja karyawan, membuang waktu dan sumber daya, serta yang paling fatal adalah menyebabkan kerugian bagi perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ihsan et al., (2022), Damayanti et al., (2022), dan Isman et al., (2023) menyatakan *cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, hasil penelitian Setia et al., (2023) menyatakan bahwa *cyberloafing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Para karyawan yang menghadapi tuntutan dan tekanan di tempat kerja akan mengalami situasi yang semakin rumit seiring dengan peningkatan pemanfaatan teknologi. Hal ini disebabkan oleh adanya batas waktu yang ketat dan persaingan di lingkungan kerja yang kompetitif, yang pada akhirnya menyebabkan tingkat stres di tempat kerja. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lindasari & Yuniarto (2019), Pandey (2020), Santoso & Rijanti (2022), dan Yulianti & Liana (2022) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Lestari et al., (2019), Widarta (2019), dan Ilham & Prasetyo (2022) menunjukkan bahwa stres kerja juga dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karyawan dapat dengan mudah termotivasi agar lebih meningkatkan kinerjanya dengan cara perusahaan harus mampu memberi kompensasi yang sesuai dengan kemampuan diri seorang karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu hasil penelitian yang dilakukan oleh Sumadi & Rozak (2017), Rijanti et al., (2021), Wang et al., (2021), dan Syafnur (2023) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, Suriadi et al., (2022) dan Marlius & Pebrina (2022) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Secara umum, hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu merancang strategi untuk mencegah *cyberloafing* guna mencegah dampaknya terhadap produktivitas karyawan, mengelola tingkat stres di kalangan karyawan, dan meningkatkan sistem kompensasi secara efektif. Maka dari itu, penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui “**Pengaruh Cyberloafing, Stres Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Srikaton Logistics Semarang**”.

2. Metode Penelitian

Sugiyono (2017), objek penelitian merujuk pada target ilmiah yang dijadikan sumber data dengan maksud dan kegunaan dalam konteks tertentu, dengan kriteria valid, reliabel, atau variabel tertentu. Dalam penelitian ini, fokus objek berada di PT. Putra Srikaton Logistics Semarang, yang berlokasi di Jalan Ronggolawe Timur No. 19, Gisikdrono, Semarang Barat.

Sugiyono (2017), populasi merujuk pada suatu domain generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang peneliti pilih untuk di investigasi dan diambil kesimpulannya. Dalam konteks penelitian ini, populasi terdiri dari keseluruhan karyawan yang bekerja di PT. Putra Srikaton Logistics Semarang, dengan jumlah total sebanyak 110 orang.

Pengambilan sampel dilakukan dengan metode sampel jenuh atau sensus, di mana seluruh anggota populasi menjadi sampel utama (Sugiyono, 2019). Jumlah karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 110 orang.

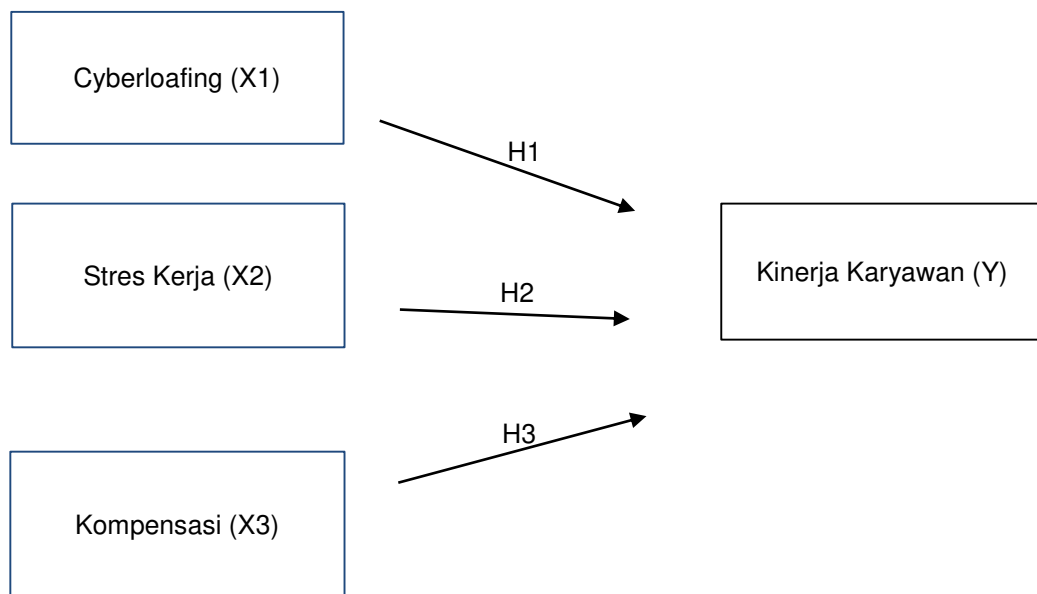
Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena melibatkan data berupa angka yang kemudian dianalisis dengan teknik statistik deskriptif. Rangkaian penelitian terfokus

pada tiga variabel independen, yakni cyberloafing, stres kerja, dan kompensasi, sementara variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran

Berikut merupakan kerangka penelitian yang digunakan dalam penelitian ini :

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Model Grafis



Hipotesis :

H1 = Cyberloafing berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H2 = Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H3 = Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Validitas

Pada penelitian ini, validitas diuji menggunakan analisis faktor dengan menetapkan kecukupan sampel berdasarkan nilai KMO, yang diinginkan harus >0,5. Validitas dianggap terpenuhi apabila loading factor memiliki nilai >0,4. Tabel hasil pengujian dapat dilihat di bawah ini :

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	KMO	Loading Factor >0,4	Ket.
Cyberloafing	X1.1	0,851	0,829	Valid
	X1.2		0,935	Valid
	X1.3		0,937	Valid
	X1.4		0, 520	Valid
	X1.5		0,890	Valid
	X1.6		0,732	Valid
Stres Kerja	X2.1	0,900	0,841	Valid
	X2.2		0,871	Valid
	X2.3		0,789	Valid
	X2.4		0,765	Valid
	X2.5		0,775	Valid
	X2.6		0,825	Valid
	X2.7		0,786	Valid
	X2.8		0,812	Valid
	X2.9		0,786	Valid
	X2.10		0,826	Valid
	X2.11		0,779	Valid
Kompensasi	X3.1	0,850	0,755	Valid
	X3.2		0,773	Valid
	X3.3		0,872	Valid
	X3.4		0,791	Valid
	X3.5		0,851	Valid
	X3.6		0,783	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,835	0,568	Valid
	Y.2		0,673	Valid
	Y.3		0,583	Valid
	Y.4		0,804	Valid
	Y.5		0,666	Valid
	Y.6		0,836	Valid
	Y.7		0,791	Valid
	Y.8		0,698	Valid
	Y.9		0,789	Valid

Variabel	Indikator	KMO	Loading Factor >0,4	Ket.
	Y.10		0,564	Valid

Sumber : Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan **Tabel 2** diketahui bahwa semua variabel untuk *cyberloafing*, stres kerja, kompensasi dan kinerja karyawan menunjukkan nilai KMO >0,5 menandakan bahwa keseluruhan sampel mencukupi. Semua 1 item variabel yang diselidiki memiliki *loading factor* >0,4, sehingga validitas seluruh variabel dapat diakui.

3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi dan stabilitas jawaban responden terhadap suatu kuesioner dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2016). Berikut ini adalah tabel hasil pengujian :

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Ketentuan	Cronbach Alpha	Keterangan
1	<i>Cyberloafing</i>	>0,700	0,899	Reliabel
2	Stres Kerja	>0,700	0,945	Reliabel
3	Kompensasi	>0,700	0,884	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	>0,700	0,856	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah 2024

Berdasarkan pada **Tabel 3** terlihat bahwa nilai *Cronbach alpha* untuk variabel *cyberloafing*, stres kerja, kompensasi dan kinerja karyawan lebih dari ketentuan yaitu 0,700 sehingga semua variabel – variabel tersebut dapat disimpulkan adalah reliabel atau dapat diandalkan.

3.3. Analisis Linier Berganda

Penggunaan analisis regresi linier diterapkan untuk menilai dampak antar hubungan variabel dependen dan independen (Ghozali, 2016). Berikut data statistik hasil dari analisis regresi linier berganda ;

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Standardized Coefficients	Sig.
	Beta	
<i>Cyberloafing</i>	-0,218	0,001
Stres Kerja	-0,282	0,000
Kompensasi	0,577	0,000
Dependen Variabel	Kinerja Karyawan	
F Sig.	0,000 ^a	

R ²	0,601
<i>Adjusted R²</i>	0,589
N	110

Sumber : Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan pada **Tabel 4**, berikut dihasilkan persamaan regresi linier berganda :

$$Y = -0,218 (X1) + -0,282 (X2) + 0,577 (X3) + e$$

1. *Cyberloafing* terhadap Kinerja Karyawan
Pada **Tabel 4** koefisien regresi *cyberloafing* menunjukkan angka -0,218 dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa variabel *cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dengan kata lain jika semakin pegawai melakukan perilaku *cyberloafing*, maka kinerja nya semakin menurun..
2. Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
Pada **Tabel 4** koefisien regresi stres kerja menunjukkan angka -0,282 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dengan kata lain, semakin tinggi tingkat stres para pegawai maka kinerjanya semakin menurun.
3. Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.
Pada **Tabel 4** koefisien regresi kompensasi menunjukkan angka 0,577 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin besar kompensasi yang diterima karyawan, semakin baik kinerja mereka.

3.4 Koefisien Determinasi (R Square)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada **Tabel 4**, diperoleh nilai koefisien determinasi 0,589 yang artinya sebesar 58,9% variasi dari semua variabel bebas (*cyberloafing*, stres kerja, dan kompensasi) dapat menerangkan variabel terikat (kinerja karyawan), sedangkan sisanya sebesar 41,1% diterangkan oleh variabel bebas lain yang tidak diajukan dalam model penelitian ini.

3.5 Uji F

Berdasarkan **Tabel 4** hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan H_0 ditolak, dengan kata lain H_a diterima, maka semua variabel independen (*cyberloafing*, stres kerja, kompensasi) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.6 Uji Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan hasil pengujian pada **Tabel 4**, dapat dilihat bahwa :

1. Pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan
Pada **Tabel 4** diketahui bahwa koefisien beta variabel *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan sebesar -0,218 dengan nilai sig $0,001 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel *cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 1 diterima.
2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan
Pada **Tabel 4** diketahui bahwa koefisien beta variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar -0,282 dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel stres kerja

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 2 diterima.

3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Pada **Tabel 4** diketahui bahwa koefisien beta variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,577 dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 3 diterima.

Pembahasan

Pengaruh *Cyberloafing* terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini membuktikan bahwa *cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Srikaton Logistics Semarang. Pada **Tabel 4** diketahui bahwa koefisien beta variabel *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan sebesar -0,218 dengan nilai sig $0,001 < 0,05$ yang berarti semakin tinggi *cyberloafing* yang dilakukan karyawan maka kinerja akan menurun. Ini bisa diinterpretasikan bahwa *cyberloafing* merupakan tindakan yang lebih cenderung memiliki dampak negatif daripada positifnya.

Tindakan ini bersifat mengganggu karena dianggap dapat mengurangi produktivitas para karyawan. Banyak kasus *cyberloafing* terjadi karena ingin mengisi waktu luang atau menghindari kebosanan, berdasarkan hasil penelitian, *cyberloafing* yang sering dilakukan pegawai adalah mengirim dan menerima pesan pribadi pada saat jam kerja. Demikian berarti karyawan lebih menekankan kepentingan pribadinya daripada kepentingan perusahaan.

Hal ini serupa dengan temuan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa *cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti et al., (2021), Damayanti et al., (2022), Ihsan et al., (2022) dan Isman et al., (2023).

Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Srikaton Logistics Semarang. Pada **Tabel 4** diketahui bahwa koefisien beta variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar -0,282 dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ yang berarti semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh karyawan maka akan semakin menurunkan kinerja mereka. Ketika sumber daya seseorang tidak seimbang dengan kebutuhan pekerjaannya, stres kerja muncul. Fenomena ini berdampak negatif dan signifikan pada kesejahteraan fisik dan mental seseorang.

Stres kerja yang mendominasi pegawai disebabkan oleh tekanan yang berasal dari pimpinan. Oleh karena itu, disarankan agar pemimpin lebih memahami kebutuhan anggota timnya, bersedia mendengar dan menunjukkan empati terhadap mereka. Dengan demikian, anggota tim akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Ini adalah salah satu tanda kepemimpinan transformasional.

Hal ini serupa dengan temuan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Lindasari & Yuniarto (2019), Pandey (2020), Santoso & Rijanti (2022) dan Yulianti & Liana (2022).

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Srikaton Logistics Semarang. Pada **Tabel 4** diketahui bahwa koefisien beta variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,577 dengan nilai sig $0,000 < 0,05$

yang berarti bahwa semakin besar nilai kompensasi yang diberikan, semakin besar pula kemungkinan peningkatan kinerja karyawan. Adanya imbalan finansial dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk memberikan usaha maksimal dan mencapai target perusahaan. Dengan demikian, kompensasi yang adil dan bersaing dapat dianggap sebagai penghormatan terhadap dedikasi serta hasil kinerja yang luar biasa.

Jika suatu perusahaan memberikan gaji yang sesuai dan mematuhi semua aturan yang telah ditetapkan, hal tersebut akan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja para karyawan. Responden setuju bahwa insentif dan uang lembur yang diberikan membuat mereka mau mengeluarkan tenaganya untuk mencapai target perusahaan. Dengan demikian kinerjanya menjadi meningkat.

Hal ini serupa dengan temuan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Sumadi & Rozak (2017), Wang et al., (2021), Rijanti et al., (2021) dan Syafnur (2023).

4. Kesimpulan

Berdasarkan temuan dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Cyberloafing berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Srikaton Logistics Semarang. Hal ini berarti, semakin tinggi tingkat cyberloafing yang dilakukan seorang karyawan maka semakin berpotensi menurunkan kinerjanya.
2. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Srikaton Logistics Semarang. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan maka semakin menurunkan kinerja seorang karyawan.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Srikaton Logistics Semarang. Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka semakin meningkatkan kinerjanya.

Referensi

- [1] Damayanti A, Hayati K, Mardiana N. Pengaruh Stres Kerja dan Perilaku Cyberloafing terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Ekon Bisnis dan Akunt.* 2022;9(2):56.
- [2] Dhruva Lal Pandey PD. Work Stress and Employee Performance: an assessment of impact of work stress. *Int Res J Hum Resour Soc Sci.* 2020;7(05):124–35.
- [3] Ihsan M, Fadhil M, Hamid U. Pengaruh Cyberloafing, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD). *Parad J Ilmu Ekon.* 2022;5(2):171–82.
- [4] Ilham RN, Arif Partono Prasetio. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkomsel Area 3. *J Peneliti Ipteks.* 2022;7(2):97.
- [5] Isman Y. Pengaruh Cyberloafing , Self Control dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV.Pancuran Karya pekanbaru. *Sneba.* 2023;3:1–13.
- [6] Lestari T, Indriastuti N, Noviatun A, Hikmawati L. Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang. *Pros SENDU_U_2020.* 2020;21(1):978–9.
- [7] M. Syafnur. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan KSP Sejahtera Abadi. *J Ekon Manajemen, Bisnis, dan Akunt.* 2023;2:413–6.
- [8] Santoso YMD, Rijanti T. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang. *J Ekon dan Bisnis.* 2022;11(1):926 – 935.
- [9] Suriadi, MF. Arrozi Adhikara A. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap

Kinerja Perawat Rumah Sakit TZU CHI dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Heal Sains*. 2022;3:640–52.

[10] Syed S. The Impact of Cyberloafing on Employees' Job Performance: A Review of Literature. *J Adv Manag Sci Inf Syst*. 2020;6(November):16–28.

[11] Wang C, Zhang S, Ullah S, Ullah R, Ullah F. Executive compensation and corporate performance of energy companies around the world. *ELSEVIER Energy Strategy Rev*. 2021;38:100749.

[12] Widarta W. Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator PDDIKTI Di LLDIKTI Wilayah V Yogyakarta. *J Perilaku dan Strategi Bisnis*. 2019;7(2):91.

[13] Yulianti SA& L. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang. *Ilm Akunt dan Keuang*. 2022;4.

[14] Asih GY et al. *Stress Kerja*. Semarang University Press; 2018. 100 p.

[15] Handoko H. *MANAJEMEN*. Edisi Kedua. BPFE-Yogyakarta; 2017.

[16] Jufrizen & Azmi VG. Penerapan Organizational Commitment dan Cyberloafing Behavior. Arianty N, editor. UMSU Press; 2023. 100 p.

[17] Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada; 2018. 370 p.

[18] Mujayaro et al. *SISTEM INFORMASI Manajemen Pendidikan BUKU II*. Zahira Media Publisher; 2021.

[19] Nur'Aini F. *Manajemen Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit ANAK HEBAT INDONESIA; 2023.

[20] Nuryadin D et al. *Perilaku Organisasi Modern Dilengkapi Perspektif Islam*. Jakarta: Mitra Wacana Media; 2019. 146 p.

[21] Priansa DJ. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Garnida A, editor. CV. Alfabeta; 2021.

[22] Sinambela LP. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. PT. Bumi Aksara; 2018. 614 p.

[23] Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Salemba Empat; 2016. 600 p.

[24] Susanto Y. *Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi*. Grup Penerbitan CV. Budi Utama; 2017. 168 p.