



Pengaruh *Psychological Empowerment* dan *Occupational Stress* Melalui *Cyberloafing* sebagai Mediasi Terhadap *Job Performance* pada Tenaga Medis

Muhammad Nabil^{1*}, Harits Hijrah Wicaksana¹

¹Program Studi Manajemen, Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia

*Corresponding Author's e-mail: mnabil1316@student.esaunggul.ac.id

Article History:

Received: July 27, 2026

Revised: August 18, 2026

Accepted: August 30, 2026

Keywords:

Job Performance;
Occupational Stress;
Cyberloafing; *Psychological Empowerment;* *Healthcare Workers.*

Abstract: *The job performance of healthcare workers is a key indicator of an organization's success, particularly in hospitals. High work demands and psychological stress can affect the behavior and performance of healthcare workers. This study aims to analyze the relationship between psychological empowerment and occupational stress, with cyberloafing as a mediating variable, on the job performance of healthcare workers. This study employs a quantitative approach using the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with a sample size of 198 respondents selected through purposive sampling. The results indicate that occupational stress has a positive effect on cyberloafing. Furthermore, cyberloafing has a negative effect on job performance. Interestingly, occupational stress was found to have no negative effect on job performance. Furthermore, psychological empowerment also showed no positive effect on job performance, indicating that the empowerment felt by medical staff has not yet been able to effectively improve performance. The results also showed that cyberloafing does not mediate the relationship between occupational stress and job performance. These findings reinforce the need for hospital management to emphasize empowerment among medical staff in order to achieve optimal performance.*

Copyright © 2026, The Author(s).

This is an open access article under the CC-BY-SA license



How to cite: Nabil, M., & Wicaksana, H. H. (2026). Pengaruh Psychological Empowerment dan Occupational Stress Melalui Cyberloafing sebagai Mediasi Terhadap Job Performance pada Tenaga Medis. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 5(8), 3903–3916. <https://doi.org/10.55681/sentri.v5i8.7009>

PENDAHULUAN

Job performance menjadi salah satu indikator penting dalam keberhasilan organisasi untuk mencapai visi organisasi, karena output karyawan yang produktif berkontribusi langsung untuk organisasi dalam mencapai targetnya. *Job performance* menjadi ukuran efektivitas seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalnya (Alinejad *et al.*, 2023). *Job performance* berfungsi sebagai tolak ukur fundamental seorang karyawan dalam menjalankan tugas serta merupakan pendorong bagi efektivitas operasional dan strategi organisasi (Ochoa *et al.*, 2023). Selain menjadi tolak ukur hasil tugas, *job performance* yang tinggi teridentifikasi sebagai faktor protektif terhadap *occupational stress* (Ning *et al.*, 2024). Karyawan profesional yang menjalankan tugasnya secara efektif cenderung mengalami peningkatan motivasi dan rasa percaya diri yang lebih tinggi (Ari, 2025). Secara keseluruhan *job performance* memengaruhi kinerja organisasi sehingga evaluasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi *job performance* perlu dilakukan untuk memastikan efektivitas organisasi (Cheraghi *et al.*, 2025).

Dalam dinamika dunia kerja modern, *occupational stress* dan *psychological empowerment* menjadi faktor penting terhadap *job performance*. *Occupational stress* yang tinggi

sering dikaitkan dengan penurunan produktivitas. Beban kerja yang berlebihan menyebabkan tekanan baik secara fisik maupun psikis terhadap karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi *job performance* (Alayoubi *et al.*, 2022). Sedangkan *psychological empowerment* mampu membuat karyawan terlibat secara aktif dan antusias sehingga meningkatkan *job performance* mereka (Huang *et al.*, 2025). Dengan terciptanya *psychological empowerment*, karyawan akan mengerahkan ekstra upaya dan lebih bertanggung jawab dalam pekerjaannya (Keiko, 2024). Sebab dukungan tumbuhnya keyakinan dan kemampuan atas pekerjaan dan tugas yang mereka lakukan (Ochoa *et al.*, 2023).

Ketika berbicara tentang kesehatan seseorang saat ini, kita tak hanya mempertimbangkan penampilan fisiknya saja, tetapi juga kondisi psikis. *Occupational stress* muncul sebagai reaksi yang dirasakan karyawan terhadap tekanan yang berlebih yang diberikan kepada mereka di tempat kerja (Meria *et al.*, 2022). Jia *et al.* (2022) menyatakan tenaga medis menjadi salah satu pekerjaan yang memiliki tingkat stres yang tinggi, terlebih perawat dan dokter. Adapun tenaga medis di Indonesia banyak mengalami *occupational stress* khususnya setelah menghadapi pandemi Covid-19 di tahun 2021 (Hastuti, 2021). Tenaga medis merupakan setiap orang yang mengabdikan dirinya dalam bidang kesehatan serta memiliki keterampilan dan pengetahuan melalui jenjang pendidikan di dunia kesehatan yang memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan (Meilan *et al.*, 2024). *Occupational stress* dapat menurunkan *job performance* karena waktu kerja yang terlalu lama, beban kerja yang berlebihan, serta kurangnya waktu untuk menyelesaikan tugasnya (Cahyadi & Prastyani, 2020; Riana *et al.*, 2022). Syed *et al.* (2021) menegaskan bahwa *occupational stress* akan memperburuk kinerja, kreativitas, serta perilaku *feedback* tenaga medis. Jia *et al.* (2022) mendukung bahwa semakin tinggi tingkat *occupational stress* akan menurunkan *job performance*.

Cyberloafing akhir-akhir ini digunakan sebagai respon untuk mengurangi tingkat *occupational stress*. *Cyberloafing* digunakan sebagai bentuk pelarian psikologis dari berbagai tuntutan dan tekanan yang membebani (Alqahtani *et al.*, 2022). *Cyberloafing* menjadi isu signifikan yang berdampak langsung terhadap *job performance*. Hal ini menyebabkan waktu yang seharusnya digunakan untuk bekerja akan terbuang sia-sia (Ngowella *et al.*, 2022). Studi yang dilakukan oleh Bagis *et al.* (2024) mengemukakan bahwa *cyberloafing* berdampak negatif terhadap *job performance* tenaga medis.

Penelitian Alinejad *et al.* (2023) fokus terhadap hubungan antara *occupational stress* dan *job performance*. Studi tersebut menekankan terhadap kapasitas psikologis individu mampu mengurangi dampak negatif dari *occupational stress*. Namun, penelitian ini belum melibatkan faktor perilaku berbasis teknologi dan faktor motivasi internal yang relevan dengan kondisi kerja modern. *Occupational stress* menjadi salah satu faktor utama tenaga medis untuk melakukan perilaku penyimpangan di tempat kerja, termasuk *cyberloafing*. Namun, *psychological empowerment* dapat menjadi pengaruh besar dalam kepuasan psikologis dan rasa tanggung jawab tenaga medis terhadap pekerjaannya yang akan memengaruhi kinerjanya secara tidak langsung; hubungan antara *psychological empowerment* terhadap *job performance* (Huang *et al.*, 2025); *occupational stress* terhadap *cyberloafing* (Bagis *et al.*, 2024); *cyberloafing* terhadap *job performance* (Jiang, 2019) *Cyberloafing* memediasi *occupational stress* dan *job performance* (Kamila & Muafi, 2023).

Oleh karena itu, studi ini bertujuan untuk menguji pengaruh *occupational stress* dan *psychological empowerment* terhadap *job performance* secara langsung, dan *cyberloafing* sebagai mediator antara *occupational stress* dan *job performance* sebab tenaga medis menjadi salah satu

profesi yang menghasilkan tingkat stres yang tinggi. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman *psychological empowerment*, *occupational stress* dan *cyberloafing* yang berperan penting terhadap *performance* tenaga medis. Sedangkan, manfaat praktis dari penelitian ini yaitu menyediakan rekomendasi dasar manajerial untuk meningkatkan *job performance* melalui *psychological empowerment*, pengelolaan *occupational stress* tenaga medis, dan kebijakan *cyberloafing*.

LANDASAN TEORI

1. *Job Performance*

Job performance merupakan ukuran sejauh mana seorang tenaga medis mampu untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan efektif (Alinejad *et al.*, 2023; Darvishmotevali & Ali, 2020). *Job performance* juga dijelaskan sebagai kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu seorang tenaga medis dalam melaksanakan tugasnya (Huang *et al.*, 2025). Krijgsheld *et al.* (2022) mendefinisikan *job performance* dari berbagai pandangan dimensi yang mencakup seluruh aspek baik dari tugas spesifik pekerjaannya maupun tugas non-pekerjaan. *Job performance* adalah ukuran seberapa baik hasil kerja seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Jan, 2024). Daba *et al.* (2024) Menjelaskan bahwa *job performance* tidak hanya terbatas terhadap pelaksanaan tugas, tetapi mencakup juga dengan kemampuan beradaptasi dengan lingkungan, dan sikap pencegahan terhadap perilaku yang merugikan. Dengan ini, *job performance* merupakan penilaian sejauh mana seorang tenaga medis dapat memenuhi bahkan melampaui standar yang telah ditetapkan dalam organisasi baik tugas spesifik pekerjaan maupun tugas non-pekerjaan.

2. *Occupational Stress*

Occupational stress merupakan reaksi individu terhadap lingkungan dan pekerjaan yang dianggap mengancam baik secara fisik maupun emosional (Commer *et al.*, 2016). Alayoubi *et al.* (2022) menyatakan bahwa *occupational stress* dapat timbul ketika individu merasakan tekanan yang menyebabkan interaksi antara penyebab tekanan dengan karakteristik pribadinya seperti kemampuan, tingkat intelektual, dan personalitasnya. *Occupational stress* mengacu pada ketidaksesuaian antara persyaratan kerja, situasi kerja, dan perilaku seseorang, sehingga memengaruhi fisiologi, psikologi, dan perilaku seseorang (Jia *et al.*, 2022). Di sisi lain, *Occupational stress* dapat memberikan dampak positif maupun negatif, tingkat *occupational stress* yang rendah hingga menengah dapat memberikan dampak positif terhadap individu. Namun, tingkat *occupational stress* yang tinggi menimbulkan dampak negatif (Chen *et al.*, 2022). Suryadi & Hoeroni (2023) mendefinisikan bahwa *occupational stress* adalah suatu keadaan tegang yang memengaruhi emosi, proses intelektual, dan kondisi. Berdasarkan uraian-uraian pakar yang telah dijelaskan selalu berfokus pada aspek psikis, fisik, dan respon karena terdapat kesenjangan antara kemampuan seseorang dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan. Dengan demikian, *occupational stress* merupakan respon dari diri seseorang yang timbul berdasarkan bagaimana sikap yang diberikan terhadap beban yang diterimanya sebab ketidakseimbangan antara potensi dengan beban kerja.

3. *Psychological Empowerment*

Akkoç *et al.* (2022) mendefinisikan bahwa *Psychological empowerment* merupakan keyakinan atas kompetensi seseorang untuk melakukan tugas dan pekerjaannya. *Psychological empowerment* berperan sebagai keselarasan antara keyakinan dan kompetensi

karyawan untuk melaksanakan tugas dengan baik (Ochoa *et al.*, 2023). *Psychological empowerment* merupakan sebuah perubahan asumsi dan keyakinan karyawan akan kebebasan bertindak, kemampuan dan kompetensi mereka mampu untuk menyelesaikan tugas dengan baik (Keiko, 2024). *Psychological empowerment* mendorong karyawan untuk mengaplikasikan perilaku proaktif karena mereka percaya bahwa kemampuan yang dimiliki mampu untuk memberikan dampak yang signifikan (Pierre *et al.*, 2024). *Psychological empowerment* adalah persepsi seseorang tentang pekerjaan yang mereka nilai sebagai suatu hal yang bermakna karena keyakinan mereka terhadap kompetensi dan keyakinan atas hasil yang mereka kerjakan (Huang *et al.*, 2025). Dengan demikian, *psychological empowerment* keyakinan atas kompetensi yang tidak hanya mendorong untuk pengambilan putusan, namun juga memfasilitasi komunikasi dan kolaboratif.

4. **Cyberloafing**

Cyberloafing secara resmi dikemukakan secara akademis sebagai tindakan tenaga kerja yang menggunakan akses perusahaan selama jam bekerja untuk menjelajahi situs yang tidak terkait dengan pekerjaan untuk keperluan pribadi (Lim, 2002). Seiring dengan semakin meluasnya akses internet melalui perangkat pribadi, para peneliti merevisi istilah *cyberloafing* menjadi penggunaan internet pribadi di tempat kerja (Husein, 2017). *Cyberloafing* diistilahkan sebagai penggunaan web pribadi dan internet pribadi yang digunakan secara bergantian (Burlison & Greenbaum, 2019). *Cyberloafing* pertama kali diperkenalkan untuk merujuk tenaga kerja yang menghabiskan waktu untuk menjelajahi internet, dan mengakses materi yang mengakibatkan kerugian terhadap perusahaan (Muthuswamy & Varshika, 2023). Kemudian, Lim & Teo (2024) mendefinisikan *cyberloafing* sebagai penggunaan email dan internet yang tidak terkait dengan pekerjaan ketika sedang bekerja. Dengan ini, *cyberloafing* merupakan aktivitas berselancar di internet untuk memenuhi kebutuhan pribadi atau tidak ada kaitan dengan pekerjaan yang dilakukan selama jam kerja.

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode survei dengan mendistribusikan kuesioner secara online untuk mengukur data. Variabel *job performance* peneliti mengadopsi dari Deng *et al.* (2019) yang mana terdapat 4 pernyataan. Pengukuran variabel *occupational stress* diadopsi dari Deng *et al.* (2019) yang terdapat 11 pernyataan. Selanjutnya, pengukuran variabel *cyberloafing* diadopsi dari Muthuswamy & Varshika (2023) terdapat 13 pernyataan. Adapun variabel *psychological empowerment* diadopsi dari Ochoa *et al.* (2023) sebanyak 12 butir pernyataan. Alat ukur dibutuhkan sebagai alat untuk mengukur validitas dan reliabilitas.

Tenaga medis yang bekerja di wilayah Kota dan Kabupaten Tangerang menjadi populasi dalam penelitian ini. Jumlah sampel ditentukan menggunakan ukuran menurut Hair *et al.* (2019) yang menyatakan bahwa ukuran sampel 5-10 kali jumlah pernyataan. Sehingga peneliti membutuhkan minimal 200 responden pada penelitian ini. Teknik pengumpulan data awal dilakukan dengan menyebarkan kuesioner (*pretest*) kepada 30 responden.

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) dan *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) digunakan sebagai Uji validitas sebagai nilai pengukuran. Nilai KMO dan MSA > 0,5 menunjukkan analisis faktor sudah sesuai dengan uji reliabilitas yang menggunakan *Cronbach's Alpha*. Nilai *Cronbach's Alpha* yang semakin mendekati 1 maka semakin baik (Hair *et al.*, 2019). Setelah mendapatkan pernyataan yang dianggap valid selanjutnya peneliti melakukan uji validitas terhadap data tersebut. Metode analisis data yang digunakan peneliti adalah

Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM).

Berdasarkan hasil *pretest*, seluruh variabel penelitian memperoleh nilai *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) dan *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) diatas 0,5, sehingga data dinyatakan memenuhi syarat untuk dilakukan analisis lebih lanjut. Meskipun terdapat beberapa item yang tidak memenuhi kriteria validitas, yaitu CL 1, CL 5, CL 7, PE 6, PE 8, dan, JP 4 sehingga item tersebut dieliminasi dari model penelitian dan peneliti membutuhkan minimal 170 responden pada penelitian ini. Setelah eliminasi dilakukan, seluruh item yang tersisa dinyatakan valid dan digunakan dalam pengujian selanjutnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN**1. Demografi Responden****Tabel 1. Karakteristik Demografi Responden**

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Profesi	Perawat	175	88,4
	Dokter	20	10,1
	Bidan	2	1,0
	Fisioterapis	1	0,5
Usia	22 – 25 tahun	71	35,9
	26 – 30 tahun	75	37,9
	31 – 35 tahun	23	11,6
	36 – 40 tahun	10	5,1
	> 41 tahun	19	9,6
Pendidikan Terakhir	D3	10	5,1
	S1	171	86,4
	S2	13	6,6
	S3	4	2,0
Wilayah Kerja	Kota Tangerang	100	50,5
	Kabupaten Tangerang	98	49,5
Masa Kerja	1 – 5 tahun	116	58,6
	6 – 10 tahun	53	26,8
	> 11 tahun	29	14,6

Responden penelitian adalah tenaga medis yang bertugas di rumah sakit wilayah Kota dan Kabupaten Tangerang. Terdapat pada tabel 10 sebanyak 198 responden terkumpul dengan mayoritas adalah perawat sebanyak 88,4%, dokter sebanyak 10,1%, bidan 1%, dan fisioterapis 0,1%. Berdasarkan statistik usia rentang 22 – 25 tahun sebanyak 35,9% menjadi kelompok mayoritas, disusul 26 – 30 tahun sebanyak 38%, kemudian 31 – 35 tahun sebanyak 11,6%, dan 36 – 40 tahun sebanyak 5,1% serta >41 tahun sebanyak 9,1%. Pendidikan terakhir S1 merupakan kelompok terbesar dengan presentase 86,4%, dilanjut S2 sebanyak 6,6%, D3 sebanyak 5,1% dan S3 sebanyak 2%. Sebagian responden bekerja di wilayah Kota Tangerang sebanyak 50,5% dan wilayah Kabupaten Tangerang sebanyak 49,5% serta memiliki pengalaman bekerja sekitar 1 – 5 tahun 58,6%, disusul 6 – 10 tahun sebanyak 26,8% dan >11 tahun sebanyak 14,6%.

2. Uji Model

Uji *outer loading* mencakup 5 parameter yaitu dengan *loading factor*, *Average Variance Extracted* (AVE), validitas diskriminan menggunakan *Heterotrait-Monotrait ratio* (HTMT), serta uji konstruk *reliability* menggunakan *composite reliability* dan *cronbach alpha*. uji validitas dan Reliabilitas dilakukan berdasarkan Hair *et al.* (2019) dimana nilai *loading factor* memiliki $\geq 0,70$, mayoritas indikator pada tiap variabel memiliki nilai *loading factor* $\geq 0,70$, walaupun terdapat 4 indikator yaitu CL 2, CL 8, CL 9, dan PE 7, yang memiliki *loading factor* kurang dari 0,7. Namun, keempat nilai tersebut masih berada dalam rentang toleransi yang dapat diterima secara statistik, sehingga keempat indikator tersebut tetap dapat dipertahankan (Hair *et al.*, 2019). Hal ini menunjukkan secara keseluruhan konstruk dapat menjelaskan lebih dari setengah variasi indikatornya, sehingga pengujian dapat diteruskan. Terdapat 34 pernyataan dalam kuesioner penelitian ini yang dinyatakan valid, sehingga peneliti membutuhkan minimal 170 responden. Berdasarkan Tabel 2, HTMT juga dapat diterima secara keseluruhan karena memiliki nilai < 0.90 (Hair & Alamer, 2022).

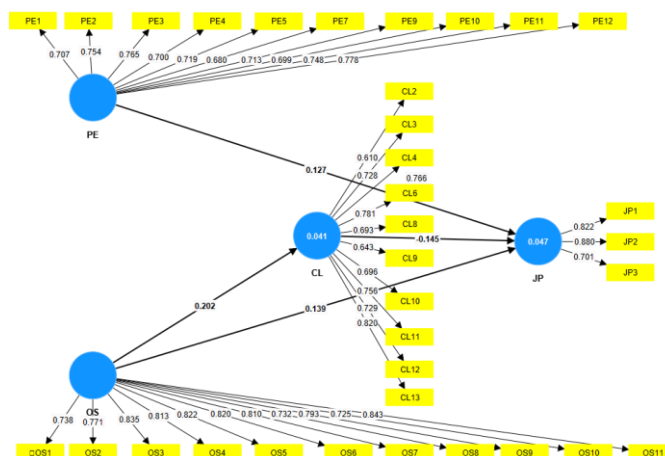
Tabel 2. Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlations (HTMT)

Variabel	HTMT
<i>Occupational stress - cyberloafing</i>	0,198
<i>Cyberloafing – job performance</i>	0,124
<i>Occupational stress – job performance</i>	0,141
<i>Psychological empowerment –job performance</i>	0,123

Berdasarkan Tabel 1, *Cronbach alpha* pada penelitian ini juga diterima secara keseluruhan karena memiliki nilai $\geq 0,70$. Pengukuran pada penelitian ini dapat diterima dan dinyatakan reliabel. Hasil *Average Variance Extracted* (AVE) pada penelitian ini juga dikatakan memenuhi syarat secara keseluruhan dimana nilai AVE berdasarkan Hair *et al.* (2019) mengisyaratkan nilai berada $\geq 0,50$.

Tabel 3. Validity & Reliability

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Composite Reliability (rho-c)</i>	<i>Composite Reliability (rho_a)</i>	AVE
<i>Occupational stress</i>	0,941	0,949	0,953	0,628
<i>Cyberloafing</i>	0,900	0,917	0,904	0,525
<i>Psychological empowerment</i>	0,908	0,918	0,898	0,529
<i>Job performance</i>	0,730	0,845	0,788	0,647



Gambar 1. Path Diagram T-Value

Selanjutnya uji *inner model* yang mencakup 4 parameter yaitu *R-Square*, *Q-Square* (Q^2), SRMR, *path coefficient*. Berdasarkan hasil pada lampiran 5, nilai R^2 menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan Tabel 4, hasil analisis variabel *cyberloafing* sebesar 0,041 dan variabel *job performance* sebesar 0,047. Dengan demikian variabel *cyberloafing* dipengaruhi sebesar 4,1% dari variabel *occupational stress* sedangkan 95,9% dipengaruhi oleh variabel lain. *Job performance* dipengaruhi sebesar 4,7% oleh variabel *occupational stress*, *cyberloafing* dan *psychological empowerment* secara bersamaan, sedangkan sisanya 95,3% dijelaskan oleh variabel lain. *Q-Square cyberloafing* pada penelitian ini sebesar 0,017 yang menunjukkan dengan kategori rendah, serta variabel *job performance* dengan nilai sebesar 0,008 yang menunjukkan kategori rendah juga. Hal ini mengindikasikan bahwa model penelitian belum mampu memprediksi *cyberloafing* maupun *job performance* secara optimal. Hal ini memperkuat bahwa masih terdapat variabel lain yang lebih dominan dalam menjelaskan *job performance* pada tenaga medis.

Tabel 4. *R-Square & Q-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>Q-Square</i>
<i>Cyberloafing</i>	0,041	0,017
<i>Job Performance</i>	0,047	0,008

Pada penelitian ini model fit diuji menggunakan SRMR, dimana jika nilai $< 0,08$ maka model dikatakan fit (Hair & Alamer, 2022). Berdasarkan Tabel 5, hasil pengujian menunjukkan nilai SRMR $0,065 < 0,08$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang terbentuk telah memenuhi kriteria dan dapat digunakan serta efektif dalam menggambarkan hubungan antar variabel.

Tabel 4. Hasil Uji Model Fit

<i>Fit Summary</i>	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>	<i>Threshold</i>	<i>Interpretasi</i>
SRMR	0,065	0,067	0,08	Fit

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menganalisis *T-value* dalam uji dua sisi (*two-tailed*) dimana hasil dianggap signifikan jika *T-value* $> 1,96$ dan *P-value* $< 0,05$ (Hair et al., 2019). Berdasarkan analisis hasil diperoleh dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Hipotesis Model Penelitian

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Original Sample (O)	T-Value	P-Value	Keterangan
H1	<i>Occupational stress</i> berpengaruh positif terhadap <i>cyberloafing</i> .	0,202	2,388	0,027	Hipotesis diterima
H2	<i>Cyberloafing</i> berpengaruh negatif terhadap <i>job performance</i> .	-0,145	2,219	0,017	Hipotesis diterima
H3	<i>Occupational stress</i> berpengaruh negatif terhadap <i>job performance</i> .	0,139	1,462	0,144	Hipotesis tidak diterima
H4	<i>Psychological empowerment</i> berpengaruh positif terhadap <i>job performance</i> .	0,127	0,820	0,412	Hipotesis tidak diterima
H5	<i>Cyberloafing</i> memediasi pengaruh negatif <i>occupational stress</i> terhadap <i>job performance</i> .	-0,029	1,531	0,126	Hipotesis tidak diterima

Berdasarkan tabel di atas, terdapat 2 hipotesis yang memiliki nilai $T\text{-Value} \geq 1,96$ yang berarti nilai mendukung hipotesis penelitian. Sementara 3 hipotesis lainnya memiliki $T\text{-value} \leq 1,96$ sehingga hipotesis dinyatakan ditolak. Pengujian H1 menunjukkan bahwa *occupational stress* berpengaruh positif yang memiliki $T\text{-value} 2,388 > 1,96$ dan $P\text{-value} 0,027 < 0,05$ dan dinyatakan H1 diterima. Pengujian H2 menunjukkan bahwa *cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance* yang memiliki $T\text{-value} 2,219 > 1,96$ dan $P\text{-value} 0,017 < 0,05$ dan dinyatakan H2 diterima. Pengujian H3 menunjukkan bahwa *occupational stress* berpengaruh negatif terhadap *cyberloafing* yang memiliki $T\text{-value} 1,462 < 1,96$ dan $P\text{-value} 0,144 > 0,05$ dan dinyatakan H3 ditolak. Pengujian H4 menunjukkan bahwa *psychological empowerment* berpengaruh negatif terhadap *job performance* yang memiliki $T\text{-value} 0,820 < 1,96$ dan $P\text{-value} 0,412 > 0,05$ dan dinyatakan H4 ditolak. Pengujian H5 menunjukkan bahwa *cyberloafing* tidak memediasi *occupational stress* terhadap *job performance* yang memiliki $T\text{-value} 1,531 < 1,96$ dan $P\text{-value} 0,126 > 0,05$, dan dinyatakan H5 ditolak.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengeksplorasi pengaruh langsung dari *psychological empowerment* dan *occupational stress* terhadap *job performance*, serta *occupational stress* yang dimediasi *cyberloafing* terhadap *job performance*. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif *occupational stress* terhadap *cyberloafing*. Hasil penelitian membuktikan tenaga medis yang sedang stres akan cenderung mencari pelarian sementara, dimana *cyberloafing* menjadi salah satu hal yang mudah dilakukan di tempat kerja modern karena akses yang tidak terbatas (Moffan & Handoyo, 2020). Dalam lingkungan kerja yang modern, terutama di tempat kerja yang terintegrasi dengan teknologi digital, akses internet menjadi hal yang sangat mudah diakses sehingga perilaku

cyberloafing dapat dilakukan kapanpun selama jam kerja. Mereka membuka situs hiburan seperti sosial media untuk menyegarkan pikiran atau menggunakan untuk saling bertukar pesan (*chat*). Aktivitas ini dianggap mampu memberi relaksasi sementara di tengah banyaknya tuntutan pekerjaan, waktu dan tanggung jawab yang besar saat menghadapi pasien.

Berdasarkan jawaban responden, indikator yang memiliki tingkat persetujuan paling rendah terdapat pada pernyataan mengenai mengunduh informasi yang bermanfaat. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar *cyberloafing* yang dilakukan tenaga medis berorientasi pada hiburan dibanding pencarian informasi yang mendukung pekerjaan. Dengan kata lain, penggunaan internet di luar kepentingan pekerjaan lebih banyak dimanfaatkan untuk mengurangi stres dan menyegarkan pikiran dibanding meningkatkan kemampuan atau pengetahuan. Kondisi seperti ini juga memperlihatkan bahwa *cyberloafing* berfungsi sebagai penyesuaian diri (*coping mechanism*) terhadap tekanan kerja yang mereka alami. Dengan kata lain, perilaku *cyberloafing* tidak selalu muncul karena niat yang tidak baik, tetapi timbul karena respon terhadap tekanan kerja yang dirasakan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan *occupational stress* mendorong perilaku penyimpangan ringan seperti *cyberloafing* (Pangani & Munyenyembe, 2024; Suryadi & Hoeroni, 2023).

Studi ini juga menunjukkan bahwa *cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap *job performance* secara signifikan. Aktivitas *cyberloafing* terbukti mengurangi fokus, konsentrasi, dan efektivitas kerja. Responden merasa dengan melakukan *cyberloafing* membuat mereka harus menyusun kembali fokus dan konsentrasinya terhadap pekerjaan. Proses perpindahan perhatian menyebabkan konsentrasinya terganggu sehingga berdampak pada penurunan produktivitas. Dalam konteks dunia medis hal ini memberikan dampak yang cukup serius karena pekerjaan mereka menuntut ketelitian, kecepatan, dan ketepatan. Hal ini menunjukkan *cyberloafing* mengalihkan fokus dan waktu dari *jobdesk* utama mereka.

Aktivitas seperti membuka sosial media atau membuka aktivitas online lainnya mengakibatkan waktu yang seharusnya digunakan secara optimal untuk menyelesaikan *jobdesk* akan terbuang untuk aktivitas yang tidak terkait pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ngowella *et al.* (2022) yang mengemukakan bahwa *cyberloafing* yang berlebihan menyebabkan waktu yang seharusnya digunakan untuk bekerja akan terbuang sia-sia. Hasil ini diperkuat oleh Bagis *et al.* (2024) yang menyatakan pada akhirnya *cyberloafing* menurunkan tingkat efektivitas dan produktivitas kinerja mereka karena akan mengganggu fokus kognitif sehingga membutuhkan kembali waktu dan upaya untuk kembali fokus pada pekerjaan. Selain menurunkan produktivitas, *cyberloafing* juga dapat memengaruhi kualitas pelayanan terhadap pasien. Tenaga medis yang kehilangan fokus berpotensi melakukan kesalahan kerja, keterlambatan pelayanan, atau kurang optimal dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Hasil penelitian selanjutnya menemukan bahwa *occupational stress* tidak berpengaruh negatif terhadap *job performance*. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun tenaga medis mengalami tekanan kerja, kondisi tersebut tidak menurunkan *performance* mereka. Dalam penelitian ini, jabatan yang mereka emban, kesempatan mereka untuk berkembang, juga volume pekerjaan yang dapat mereka selesaikan menunjukkan bahwa *occupational stress* tidak mempengaruhi *job performance*. Adapun kemungkinan faktor lainnya adalah dengan adanya support dari rekan *ethical leader*, dan manajemen stres yang baik meskipun mengalami tekanan (Birhanu *et al.*, 2026; Meria *et al.*, 2022).

Walaupun penelitian ini menunjukkan tidak berpengaruhnya *occupational stress* terhadap *job performance*. Namun, terdapat indikator yang menjelaskan sebagian besar dari stres mereka yaitu mengenai birokrasi, dimana dalam menyelesaikan pekerjaan mereka merasa bingung, seperti prosedur administrasi yang rumit, perubahan aturan rumah sakit, maupun alur koordinasi yang rumit. Kondisi ini membuat mereka bingung dalam menyelesaikannya yang kemudian pada akhirnya memungkinkan mereka untuk melakukan kesalahan dan harus mengulangnya kembali. Akibatnya tuntutan pekerjaan mereka semakin menumpuk dan tekanan kerja meningkat. Tingkat stres yang berlebihan akan menghambat kemampuan untuk berinteraksi dengan rekan serta memengaruhi pelayanan sistem rumah sakit hingga meningkatkan tingkat *turnover intention* (Amanda *et al.*, 2021; Aprilianti *et al.*, 2023; Petrick *et al.*, 2023). Namun, temuan penelitian ini menunjukkan *job performance* tenaga medis tidak dipengaruhi oleh *occupational stress*. Hasil ini sejalan dengan penemuan bahwa *occupational stress* tidak berpengaruh signifikan negatif terhadap *job performance* (Ibrahim *et al.*, 2024; Saputro *et al.*, 2025).

Hasil lain yang ditemukan dalam studi ini juga menunjukkan *psychological empowerment* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap *job performance*. Sebagian besar dari responden merasa bahwa wewenang yang diberikan terhadap mereka terlalu terbatas sehingga membatasi ruang gerak mereka dalam melakukan dan mengimplementasikan kemampuan yang mereka miliki. Kondisi ini menunjukkan bahwa tenaga medis belum sepenuhnya diberikan kepercayaan dan kebebasan dalam menjalankan pekerjaannya. Sedangkan, *psychological empowerment* pada dasarnya berkaitan dengan perasaan memiliki kontrol, kompetensi, makna pekerjaan, dan pengaruh terhadap apa yang mereka lakukan. Ketika tenaga medis merasa terbatas dengan wewenang, maka rasa percaya diri dan motivasi intrinsik mereka menjadi kurang optimal. Dalam konteks dunia kesehatan, tenaga medis sering kali bekerja berdasarkan standar operasional dan prosedur yang ketat sehingga ruang untuk mengambil keputusan secara mandiri lebih terbatas.

Dalam penelitian ini, *psychological empowerment* tidak berpengaruh positif terhadap *job performance*. Faktor *Self efficacy* yang sebetulnya mereka miliki tidak dapat sepenuhnya mereka lakukan karena adanya keterbatasan *authority* dan *autonomy* yang diberikan pihak rumah sakit sehingga membatasi mereka dalam bekerja. Apabila tanggung jawab yang diemban tenaga medis besar namun, *authority* dan *autonomy* yang mereka miliki terbatas, maka akan mengganggu mereka dalam hal pelayanan pasien dan *performance* mereka. Hal ini diperkuat dengan penelitian Pagnamenta (2025) yang menyatakan *authority* dan *autonomy* tenaga medis yang terbatas akan menurunkan kualitas pelayanan dan *performance* mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa *psychological empowerment* yang dirasakan tenaga medis belum mampu meningkatkan kinerja mereka secara langsung.

Meskipun hasil *occupational stress* meningkatkan *cyberloafing* dan *cyberloafing* yang dilakukan tenaga medis menurunkan *job performance*, namun hasil uji mediasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa peran *cyberloafing* dalam mediasi tenaga medis cukup lemah sehingga temuan ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam menjelaskan hubungan antara *occupational stress* dan *job performance*. Dalam penelitian ini, *cyberloafing* lebih menggambarkan hanya sebagai *coping behaviour* atau sebuah tindakan atau aktivitas yang dilakukan untuk mengelola stres dari tuntutan situasi (Alqahtani *et al.*, 2022). Aktivitas seperti membuka media sosial menjadi cara yang dianggap cepat dan mudah untuk mengurangi kejenuhan dan stres selama bekerja. Terdapat faktor lainnya yang memungkinkan dapat menjelaskan

hubungan antara *occupational stress* dan *job performance* seperti *Burnout*, kelelahan emosional, kepuasan kerja atau dukungan dalam organisasi. Penelitian Kim *et al.* (2025) menunjukkan bahwa *burnout* menjadi faktor yang dapat menjelaskan bagaimana *occupational stress* dan *job performance*.

Secara keseluruhan, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan *job performance* pada tenaga medis memiliki banyak faktor. *Occupational stress*, *cyberloafing*, dan *psychological empowerment* memiliki peran masing-masing, meskipun cenderung rendah ketiga faktor ini tetap harus diperhatikan, karena faktor-faktor ini tetap mampu memengaruhi *job performance*. Dengan demikian manajemen rumah sakit khususnya, perlu tetap memerhatikan faktor-faktor ini bersamaan dengan mencari faktor lain yang memengaruhi *performance* tenaga medis guna menciptakan pelayanan yang lebih baik.

KESIMPULAN

Studi ini menghasilkan beberapa temuan unik. Pertama, *occupational stress* menunjukkan pengaruh positif terhadap *cyberloafing*. Temuan ini mengindikasikan semakin besar tingkat stres yang dialami tenaga medis semakin tinggi pula *cyberloafing* yang dilakukan sebagai bentuk pelarian. Serta *cyberloafing* yang berpengaruh negatif terhadap *job performance*. Temuan ini menunjukkan *cyberloafing* yang dilakukan tenaga medis dapat mengganggu produktifitas dan fokus sehingga berdampak pada penurunan kinerja.

Namun, studi ini juga menunjukkan bahwa *occupational stress* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job performance*. Dengan adanya pekerjaan yang mereka dapat selesaikan, jabatan yang mereka miliki serta kesempatan untuk dapat berkembang mengindikasikan bahwa *occupational stress* tenaga medis tidak mempengaruhi *job performance*. Hal ini pun memungkinkan adanya sikap profesionalisme dan kemampuan pengelolaan stres yang baik dari tenaga medis. Selain itu, *psychological empowerment* juga tidak terbukti berpengaruh positif terhadap *job performance*. Hal ini menunjukkan *psychological empowerment* yang dimiliki tenaga medis masih minim sehingga tidak dapat berpengaruh terhadap *performance* mereka.

Lebih lanjut, hasil uji mediasi dalam studi ini menunjukkan bahwa *cyberloafing* tidak mampu menghubungkan antara *occupational stress* dengan *job performance*. Walaupun hasil lainnya menunjukkan bahwa *occupational stress* berpengaruh terhadap *cyberloafing* serta *cyberloafing* berpengaruh terhadap *job performance*. Namun, hal ini menunjukkan bahwa *cyberloafing* bukan menjadi mekanisme utama yang menjelaskan hubungan keduanya, sehingga memungkinkan terdapat variabel lainnya yang memiliki peran lebih.

DAFTAR REFERENSI

- [1] Alayoubi, M. M., Arekat, Z. M., Al Shobaki, M. J., & Abu-Naser, S. S. (2022). The Impact of Work Stress on Job Performance Among Nursing Staff in Al-Awda Hospital. *Foundations of Management*, 14(1), 87–108. <https://doi.org/10.2478/fman-2022-0006>
- [2] Alinejad, V., Parizad, N., Almasi, L., Cheraghi, R., & Piran, M. (2023). Evaluation of occupational stress and job performance in Iranian nurses: the mediating effect of moral and emotional intelligence. *BMC Psychiatry*, 23(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12888-023-05277-8>
- [3] Alqahtani, N., Innab, A., Alammari, K., Alkhateeb, R., Kerari, A., & Alharbi, M. (2022). Cyberloafing behaviours in nursing: The role of nursing stressors. *International*

- Journal of Nursing Practice*, 28(5), 1–10. <https://doi.org/10.1111/ijn.13079>
- [4] Amanda, N., Anindita, R., & Hilmy, M. R. (2021). *Compensation, Job Stress, and Job Satisfaction on Nurse Turnover Intention at Ananda Bekasi Hospital*. 9(April).
 - [5] Aprilianti, L., Negoro, D. A., Meria, L., Sofyan, J. F., Manajemen, P., & Unggul, U. E. (2023). *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. 3(4).
 - [6] Ari, H. O. (2025). Determining the Relationship Between Work Stress and Job Performance: A Cross-Sectional Study Among Healthcare Workers. *Journal of Nursing Management*, 2025(1). <https://doi.org/10.1155/jonm/5051149>
 - [7] Bagis, F., Darmawan, A., Pratamasari, M. A., & Marifatul U, J. P. (2024). Restraining Cyberloafing Behavior in Private Hospital Employees: Analysis of Work Stress Factors and Locus of Control. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 24(6), 181–191. <https://doi.org/10.9734/ajeba/2024/v24i61352>
 - [8] Birhanu, Z., Mekonen, H., Kavishe, R. A., & Lien, L. (2026). *Workplace stress, support and stress management strategies for healthier lifestyles among healthcare workers in Ethiopia*. 1–19. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0341226>
 - [9] Cahyadi, L., & Prastyani, D. (2020). Work Life Balance, Stres Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Pada Wanita Pekerja. *Jurnal Ekonomi : Journal of Economic*, 11(2). <https://doi.org/10.47007/jeko.v11i2.3576>
 - [10] Cheraghi, R., Parizad, N., Alinejad, V., Piran, M., & Almasi, L. (2025). The effect of emotional intelligence on nurses' job performance: the mediating role of moral intelligence and occupational stress. *BMC Nursing*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-025-02744-3>
 - [11] Deng, J., Guo, Y., Ma, T., Yang, T., & Tian, X. (2019). How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: A cross-sectional study. *Environmental Health and Preventive Medicine*, 24(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12199-018-0758-4>
 - [12] Hair, Hult, M. G. T. ., Ringle, M. C. ., Marko, S., Danks, P. N., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*.
 - [13] Hair, & Alamer, A. (2022). Research Methods in Applied Linguistics Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in second language and education research : Guidelines using an applied example. *Research Methods in Applied Linguistics*, 1(3), 100027. <https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100027>
 - [14] Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., Black, W. C., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*. <https://doi.org/10.1002/9781119409137.ch4>
 - [15] Hastuti, R. K. (2021). *Satgas: Tenaga Medis Makin Alami Kelelahan & Stress*. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20210202173555-4-220549/satgas-tenaga-medis-makin-alami-kelelahan-stress>
 - [16] Huang, Q., Wang, L., Huang, H., Tang, H., Liu, J., & Chen, C. (2025). Transformational leadership, psychological empowerment, work engagement and intensive care nurses' job performance: a cross-sectional study using structural equation modeling. *BMC Nursing*, 24(1), 1025. <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-025-03685-7>
 - [17] Ibrahim, M., Suryani, I., Ibrahim, M., Roli, T., Putra, I., & Does, I. S. (2024). *Does social support and work-life conflict moderate the influence of job stress on job performance ? (A study at Syiah Kuala University)*. [https://doi.org/10.21511/ppm.22\(2\).2024.36](https://doi.org/10.21511/ppm.22(2).2024.36)
 - [18] Jia, H., Shang, P., Gao, S., Cao, P., Yu, J., & Yu, X. (2022). Work Stress, Health

- Status and Presenteeism in Relation to Task Performance Among Chinese Medical Staff During COVID-19 Pandemic. *Frontiers in Public Health*, 10(April), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.836113>
- [19] Kamila & Muafi. (2023). The influence of job stress and job boredom on employee performance mediated by cyberloafing behavior: Evidence in Indonesia. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 12(1), 99–109. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i1.2272>
- [20] Keiko, K. (2024). *Studying The Role Of Managers' Communication Behaviors In The Relationship Between Nurses' Job Performance And Psychological Empowerment*. 151–161.
- [21] Kim, E., Kim, H., Choi, S., Cho, H. A., Cho, S., & Kang, M. (2025). *The mediating role of burnout in the association between occupational stress and health-related productivity loss*. 557–567.
- [22] Kim, J., & Jeong, S. H. (2025). *Effect of Nursing Managers' Ethical Leadership on Clinical Nurse Empowerment, Performance, and Organizational Commitment*. 33(4).
- [23] Meilan, T. S. A., Fitria, N., & Amira, I. (2024). Gambaran Tingkat Perilaku Phubbing Pada Mahasiswa Sarjana Fakultas Keperawatan Universitas Padjadjaran. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(9), 4370-4384. <https://doi.org/10.55681/sentri>.
- [24] Meria, L., Bintoro, A. N., & Prastyani, D. (2022). Peran Ethical Leadership Dalam Mengurangi Stres Kerja Dan Meningkatkan Kualitas Kinerja. *Technomedia Journal*, 7(3), 208–292. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i3.1906>
- [25] Moffan, M. D. B., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Cyberloafing dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator pada Karyawan di Surabaya. *Analitika*, 12(1), 64–72. <https://doi.org/10.31289/analitika.v12i1.3401>
- [26] Muthuswamy, V. V., & Varshika, G. (2023). Employees Performance in Digital Environment: Role of Cyber-loafing, electronic monitoring, social media context awareness and job crafting. *International Journal of Cyber Criminology*, 17(1), 128–145. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4766608>
- [27] Ngowella, G. D., Loua, L. R., & Suharnomo, S. (2022). A Review on Cyberloafing: The Effects of Social Platforms on Work Performance. *Asia Pacific Fraud Journal*, 7(1), 27. <https://doi.org/10.21532/apfjournal.v7i1.249>
- [28] Ning, L., Li, F., Li, S., Wang, Y., Lin, T., Deng, Q., Fu, Y., Li, J., & Li, Y. (2024). Generalized anxiety disorder and job performance can predict job stress among nurses: A latent profile analysis. *BMC Nursing*, 23(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02512-9>
- [29] Ochoa, Paola Coello-Montecel, D., & Tello, M. (2023). Psychological Empowerment and Job Performance: Examining Serial Mediation Effects of Self-Efficacy and Affective Commitment. *Administrative Sciences*, 13(3). <https://doi.org/10.3390/admsci13030076>
- [30] Pagnamenta, F. (2025). *Exploring Agency, Autonomy and Authority Among Lead Tissue Viability Nurses: A Qualitative Study*. <https://doi.org/10.1002/nop2.70401>
- [31] Pangani, J., & Munyenyembe, B. (2024). The Impact of Stress and Loneliness on Cyberloafing of Health Workers in Malawi: The Moderating Role of Age. *African Journal of Empirical Research*, 5(3), 640–648. <https://doi.org/10.51867/ajernet.5.3.55>
- [32] Petrick, E., Wahidi, K. R., & Anindita, R. (2023). *Analysis of the Management the Head of Nurse Management and Reward System and Organizational Commitment as Mediation Variables at RSUP Dr Sitanala*. 8(1), 252–258.
- [33] Riana, G., Nurak, L. A. D., & Rihayana, I. G. (2022). The effect of Lamaholot

- culture and role conflict on performance of weaving craftspeople: occupational stress as intervening variable. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(2), 454–478. <https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2019-1870>
- [34] Saputro, K., Widayati, R., & Noviasari, N. A. (2025). *The Relationship Between Performance And Stress Levels In Health Workers at Rsi Loano Purworejo Regency*. 6(2), 114–122.
- [35] Suryadi, S., & Hoeroni, R. (2023). Cyberloafing and Employees' Reactions to Work Stress, Moderated by Job Satisfaction. *The Management Journal of Binaniaga*, 8(1), 83–90. <https://doi.org/10.33062/mjb.v8i1.31>
- [36] Syed, F., Naseer, S., & Bouckennooghe, D. (2021). Unfairness in stressful job environments: the contingent effects of perceived organizational injustice on the relationships between job stress and employee behaviors. *Journal of General Psychology*, 148(2), 168–191. <https://doi.org/10.1080/00221309.2020.1747968>