



PENGARUH STRES KERJA DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN WISMA KALLA DENGAN PERILAKU *CYBERLOAFING* SEBAGAI VARIABEL MODERATING

Zerina¹, Eka Suhartini²

^{1,2} Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan *job satisfaction* terhadap kinerja karyawan Wisma Kalla Makassar dengan perilaku *cyberloafing* sebagai variabel moderating. Dalam penelitian variabel yang digunakan adalah stres kerja dan *job satisfaction* sebagai variabel independent, kinerja karyawan sebagai variabel dependent dan perilaku *cyberloafing* sebagai variabel moderating. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah penelitian kuantitatif, dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan dokumentasi, dengan total sampel sebanyak 109 karyawan. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Fokus penelitian ini menggunakan *coping Stress* oleh Lazarus. Penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS 23 sebagai teknik analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, *job satisfaction* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, perilaku *cyberloafing* berpengaruh signifikan dan positif dalam memoderasi stress kerja terhadap kinerja karyawan dan perilaku *cyberloafing* berpengaruh signifikan dan *negative* dalam memoderasi *job satisfaction* terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Stres kerja; *job satisfaction*; kinerja karyawan; perilaku *cyberloafing*

ABSTRAK

This study aims to determine the effect of job stress and job satisfaction on employee performance of Wisma Kalla Makassar with cyberloafing behavior as a moderating variable. In the research, the variables used are job stress and job satisfaction as independent variables, employee performance as dependent variable and cyberloafing behavior as moderating variable. The type of research used in this study is quantitative research, with an associative approach. The data collection technique in this study used questionnaires and documentation, with a total sample of 109 employees. The sampling technique used in this study was simple random sampling. The focus of this research uses Stress coping by Lazarus. This study uses SPSS 23 software as a data analysis technique. The results showed that work stress has a significant and positive effect on employee performance, job satisfaction has a significant and positive effect on employee performance, cyberloafing behavior has a significant and positive effect in moderating work stress on employee performance and cyberloafing behavior has a significant and negative effect in moderating job satisfaction on employee performance.

Keywords: Job stress; job satisfaction; employee performance; cyberloafing behavior



PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan satu individu dan sumber utama yang bekerja sebagai inti penggerak dari sebuah perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia sebagai penggerak, pemikir dan perencana sebuah perusahaan sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya demi mencapai tujuan guna mengembangkan suatu perusahaan. Upaya pemberdayaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja perusahaan secara menyeluruh tersebut dikenal dengan istilah manajemen SDM (Talenta 2021). Di era globalisasi saat ini telah dipenuhi berbagai macam teknologi canggih. Teknologi ini sangat memanjakan kita baik dari segi penampilan maupun kegunaannya. Dalam acara *talkshow* mengenai tingginya tingkat adiksi *gadget*, ibu Karina Putri Alamanda menyebutkan fakta bahwa di Indonesia dari 34 provinsi di Indonesia diperoleh tingkat kecanduan bermain *gadget* Indonesia meningkat sebesar 11% dengan rata-rata penggunaan selama 11 jam perharinya. Kondisi yang dialami saat ini tingkat adiksi *gadget* di Indonesia naik hingga 5x lipat. Sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja baik di perusahaan (Fisipers 2022).

Dengan perkembangan teknologi yang begitu pesat, para karyawan bisa mengikuti perkembangan teknologi modern yang ada. Akan tetapi, dalam prakteknya ada saja karyawan yang nakal untuk menggunakan internet bukan untuk urusan pekerjaannya. Hal tersebut dinamakan dengan *Cyberloafing* (Anindita Wicaksono: 2012) dalam (Syukri 2017). *Cyberloafing* atau bisa disebut juga *cyberslacking* adalah penggunaan internet oleh karyawan selama jam kerja untuk keperluan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (Henle & Blanchard, 2008).

Stres Kerja menurut Handoko (1995) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Salah satu penyebab kurang maksimalnya kinerja karyawan ialah adanya perasaan stres. Stres muncul karena beberapa faktor salah satunya beban kerja, *double job*, serta konflik antara rekan kerja maupun atasan. Selain stres kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja. Menurut (Rahayu and Rushadiyati 2021) Kepuasan kerja bukanlah seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Apabila karyawan menyukai pekerjaannya dan nyaman akan segala aspek dalam suatu perusahaan maka karyawan akan memberikan kinerja yang maksimal.

Fenomena yang terjadi pada Wisma Kalla Makassar dapat diketahui bahwa kinerja karyawan di perusahaan tersebut masih kurang baik karena kurangnya pengarahan dari pimpinan mengenai mekanisme kerja yang efektif, sehingga karyawan cenderung melaksanakan pekerjaan sesuai persepsinya sendiri. Di lain pihak dari segi karyawan sendiri kurangnya motivasi, sehingga banyak karyawan masih rendah dalam menyelesaikan pekerjaannya. Semua itu terjadi karena kepemimpinan dari pemimpin perusahaan masih minim serta kedisiplinan, sehingga kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya kurang maksimal.



Stres dan ketidakpuasan kerja yang dialami oleh karyawan akan berdampak pada perilakunya pada saat di kantor. *Cyberloafing* merupakan perilaku bermain *gadget* yang berdampak negatif maupun positif yang dilakukan oleh seorang karyawan. Di Wisma Kalla Makassar terdapat beberapa karyawan yang sering bermain *gadget* saat bekerja. Hal tersebut dikarenakan beberapa alasan yaitu karena stres serta merasa tidak puas sehingga karyawan melampiaskan ke *handphone*. Dengan adanya akses *free wifi*, karyawan akan bebas dalam mengakses internet. Perilaku *cyberloafing* tersebut berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Mulai dari pekerjaan yang tertunda bahkan tidak selesai dan berkurangnya produktivitas karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dalam penelitian ini penulis mengangkat judul Pengaruh Stres Kerja Dan *Job Satisfaction* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Kalla Dengan Perilaku *Cyberloafing* Sebagai Variabel Moderating.

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah penelitian kuantitatif, dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan dokumentasi, dengan total sampel sebanyak 109 karyawan. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. *Simple Random Sampling* adalah pengambilan anggot sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Analisis dan pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan Moderate Regression Anlysis (MRA) menggunakan program SPSS 23.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan independen mempunyai distribusi normal atau tidak.

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas One-Sampel Kolmogorov-Sminov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardiz ed Residual
N		109
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.42904736
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.040
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.061 ^c

Sumber: Olah Data SPSS 23

Berdasarkan tabel 1 diatas dengan nilai $n = 109$, Nilai Kolmogorov Smirnov sebesar 0,061 lebih besar dari nilai α (0.05). Maka dapat disimpulkan Uji normalitas (Kolmogorov Smirnov) residualnya berdistribusi normal.

2. Uji Autokorelasi

Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui apakah ada penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain dalam model regresi

Tabel 2 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.713 ^a	.509	.495	2.46350	1.674
a. Predictors: (Constant), Cyberloafing, Stres Kerja, Job Satisfaction					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

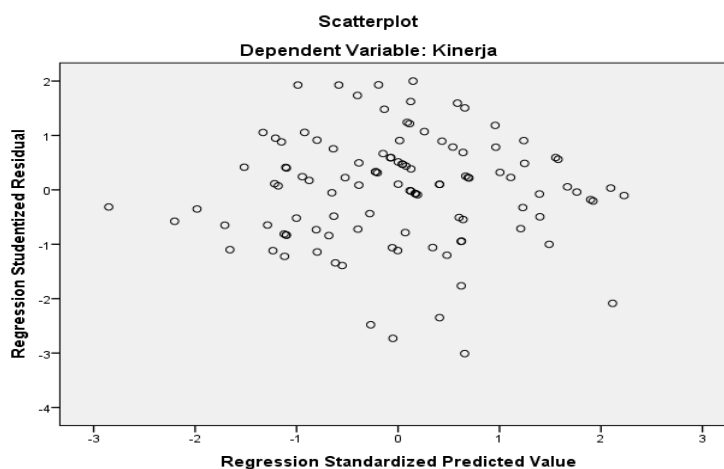
Sumber: Olah Data SPSS 23

Berdasarkan hasil dari tabel 4.14 diatas diperoleh nilai Durbin Watson (DW) yang diperoleh sebesar 1,674 dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. Jumlah variabel bebas sebanyak dua variabel ($k=2$), dengan jumlah sampel sebanyak 109 ($n=109$), nilai dL (batas bawah) sebesar 1,650 dan nilai dU sebesar 1,725. Sesuai dengan dasar pengambilan Keputusan nilai $dW < dL$ atau $1,674 < 1,650$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji ini merupakan salah satu ujian dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan kepada regresi linear.

Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas Scatterplot



Berdasarkan gambar 1.2 diatas dapat kita lihat bahwa titik-titik menyebar secara acak atau tidak berpola. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas maka dapat dipastikan bahwa penelitian ini memenuhi syarat untuk dilanjutkan ketahap selanjutnya

4. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model.

Tabel 3 Hasil Uji Multikoleniaritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Stres Kerja	.941	1.062
	Job Satisfaction	.927	1.078
	Cyberloafing	.959	1.042
a. Dependent Variable: Kinerja			

Sumber: Olah Data SPSS 23

Berdasarkan tabe 1.3 diatas hasil dapat dijelaskan bahwa nilai VIF stress kerja (1,062) < 10 dan nilai tolerance sebesar (0,941) > 0,01 maka tidak terjadi multikolinearitas. Dan untuk variabel job satisfaction memiliki nilai VIF (1,078) < 10 dan nilai tolerance sebesar (0,927) > 0,01 maka ini berarti tidak terjadi multikolinieritas, sedangkan untuk variabel Cyberloafing memiliki nilai VIF sebesar (1,042) < 10 dan nilai tolerance sebesar (0,959) > 0,01 maka ini berarti tidak terjadi multikolinieritas

1. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi (R) adalah sebuah nilai yang digunakan untuk mengatur derakat keeratan hubungan antar 2 variabel, atau koefisien yang mengukur kuat tidaknya hubungan antar variabel X dan Y.

Tabel 4 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat

Tabel 5 Interpretasi Koefisien Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.713 ^a	.509	.495	2.46350	1.674
a. Predictors: (Constant), Cyberloafing, Stres Kerja, Job Satisfaction					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Berdasarkan tabel 1.5 di atas Nilai R (Koefisien Korelasi) sebesar 0,713 maka bisa disimpulkan tingkat hubungan antara Stres Kerja (X1) dan Job Satisfaction (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki hubungan **kuat**.

2. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan

Tabel 6 Hasil Uji Regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.216	2.301		2.267	.025
Stres Kerja	.467	.054	.608	8.620	.000
Job Satisfaction	.276	.079	.250	3.517	.001
Cyberloafing	-.144	.071	-.141	-2.024	.045

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial.

Tabel 7 Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.216	2.301		2.267	.025

	Stres Kerja	.467	.054	.608	8.620	.000
	Job Satisfaction	.276	.079	.250	3.517	.001
a. Dependent Variabel: kinerja						

Sumber: Olah Data SPSS 23

b. Uji Interaksi atau Moderated Regression Analysis (MRA)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel moderasi akan memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 8 Hasil Uji MRA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.543	1.032		18.944	.000
	X1M	.024	.005	.647	4.403	.000
	X2M	-.018	.005	-.476	-3.239	.002
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Olah Data SPSS 2

Berdasarkan hasil pengelolaan data seperti pada tabel 2.22 dapat digambarkan dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_1 * M + \beta_4 X_2 * M + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Stres Kerja

X2 = Job Satisfaction

M = Perilaku Cyberloafing

X1*M = Interaksi antara Stres Kerja dengan Perilaku Cyberloafing

X2*M = Interaksi antara Job Satisfaction dengan Perilaku Cyberloafing

β_0 = Konstanta

β_1 -2 = Koefisien regresi

e = Standar error

DISKUSI

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh temuan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap kinerja karyawan Wisma Kalla Makassar, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Alasannya karena hasil dari analisis deskriptif variabel stres kerja rata-rata karyawan menjawab setuju pada kuesioner. Dengan demikian terdapat beberapa karyawan yang merasa stres dikarenakan beban kerja yang begitu besar. Artinya, penanganan stres dengan baik dapat menunjukkan adanya eustress atau stres positif. Lazarus dalam (Lumban Gaol 2016) menggambarkan eustress sebagai



respons kognitif yang positif dan kondisi fisik yang sehat. Oleh karena itu, dampak positif tersebut dapat menciptakan lingkungan di mana stres dianggap sebagai dorongan produktif daripada sebagai hambatan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Wisma Kalla Makassar memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai target, sehingga mampu mengelola stresnya di tengah tuntutan tugas yang besar. Dalam konteks ini, stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat menjadi pemicu untuk meningkatkan kinerja, karena mereka merasa termotivasi dan fokus untuk mengatasi tugas-tugas atau tantangan yang dihadapi.

Selanjutnya, *job satisfaction* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Wisma Kalla Makassar, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Alasannya karena pada analisis deskriptif variabel jawaban responden lebih banyak memilih setuju dan sangat setuju sehingga karyawan memiliki tingkat kepuasan yang cukup tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job satisfaction* dengan beberapa indikator seperti gaji, *supervision*, *job itself*, kesempatan promosi menjadi faktor yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, karyawan pada Wisma Kalla Makassar sebagian besar termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya yang dipengaruhi oleh kepuasan terhadap kesesuaian antara gaji dengan tanggung jawab yang diberikan, tugas pokok yang sesuai, adanya jenjang karir yang jelas atau kesempatan untuk promosi jabatan dan adanya dukungan positif dari pimpinan perusahaan, kerja sama dengan rekan kerja dalam melaksanakan tugas, dan aturan-aturan serta kondisi kantor yang mendukung kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan melalui beberapa mekanisme, termasuk peningkatan motivasi intrinsik, loyalitas terhadap perusahaan, dan keterlibatan dalam tugas-tugas pekerjaan. Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki tingkat energi yang lebih tinggi, bersikap lebih proaktif, dan lebih mampu beradaptasi terhadap perubahan.

Pada hipotesis selanjutnya, *cyberloafing* mampu memoderasi hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Alasannya karena berdasarkan analisis deskriptif variabel, jawaban responden rata-rata setuju pada variabel stres kerja dan perilaku *cyberloafing* rata-rata cukup setuju. Dengan demikian semakin tinggi stres maka pelampiasan karyawan adalah melakukan *cyberloafing*. Artinya penggunaan internet sebagai bentuk pelarian dapat berperan dalam meredakan dampak stres kerja terhadap produktivitas dan kinerja. Dalam situasi ini, karyawan Wisma Kalla Makassar mungkin menggunakan aktivitas online sebagai mekanisme koping untuk mengurangi tekanan dan meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka. Perilaku *cyberloafing* dapat memberikan jeda atau pelarian singkat dari tuntutan pekerjaan yang menegangkan, sehingga membantu karyawan untuk mengatasi stres. Perilaku *cyberloafing*, seperti browsing internet tanpa tujuan produktif atau menggunakan media sosial selama jam kerja, dapat memiliki dampak yang berbeda pada kinerja karyawan tergantung pada sejauh mana perilaku tersebut diizinkan atau diawasi oleh perusahaan.

Selanjutnya, variabel perilaku *cyberloafing* tidak dapat memoderasi hubungan *job satisfaction* terhadap kinerja karyawan. Alasannya karena pada analisis deskriptif variabel *job satisfaction*, rata-rata responden menjawab sangat



setuju dan setuju yang artinya responden memiliki kepuasan yang tinggi sehingga tidak melakukan perilaku *cyberloafing*. Artinya dengan indikator seperti gaji, promosi jabatan, *job itself*, fasilitas karyawan merasa puas aka napa yang dirasakan pada saat bekerja. Dengan tingkat kepuasan yang cukup tinggi maka karyawan tidak melakukan perilaku *cyberloafing*. Jika perilaku *cyberloafing* tidak memiliki efek yang signifikan dalam memoderasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini mungkin menunjukkan bahwa menggunakan internet sebagai bentuk pelarian tidak secara substansial memengaruhi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja individu. Dalam hal ini, perilaku *cyberloafing* tidak dianggap sebagai faktor yang cukup signifikan atau memadai untuk memoderasi hubungan antara *job satisfaction* dan kinerja karyawan Wisma Kalila Makassar. Ada kemungkinan faktor lain yang mendominasi dan lebih kuat dalam memengaruhi hubungan tersebut seperti, motivasi, kondisi kerja atau dukungan manajemen. Walaupun tidak berperan sebagai faktor pemoderasi dalam hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja, perilaku *cyberloafing* masih perlu dikelola dan dipahami dalam konteks lingkungan kerja untuk mencegah potensi dampak negatif terhadap produktivitas dan kinerja karyawan.

REFERENSI

- Ahmad, Ahmad, Dian A.S. Parawansa, And Jusni -. 2019. "Pengaruh *Role Ambiguity*, *Role Conflict*, Dan *Role Overload* Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Perilaku *Cyber-Loafing*." *Hasanuddin Journal Of Business Strategy* 1(1): 77-89.
- FISIPERS. 2022. "Tingginya Tingkat Adiksi Gadget Diberbagai Kalangan." <https://Fisip-Unmul.Ac.Id/Main/Index.Php/Id/Seputar-Kampus-Fisip/1013-Tingginya-Tingkat-Adiksi-Gadget-Diberbagai-Kalangan-Himpsti-Kaltim-Mengupas-Dampak-Dan-Akibatnya-Dalam-Talkshow-Online>.
- Kerja, Stres, And Buletin Psikologi. 1999. Stres Kerja.
- Lumban Gaol, Nasib Tua. 2016. "Teori Stres: Stimulus, Respons, Dan Transaksional." *Buletin Psikologi* 24(1): 1.
- Maryam, Siti. 2017. "Strategi *Coping*: Teori Dan Sumberdayanya." *JURKAM: Jurnal Konseling Andi Matappa* 1(2): 101.
- Rahayu, Maulana Sidiq, And Rushadiyati Rushadiyati. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini." *Jurnal Administrasi Dan Manajemen* 11(2): 136-45.
- Saputri, Wulandari Mey. 2022. "Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Self Control* Sebagai Variabel Moderasi Dalam Perspektif Islam."
- Susanto, Natalia. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka." *Agora* 7(1).
- Syukri, Muhammad. 2017. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap



Perilaku *Cyberloafing* karyawan Pada Era Perkembangan Ict (Information And Communication Technologies) (Studi Kasus Pada PT Vira Interco Jakarta)."

<https://Repositorio.Ufsc.Br/Bitstream/Handle/123456789/186602/PPAU0156D.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y%0Ahttp://Journal.Stainkudus.Ac.Id/Index.Php/Equilibrium/Article/View/1268/1127%0Ahttp://Www.Scielo.Br/Pdf/Rae/V45n1/V45n1a08%0Ahttp://Dx.Doi.Org/10.1016/J.>

Talenta, Insight. 2021. Arti, Peran, Serta Fungsi Manajemen SDM Sumber Daya Manusia Adalah.

<https://Www.Talenta.Co/Blog/Insight-Talenta/Peran-Sdm-Msdm-Fungsi-Manajemen-Sumber-Daya-Manusia-Adalah/>.

Tandon, Anushree Et Al. 2022. 32 *Internet Research Cyberloafing And Cyberslacking In The Workplace: Systematic Literature Review Of Past Achievements And Future Promises*.