

**THE EFFECT OF WORKPLACE BULLYING AND ABUSIVE SUPERVISION ON
CYBERLOAFING THROUGH EMOTIONAL EXHAUSTION OF MILLENNIAL
EMPLOYEES IN SOUTH JAKARTA E-COMMERCE**

**PENGARUH WORKPLACE BULLYING DAN ABUSIVE SUPERVISION
TERHADAP CYBERLOAFING MELALUI EMOTIONAL EXHAUSTION
KARYAWAN MILLENNIAL E-COMMERCE JAKARTA SELATAN**

Aulia Rahma¹, Netania Emilisa^{2*}, Indrayani Nur Aini³, Cika⁴, Aicha Fatiha Jolie⁵

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti^{1,2,3,4,5}

022002201081@std.trisakti.ac.id¹, netania@trisakti.ac.id^{2*}, 022002201101@std.trisakti.ac.id³,
022002201083@std.trisakti.ac.id⁴, aicha.jolie@ogr.dpu.edu.tr⁵

ABSTRACT

This study analyzes the influence of workplace bullying and abusive supervision on cyberloafing mediated by emotional exhaustion in millennial generation employees working in e-commerce in South Jakarta. The data used are primary data, and using purposive sampling with online distribution to 165 respondents. The hypothesis testing technique uses Structural Equation Modeling and previously tested the instrument using validity and reliability. The findings indicate that workplace bullying and harsh supervision have a positive effect on emotional exhaustion, while emotional exhaustion has an effect on cyberloafing, while workplace bullying and harsh supervision mediated by emotional exhaustion have a positive effect on cyberloafing. This study is limited to e-commerce companies in South Jakarta millennial generation; therefore, future research to expand the sector, generation and include additional variables to improve understanding.

Keywords: Workplace Bullying, Abusive Supervision, Cyberloafing, Emotional Exhaustion,

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh perundungan di tempat kerja dan pengawasan yang kasar terhadap cyberloafing yang dimediasi oleh kelelahan emosional pada karyawan generasi milenial yang bekerja di sektor e-commerce di Jakarta Selatan. Data yang digunakan adalah data primer, dengan teknik sampling purposive dan distribusi online kepada 165 responden. Teknik pengujian hipotesis menggunakan Structural Equation Modeling, dan instrumen penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perundungan di tempat kerja dan pengawasan yang kasar memiliki pengaruh positif terhadap kelelahan emosional, sementara kelelahan emosional memiliki pengaruh terhadap cyberloafing. Selain itu, perundungan di tempat kerja dan pengawasan yang kasar, yang dimediasi oleh kelelahan emosional, memiliki pengaruh positif terhadap cyberloafing. Penelitian ini terbatas pada perusahaan e-commerce di Jakarta Selatan yang mempekerjakan generasi milenial; oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas sektor, generasi, dan memasukkan variabel tambahan guna meningkatkan pemahaman.

Kata Kunci: Pelecehan Di Tempat Kerja, Pengawasan Kasar, Cyberloafing, Kelelahan Emosional,

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) berfokus pada pengelolaan aspek manusia (Saputra et al., 2020). Oleh karena itu, peningkatan kualitas SDM menjadi sangat krusial (Muhammad, 2021). Selain itu, manajemen SDM juga berperan penting dalam membantu individu dan organisasi beradaptasi dengan perkembangan teknologi (Halsa et al., 2022). Perkembangan teknologi ditandai

pada era saat ini yang dikenal sebagai era digital (Swadana & Sambudi, 2025).

Perusahaan yang menggunakan teknologi informasi dan komunikasi untuk kegiatan operasional ialah e-commerce. E-commerce berkembang pesat seiring dengan kemajuan teknologi digital, Sebagai bagian dari ekosistem ekonomi digital, e-commerce memanfaatkan internet untuk memfasilitasi transaksi jual beli barang. Pertumbuhan sektor ini juga sejalan

dengan meningkatnya penetrasi internet (Hascelik & Esitti, 2023).

Data Statista Digital Market Outlook (2023) menunjukkan pengguna *e-commerce* Indonesia terus meningkat. Hal ini didorong oleh perkembangan teknologi sekaligus perubahan pola konsumsi masyarakat menuju ekonomi digital berbasis internet. Berdasarkan data terbaru APJII (Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia), jumlah pengguna internet di Indonesia pada tahun 2025 mencapai 229.428.417 jiwa. Dengan demikian, lebih dari 82% populasi di Indonesia kini sudah terhubung dengan internet.

Internet telah memberi banyak kemudahan dan keuntungan bagi para karyawan. Namun, internet juga dapat membawa dampak negatif. Penyalahgunaan internet yang termasuk kedalam bentuk di tempat kerja yaitu *cyberloafing* (Azzahra & Romadhani, 2020). Kecenderungan untuk melakukan *cyberloafing* karyawan generasi millennial (Sukardi & Idulfilastri, 2023). Karena Generasi Millennial lahir 1981–1996 ia tumbuh bersama perkembangan internet dan teknologi digital. Oleh karena itu meningkatkan perilaku *cyberloafing* (Derin & Gökçe, 2016).

Cyberloafing semakin menjadi fenomena yang umum di era digital saat ini. Dengan kemudahan akses internet dan penggunaan perangkat teknologi, banyak karyawan terlibat dalam aktivitas online yang tidak terkait dengan pekerjaan selama jam kerja. Perkembangan teknologi yang pesat memfasilitasi kondisi ini, sehingga karyawan cenderung melakukan *cyberloafing* sebagai bentuk distraksi atau pelarian (Hardian et al., 2025). Menggunakan internet untuk menyelesaikan tugas, karyawan sering memanfaatkannya untuk mengurangi kebosanan. Selain faktor kebosanan,

fenomena ini juga sering dikaitkan dengan tekanan psikologis yang bersumber dari *workplace bullying*. (Pangalila et al., 2024).

Workplace bullying dalam lingkungan kerja diyakini mampu mendorong munculnya perilaku *cyberloafing* pada karyawan. Hal ini terjadi karena tindakan perundungan menimbulkan tekanan psikologis berupa stres dan kelelahan emosional. Karyawan sering kali mencari cara untuk melepaskan diri dari tekanan, salah satunya dengan melakukan aktivitas pribadi di internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan *cyberloafing* sebagai *mekanisme coping*. bentuk perilaku negatif lain dari atasan yang dapat menimbulkan stres dan memicu *cyberloafing* ialah *abusive supervision* (Koay, 2018).

Abusive supervision juga berkontribusi terhadap meningkatnya kecenderungan karyawan untuk melakukan *cyberloafing*. Hal ini terjadi karena perlakuan atasan yang abusif dapat memicu tekanan psikologis berupa stres dan *emotional exhaustion*. Dalam situasi di mana tingkat komitmen organisasi karyawan rendah, dampak negatif tersebut semakin menguat. Akibatnya, karyawan lebih sering menggunakan waktu kerja untuk melakukan aktivitas online yang tidak terkait dengan pekerjaan. Dengan demikian, perilaku *cyberloafing* dapat dipahami sebagai respons yang erat kaitannya dengan meningkatnya tingkat *emotional exhaustion*. (Lim et al., 2021).

Emotional exhaustion mendorong peningkatan perilaku *cyberloafing* pada karyawan. Ketika seseorang mengalami akibat tekanan dan *emotional exhaustion* beban kerja yang tinggi, mereka cenderung mencari bentuk pelarian untuk meredakan stres yang dirasakan. (Muafi, 2023). Selain itu, kondisi *emotional exhaustion* tidak hanya

muncul akibat beban kerja yang berat, tetapi juga karena adanya tekanan psikologis yang bersumber dari lingkungan kerja yang tidak sehat, seperti perlakuan tidak adil, sikap otoriter, atau perilaku toksik dari atasan. (Kayani, 2021).

TINJAUAN PUSTAKA

Workplace Bullying

Workplace bullying adalah perilaku negatif yang menyakitkan, berulang, dan sistematis di tempat kerja berupa kritik, hinaan, intimidasi fisik, verbal, maupun psikologis yang menimbulkan rasa takut, distress, hingga kerugian fisik dan emosional bagi karyawan (Akella, 2016).; Khairiyah et al., 2023; Mulyantoro & Suherman 2022; Istiono, 2020; Osumah, 2025). Dimensi utama meliputi *personal bullying*, *work-related bullying*, dan *physically intimidating bullying* (Osumah, 2025), serta *downwards*, *horizontal*, dan *upward bullying* (Noval, 2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi meliputi rendahnya kompetensi sosial, karakter pribadi pelaku, budaya organisasi yang permisif terhadap bullying, serta perilaku individu yang dipengaruhi tekanan pekerjaan dan kebutuhan akan kekuasaan (Rubiyanto et al., 2022; Sabira & Kustanti, 2022).

Abusive Supervision

Abusive supervision adalah *abusive supervision* ialah kepemimpinan destruktif berupa perilaku negatif non-fisik yang dilakukan atasan secara berulang, seperti mengintimidasi, mempermalukan, menahan promosi, atau memberi tugas sulit, sehingga menciptakan hubungan disfungsional dengan bawahan (Pradhan & Jena, 2018 ; Yudha, 2024; Rahaei & Salehzadeh, 2020; Tiarapuspa & Putri, 2023; Salim, 2022). Dimensi *abusive*

supervision dapat mencakup aspek moral dan etis seperti hak (*right*), keadilan (*justice*), kemanfaatan (*utilitarianism*), keutamaan (*virtue*) (Yokanan, 2020), maupun perilaku agresif aktif dan pasif (Fischer et al., 2021). Faktor-faktor penyebab meliputi mobilitas kerja bawahan, karakter bawahan, persepsi ketidakadilan pemimpin, kepribadian atasan, tekanan organisasi, dan karakteristik bawahan yang dianggap rentan (Yudha, 2024; Kuzaimah et al., 2024; Wu et al., 2023).

Emotional Exhaustion

Emotional exhaustion adalah kondisi kelelahan emosional dan psikologis akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan berulang, terutama dari tekanan peran dan hubungan interpersonal yang intens, sehingga individu merasa terkuras dan sulit memenuhi peran kerjanya (Hwang et al., 2021; Ramadhan & Purwaningrum, 2025; Yang et al., 2021.; Lussier et al., 2021; Yeh et al., 2021). Dimensinya meliputi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang memengaruhi kondisi tubuh, afeksi, serta kognisi dan komunikasi (Meisandi Arya et al., 2023; triningtyas, rattih, 2021). Faktor-faktor yang memengaruhi *emotional exhaustion* mencakup beban kerja, tekanan waktu, kurangnya dukungan sosial, stress peran, ketidakjelasan peran, pekerjaan monoton, dan minimnya apresiasi dari atasan (Bulan, 2022; Istikhomari et al., 2023; Ikrame EL-Abbadi, 2024).

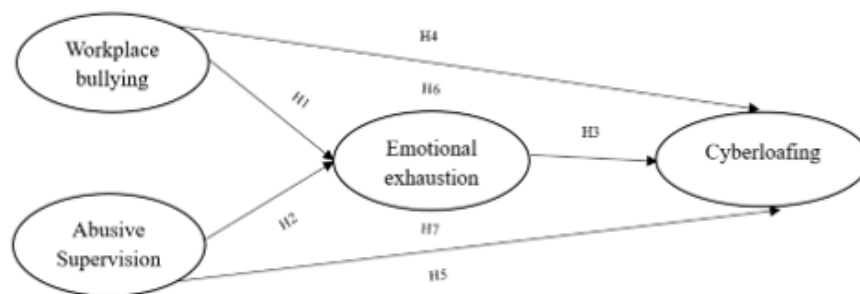
Cyberloafing

Cyberloafing adalah penggunaan akses internet atau media digital di tempat kerja untuk aktivitas pribadi yang tidak terkait dengan pekerjaan, seperti media sosial, menonton video, atau email pribadi, sehingga dianggap sebagai pemborosan waktu dan

penyalahgunaan fasilitas (Akbulut et al., 2017; Ötken et al., 2023; Adelina & Saputro, 2023; Lim et al., 2021; Askew et al., 2019). Dimensinya mencakup cyberloafing sebagai bentuk withdrawal, break, atau deviant behavior Askew & Buckner, (2017), serta sebagai *coping strategy*, *reward mechanism*, dan *deviant behavior* Lim & Teo, (2024) .

Faktor-faktornya meliputi faktor individual (sikap, kepribadian, demografi), situasional (akses internet), dan organisasi (pengawasan ketat, keterlibatan kerja rendah, serta pengaruh rekan kerja) (Pangestuari et al., 2023; Hastini et al., 2018; Yildiz Durak & Saritepeci, 2019).

Rerangka Konseptual



Gambar 1.1 Rerangka Konseptual

Sumber : (Jayaraman et al., 2025; Vu & Doan, 2025)

Hipotesis :

H1 = *Workplace bullying* memiliki pengaruh positif terhadap *emotional exhaustion*.

H2 = *Abusive supervision* memiliki pengaruh positif terhadap *emotional exhaustion*.

H3 = *Emotional exhaustion* memiliki pengaruh positif terhadap *cyberloafing* .

H4 = *Workplace bullying* memiliki pengaruh positif terhadap *cyberloafing* .

H5 = *Abusive supervision* memiliki pengaruh positif terhadap *cyberloafing* .

H6 = *Workplace bullying* memiliki pengaruh positif terhadap *cyberloafing* melalui *emotional exhaustion*.

H7 = *Abusive supervision* memiliki pengaruh positif terhadap *cyberloafing* melalui *emotional exhaustion*.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merujuk pada riset terdahulu yang di laksanakan oleh Jayaraman et al., (2025) dan Vu & Doan, (2025). Data bersifat *cross sectional*

sebab pengumpulan data yang berlangsung selama periode tertentu yakni Oktober sampai November di tahun 2025 (Emilisa, et al., 2025). *Setting* penelitian yang digunakan *noncontrived settings* karena penelitian dilakukan ditempat pekerjaan umumnya berada (Febyana, 2024). Data yang dikumpulkan bersifat primer melalui kuesioner *online* dan sekunder dari literatur terkait misalnya artikel yang kita gunakan maupun studi kasus sebagai penguat penelitian. (Rosalinda et al., 2025). Penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu sesuai fokus penelitian. Kriteria responden adalah karyawan millenial di perusahaan *e-commerce* di Jakarta Selatan. Jumlah sampel minimal ditentukan 5–10 kali jumlah item pertanyaan, sehingga dari 33 item diperoleh sampel minimal 165 orang. Sampel ini dipilih untuk memastikan data yang representatif dan memadai

meski ada pernyataan yang tidak diisi oleh responden (J. Hair & Alamer, 2022; Astuti et al., 2024).

Analisis data menggunakan statistika deskriptif untuk menggambarkan kondisi setiap variabel dan SEM dengan bantuan AMOS untuk menguji hubungan antarvariabel terutama mengujian mediasi.

Variabel dan Pengukuran

Di dalam penelitian ini terdapat 4 variabel, yakni *workplace bullying* beserta *abusive supervision* yang termasuk variabel bebas (independent variabel), *cyberloafing* yang merupakan

variabel terikat (dependent variabel) dan *emotional exhaustion* yang merupakan variabel perantara (intervening variabel. Semua item pernyataan di ukur menggunakan skala likert lima point 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). *Workplace bullying* terdiri dari delapan item yang diadaptasi dari Einarsen et al., (2009) , *abusive supervision* terdiri dari lima belas item yang diadaptasi dari Tepper, (2000), *emotional exhaustion* terdiri dari lima item yang diadaptasi dari Maslach & Jackson, (1981), *cyberloafing* terdiri dari lima item pernyataan yang diadaptasi dari De Lara et al., (2006).

Tabel 1. Item Pernyataan

Variabel	Indikator	Reference
Workplace Bullying	Rekan kerja menyembunyikan informasi yang mempengaruhi kinerja saya	Einarsen et al., (2009)
	Saya mendapatkan tugas diluar kemampuan saya	
	Pendapat saya sering diabaikan oleh rekan kerja	
	Saya diberi tugas dengan tenggat waktu yang terlalu singkat	
	Saya mendapat pengawasan yang berlebihan dalam melaksanakan pekerjaan	
	Saya mendapat tekanan untuk tidak menuntut hak saya di tempat kerja, seperti cuti sakit, hak liburan, atau biaya perjalanan	
	Saya dipermalukan atau diejek terkait pekerjaan saya	
Abusive Supervision	Saya mengalami perilaku intimidasi di tempat kerja, seperti ditunjuk dengan jari, diganggu ruang pribadinya, didorong, atau dihalangi jalannya	Tepper, (2000)
	Atasan mengejek saya	
	Atasan meremehkan pikiran atau perasaan saya	
	Atasan mendiamkan saya	
	Atasan merendahkan saya di depan orang lain	

	Atasan mencampuri urusan pribadi saya	
	Atasan mengungkit Kembali kesalahan dari kegagalan saya sebelumnya	
	Atasan tidak memveri apresiasi atas kerja keras saya	
	Atasan menyalahkan saya untuk menutupi kesalahan sendiri	
	Atasan mengingkari janji yang telah dibuat	
	Atasan melampiaskan kemarahannya kepada saya ketika ia marah karena alesan lain	
	Atasan bersikap kasar kepada saya	
	Atasan melarang saya berinteraksi dengan rekan kerja	
	Atasan mengatakan bahwa saya tidak kompeten	
	Atasan berbohong kepada saya	
<i>Emotional Exhaustion</i>	Saya memakai internet kantor untuk mencari informasi pribadi melalui situs web atau berita online.	Maslach & Jackson, (1981)
	Saya memanfaatkan internet di kantor untuk mengunduh perangkat lunak atau file pribadi/keluarga.	
	Saya menggunakan internet di kantor untuk mengecek rekening bank saya.	
	Saya menggunakan internet di kantor untuk membaca atau mengirim email yang bersifat pribadi.	
	Saya memanfaatkan internet di tempat kerja untuk hiburan singkat.	
<i>Cyberloafing</i>	Saya merasa pekerjaan membuat saya kehabisan energi emosional.	De Lara et al., (2006)
	Saya merasa sangat lelah setelah bekerja seharian	
	Saya merasa lelah setiap pagi sebelum memulai pekerjaan	
	Saya merasa lelah dengan pekerjaan saya.	
	Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan saya	

Uji Instrumen

Instrumen kuesioner diuji validitas dan reliabilitas untuk memastikan data yang dikumpulkan akurat dan konsisten. Uji validitas dilakukan dengan factor loading $\geq 0,45$ sebagai batas validitas per item, sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha $\geq 0,60$ sebagai

indikator konsistensi data. Hasil pengujian menunjukkan seluruh indikator pada variabel *workplace bullying*, *abusive supervision*, *emotional exhaustion*, dan *cyberloafing* valid dan reliabel (Emilisa et al., 2025; J. F. Hair et al., 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengujian Hipotesis

Tabel 2. Pengujian Hipotesis

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	<i>p-value</i> ($\leq 0,05$)	Keputusan
<i>Workplace bullying</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>emotional exhaustion</i>	0,288	0,000	Hipotesis didukung
<i>Abusive supervision</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>emotional exhaustion</i>	0,289	0,000	Hipotesis didukung
<i>Emotional exhaustion</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>cyberloafing</i>	0,158	0,025	Hipotesis didukung
<i>Workplace bullying</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>cyberloafing</i>	0,172	0,003	Hipotesis didukung
<i>Abusive supervision</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>cyberloafing</i>	0,238	0,000	Hipotesis didukung
<i>Workplace bullying</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>cyberloafing</i> melalui <i>emotional exhaustion</i>	0,045	0,026	Hipotesis didukung
<i>Abusive supervision</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>cyberloafing</i> melalui <i>emotional exhaustion</i>	0,046	0,025	Hipotesis didukung

Sumber: Data Diolah

Pembahasan

H1 – *Workplace Bullying* → *Emotional Exhaustion*

Workplace bullying terhadap *emotional exhaustion* hasil hipotesis didukung, menunjukkan bahwa *workplace bullying* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *emotional exhaustion* pada karyawan millennial *e-commerce* di Jakarta Selatan. Perilaku seperti ejekan, tekanan berlebihan, pengucilan, dan perlakuan tidak adil terbukti meningkatkan kelelahan emosional, sejalan dengan temuan Anasori et al., 2020, García et al., 2022, dan Liang, 2021. *Workplace bullying*

menciptakan lingkungan kerja yang tidak aman secara emosional, memicu stres, menurunkan motivasi, dan melemahkan ketahanan psikologis, terutama pada responden perempuan usia 29–38 tahun dengan pengalaman kerja 5–10 tahun. Kondisi tersebut membuat mereka lebih rentan terhadap tekanan mental karena tingginya tanggung jawab karier.

H2 – *Abusive Supervision* → *Emotional Exhaustion*

Abusive supervision terhadap *emotional exhaustion* hasil hipotesis didukung, menunjukkan bahwa *abusive*

supervision berpengaruh positif dan signifikan terhadap *emotional exhaustion* pada karyawan millennial di industri *e-commerce* Jakarta Selatan. Perilaku atasan yang kasar, merendahkan, atau mempermalukan terbukti meningkatkan tekanan psikologis dan menguras sumber daya emosional karyawan, sesuai penelitian Li & Xu, (2025), Farrukh et al., (2025), serta Ilyas et al., (2025). Tekanan berkelanjutan dari atasan menyebabkan stres berkepanjangan, hilangnya motivasi, dan rasa tidak berdaya yang memicu kelelahan emosional. Dampak ini semakin kuat pada responden perempuan berusia 29–38 tahun berpendidikan S1 dengan masa kerja 5–10 tahun, yang memiliki ekspektasi profesional tinggi dan lebih sensitif terhadap ketidakadilan.

H3 – Emotional Exhaustion → Cyberloafing

Emotional exhaustion terhadap *cyberloafing* hasil hipotesis didukung, menunjukkan bahwa *emotional exhaustion* secara signifikan meningkatkan perilaku *cyberloafing* pada karyawan millennial *e-commerce* di Jakarta Selatan. *Emotional exhaustion* akibat beban kerja berat, tekanan waktu, dan tuntutan pelanggan membuat karyawan mencari pelarian melalui aktivitas daring non-kerja, seperti media sosial atau hiburan online. Hasil ini konsisten dengan penelitian Lim et al., (2021), Harandi & Mirzaeian Khamseh, (2024), serta Muafi, (2023) yang menegaskan bahwa *cyberloafing* digunakan sebagai *coping mechanism* ketika sumber daya psikologis terkuras. Responden perempuan berusia 29–38 tahun dengan literasi digital tinggi dan masa kerja 5–10 tahun semakin rentan melakukan *cyberloafing* saat mengalami *emotional exhaustion*, karena aktivitas

online memberikan kenyamanan sesaat dan distraksi dari tekanan kerja.

H4 – Workplace Bullying → Cyberloafing

Workplace bullying terhadap *emotional exhaustion* hasil hipotesis didukung, menunjukkan bahwa *workplace bullying* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *cyberloafing* pada karyawan millennial *e-commerce* di Jakarta Selatan. Tekanan psikologis akibat ejekan, pengucilan, dan perlakuan tidak adil mendorong karyawan mencari pelarian melalui aktivitas digital pribadi selama jam kerja. Hasil ini sejalan dengan temuan Mackey et al., (2018), Jung & Yoon, (2018), serta Burhan, (2025) yang menyatakan bahwa *bullying* memicu perilaku deviat seperti *cyberloafing* sebagai bentuk coping terhadap stres. Responden perempuan 29–38 tahun dengan kemampuan teknologi yang baik semakin mudah melakukan *cyberloafing* ketika menghadapi lingkungan kerja negatif.

H5 – Abusive Supervision → Cyberloafing

Abusive supervision terhadap *cyberloafing* hasil hipotesis didukung, Hasil penelitian menunjukkan bahwa *abusive supervision* berpengaruh positif terhadap *cyberloafing* pada karyawan millennial *e-commerce* di Jakarta Selatan. Perlakuan kasar, merendahkan, atau mempermalukan dari atasan membuat karyawan kehilangan motivasi, mengalami stres emosional, dan akhirnya mencari pelarian melalui penggunaan internet untuk kepentingan pribadi selama jam kerja. Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya Khan et al., (2021), Bhattacharjee & Sarkar, (2024), Sagita et al., (2024) yang menunjukkan bahwa perilaku atasan yang abusif mendorong deviasi kerja seperti *cyberloafing*.

Karyawan yang merasa tidak dihargai atau tertekan secara psikologis cenderung menggunakan aktivitas online sebagai bentuk pelarian dari suasana kerja yang tidak suportif.

H6 – Workplace Bullying → Cyberloafing melalui Emotional Exhaustion

Workplace bullying terbukti meningkatkan perilaku *cyberloafing* melalui *emotional exhaustion* pada karyawan millennial di *e-commerce* Jakarta Selatan. Perlakuan negatif seperti ejekan, tekanan berlebihan, atau pengucilan memicu kelelahan emosional yang membuat karyawan mencari pelarian melalui aktivitas online non-kerja sebagai coping mechanism. Temuan ini konsisten dengan penelitian Lim et al., (2021), Koay, (2018), dan Oravec (2019) yang menunjukkan bahwa tekanan atau pengucilan di tempat kerja mendorong *cyberloafing* karena karyawan mengalami stres dan kelelahan emosional. Kondisi ini lebih rentan terjadi pada responden perempuan millennial berusia 29–38 tahun yang terbiasa menggunakan teknologi. Secara keseluruhan, *emotional exhaustion* menjadi mediator penting yang menjelaskan bagaimana *bullying* di tempat kerja mendorong individu melakukan *cyberloafing*.

H7 – Abusive Supervision → Cyberloafing melalui Emotional Exhaustion

Abusive supervision terhadap *cyberloafing* melalui *emotional exhaustion* hasil hipotesis didukung, menunjukkan *abusive supervision* berpengaruh terhadap *cyberloafing* melalui *emotional exhaustion* pada karyawan millennial di *e-commerce* Jakarta Selatan, di mana perlakuan atasan yang kasar dan merendahkan memicu kelelahan emosional yang mendorong karyawan melakukan

aktivitas online non-kerja sebagai *coping* terhadap stres. Temuan ini sejalan dengan penelitian Vania et al., (2023), Sagita et al., (2024) seta Vu & Doan, (2025) yang menegaskan bahwa *emotional exhaustion* menjadi mekanisme mediasi penting antara *abusive supervision* dan *cyberloafing*, meskipun penelitian Sagita et al. (2024) menunjukkan bahwa mediasi tidak selalu terjadi. Responden yang didominasi perempuan millennial berusia 29–38 tahun dengan kemampuan digital tinggi cenderung lebih rentan mengalami kelelahan emosional akibat perlakuan atasan yang abusif, sehingga lebih mudah terdorong melakukan *cyberloafing*.

SIMPULAN, IMPLIKASI, KETERBATASAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa karyawan pada perusahaan *e-commerce* di Jakarta Selatan rata-rata tidak terlalu merasakan adanya *workplace bullying* maupun *abusive supervision* dari pemimpin mereka. Meskipun demikian, karyawan cukup sering melakukan *cyberloafing* dan mengalami tingkat *emotional exhaustion* yang relatif tinggi. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *workplace bullying* dan *abusive supervision* berpengaruh positif terhadap *cyberloafing*, sementara *emotional exhaustion* berpengaruh positif terhadap *cyberloafing*. Selain itu, *emotional exhaustion* terbukti memediasi secara parsial pengaruh *workplace bullying* dan *abusive supervision* terhadap *cyberloafing*. Temuan ini mengindikasikan bahwa perilaku negatif atasan dapat meningkatkan kelelahan emosional karyawan, yang pada akhirnya mendorong perilaku *cyberloafing*.

Implikasi Manajerial

Temuan penelitian ini memberikan masukan penting bagi perusahaan *e-commerce* di Jakarta Selatan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat. Pengurangan *workplace bullying* dan *abusive supervision* dapat dilakukan melalui budaya saling menghargai, kebijakan tegas, serta pelatihan kepemimpinan yang berfokus pada empati dan komunikasi. *Emotional exhaustion* dapat ditekan dengan menyeimbangkan beban kerja, memberikan dukungan sosial, serta menyediakan program kesejahteraan mental. *Cyberloafing* dapat diminimalkan dengan tugas yang jelas dan bermakna, kebijakan penggunaan internet yang transparan, serta pelatihan literasi digital dan manajemen waktu. Pendekatan ini membantu meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini hanya dilakukan serta fokus pada karyawan di sektor *e-commerce* dan hanya pada generasi millennial yang bekerja di *e-commerce* Jakarta Selatan. Pada penelitian ini hanya menggunakan variabel *workplace bullying*, *abusive supervision*, *emotional exhaustion* dan *cyberloafing*.

Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Disarankan untuk penelitian selanjutnya menentukan objek penelitian yang berbeda, peneliti generasi lain misalnya generasi z atau generasi x, mempertimbangkan untuk memperkaya variabel dengan menambahkan variabel lainnya yang mempengaruhi *cyberloafing*.

DAFTAR PUSTAKA

Adelina, N., & Saputro, H. B. (2023). Pengaruh Cyberloafing Terhadap

Kinerja Karyawan Dengan Self Control Sebagai Variable Moderasi. *Review of Applied Accounting Research (RAAR)*, 3(1), 85. <https://doi.org/10.30595/raar.v3i1.16939>

Akbulut, Y., Dönmez, O., & Dursun, Ö. (2017). Cyberloafing and social desirability bias among students and employees. *Computers in Human Behavior*, 72, 87–95. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.02.043>

Akella, D. (2016). Workplace Bullying: Not a Manager's Right? *SAGE Open*, 6(1). <https://doi.org/10.1177/2158244016629394>

Anasori, E., Bayighomog, S. W., & Tanova, C. (2020). Workplace bullying, psychological distress, resilience, mindfulness, and emotional exhaustion. *Service Industries Journal*, 40(1–2), 65–89. <https://doi.org/10.1080/02642069.2019.1589456>

Askew, K. L., Ilie, A., Bauer, J. A., Simonet, D. V., Buckner, J. E., & Robertson, T. A. (2019). Disentangling How Coworkers and Supervisors Influence Employee Cyberloafing: What Normative Information Are Employees Attending To? *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 26(4), 526–544. <https://doi.org/10.1177/1548051818813091>

Astuti, R. D., Emilisa, N., Nurhikmah, M., & Rizqillah, F. (2024). Pengaruh Perceived Overqualification, Emotional Exhaustion terhadap Spiritual Wellbeing Melalui Variabel Mediator Cyberloafing pada Karyawan Gen Z. *Jurnal Syntax*

- Admiration*, 5(12), 5690–5706.
<https://doi.org/10.46799/jsa.v5i12.1881>
- Azzahra, M., & Romadhani, R. K. (2020). Antecedents of Cyberloafing pada Karyawan Perusahaan Start-up. *Acta Psychologica*, 2(2), 173–182.
<https://doi.org/10.21831/ap.v2i2.35104>
- Bhattacharjee, A., & Sarkar, A. (2024). Abusive supervision and cyberloafing: an investigation based on Stressor-Emotion-CWB theory. *Information Technology and People*, 37(3), 1126–1155.
<https://doi.org/10.1108/ITP-05-2022-0353>
- Bulan, T. R. N. (2022). Effect of Role Conflict and Ambiguity on Job Satisfaction Mediated By Emotional Exhaustion. *DIALEKTIKA: Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 7(1), 73–86.
<https://doi.org/10.36636/dialektika.v7i1.484>
- Burhan, Q. ul A. (2025). Workplace mistreatments by the management toward employees and its behavioral consequences. *South Asian Journal of Business Studies*, 14(2), 141–158.
<https://doi.org/10.1108/SAJBS-11-2022-0375>
- De Lara, P. Z. M., Tacoronte, D. V., & Ding, J. M. T. (2006). Do current anti-cyberloafing disciplinary practices have a replica in research findings?: A study of the effects of coercive strategies on workplace Internet misuse. *Internet Research*, 16(4), 450–467.
<https://doi.org/10.1108/10662240610690052>
- Derin, N., & Gökçe, S. G. (2016). Are Cyberloafers Also Innovators?: A Study on the Relationship between Cyberloafing and Innovative Work Behavior. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235(October), 694–700.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.070>
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the negative acts questionnaire-revised. *Work and Stress*, 23(1), 24–44.
<https://doi.org/10.1080/02678370902815673>
- Emilisa, N., Hilalluddin, A., Andrianto, H., & Apriansyah, H. (2025). Pengaruh Artificial Intelligence (AI) dan Leadership terhadap Sustainable Organisational Performance yang dimediasi oleh Employee Engagement pada Perusahaan E-commerce di Jakarta Selatan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 5(3), 1281–1292.
<https://doi.org/10.37481/jmeh.v5i3.1493>
- Emilisa, N., Salsabila, A., Sari, amelia reza puspita sari, Saputra, gilang bayu, & Apriyani, D. (2025). Pengaruh Green Transformational Leadership dan Green Mindfulness Terhadap Team Innovative Behavior yang Dimediasi oleh Green Creativity Karyawan Hotel di Jakarta Pusat. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 5(Vol 15 No 1 (2023): JSMA (Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi)), 8457–8476. <https://ojs.stanim.ac.id/index.php/JSMA/article/view/116>
- Farrukh, M., Abas, B., Ghazzawi, I., & Rafiq, M. (2025). From bad bosses to weakened marriages: the role of abusive supervision in emotional

- exhaustion, work–family conflict and marital strain. *Management Decision*, 63(7), 2597–2615. <https://doi.org/10.1108/MD-01-2024-0198>
- Febyana, N. S. . E. N. . R. S. S. . P. (2024). Pengaruh Self Efficacy, Emotional Intelligent Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi Work Engagement Pada Gen Z di Perusahaan Startup. *Raihan Prayogi INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 15304–15319.
- Fischer, T., Tian, A. W., Lee, A., & Hughes, D. J. (2021). Abusive supervision: A systematic review and fundamental rethink. *Leadership Quarterly*, 32(6), 101540. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2021.101540>
- García, G. M., Desrumaux, P., Ayala Calvo, J. C., & Naouële, B. (2022). The impact of social support on emotional exhaustion and workplace bullying in social workers. *European Journal of Social Work*, 25(5), 752–765. <https://doi.org/10.1080/13691457.2021.1934417>
- Hair, J., & Alamer, A. (2022). 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). <https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100027>
- Hair, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109(August 2019), 101–110. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069>
- Halsa, D., Hawignyo, H., & Supriyadi, D. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 663. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.528>
- Harandi, A., & Mirzaeian Khamseh, P. (2024). Can Perceived Overqualification Increase Cyberloafing? An Emphasis on the Mediating Role of Emotional Exhaustion. *Interdisciplinary Journal of Management Studies*, 17(2), 409–424. <https://doi.org/10.22059/ijms.2023.339410.674982>
- Hardian, A., Sitepu, E., Mulyapradana, A., Sitopu, J. W., Wardono, B. H., Bina, U., Informatika, S., Agung, U. D., & Simalungun, U. (2025). hubungan antara loneliness dengan cyberloafing. 5(2022), 1079–1085.
- Hascelik, G., & Esitti, Ş. (2023). DİJİTAL Dönüşüm Çağında Siber Aylaklık Ve İş Performansın Etkisi: ETicaret Sektörü Çalışanları Üzerine Bir İnceleme. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(4), 419–442. <https://doi.org/10.53443/anadoluibfd.1286142>
- Hastini, L. Y., Chairael, L., & Mustika, M. S. (2018). PENGARUH LOCUS OF CONTROL , PERATURAN TENTANG PENGGUNAAN INTERNET , DAN NORMA YANG BERLAKU PADA REKAN KERJA SERTA PADA KARYAWAN UNIVERSITAS DHARMA ANDALAS Lasti Yossi Hastini , Lucy Chairael , Mona Satria Mustika. *Menara Ekonomi*, 4(1), 77–87.
- Hwang, J., Yoo, Y., & Kim, I. (2021).

- Dysfunctional customer behavior, employee service sabotage, and sustainability: Can social support make a difference? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7).
<https://doi.org/10.3390/ijerph18073628>
- Ikrame EL-Abbadi. (2024). Emotional Exhaustion in Morocco: Quantitative Analysis of Influencing Factors among Executives. *Journal of Electrical Systems*, 20(4s), 922–929.
<https://doi.org/10.52783/jes.2133>
- Ilyas, A., Gulraiz, M., Zubair, Z., Hussain Khan, A., & Munir, W. (2025). Unraveling the impact of abusive supervision on emotional exhaustion: a serial mediation model of stress, relational conflict, and toxic workplaces. *Social Science Review Archives*, 3(1), 2109–2124.
<https://policyjournalofms.com>
- Istikhomari, I., Kristanto, A. A., & Sofia, L. (2023). Emotional Exhaustion in Late Students Who Are Working in Maintaining Work-Life Balance. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 11(2), 148.
<https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v11i2.9011>
- Istiono, D. (2020). Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepribadian Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Pt. Wijaya Karya Beton, Tbk Ppb Majalengka). *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 1–13.
<https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v1i1.876>
- Jayaraman, S., George, H. J., Susainathan, S., Parayitam, S., Kannan, B., & Jebasingh, R. (2025). Coping with workplace bullying and emotional exhaustion: role of work engagement, loyalty, promotional opportunities and perceived social support. *International Journal of Conflict Management*, September.
<https://doi.org/10.1108/IJCMA-02-2025-0044>
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2018). Understanding workplace bullying: Its effects on response and behavior in the hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(3), 1453–1471.
<https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2017-0002>
- Kayani, I. (2021). Impact of toxic leadership on counterproductive work behavior with the mediating role of psychological contract breach and moderating role of proactive personality. *Estudios de Economia Aplicada*, 39(4).
<https://doi.org/10.25115/eea.v39i4.4879>
- Khairiyah, U., Dena, I. B., & Dewinda, H. R. (2023). Hubungan Antara Self-Esteem dengan Workplace Bullying pada Karyawan PT. Cahaya Murni Andalas. *Psyche 165 Journal*, 16(4), 353–358.
<https://doi.org/10.35134/jpsy165.v16i4.316>
- Khan, J., Saeed, I., Ali, A., & Gul Nisar, H. (2021). The Mediating Role of Emotional Exhaustion in the Relationship between Abusive Supervision and Employee Cyberloafing Behaviour Author(s). *Journal of Management and Research (JMR)*, 8(1), 160–178.
- Koay, K. Y. (2018). Workplace ostracism and cyberloafing: a moderated-mediation model. *Internet Research*, 28(4), 1122–

1141.
<https://doi.org/10.1108/IntR-07-2017-0268>
- Kuzaimah, R., Meutia, M., & Srimindarti, C. (2024). Pengaruh Abusive Supervision, Emotional Exhaustion, Stres Kerja Dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pusat Statistik Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(3), 947–972. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i3.4530>
- Li, J., & Xu, G. (2025). The impact of abusive supervision on employee counterproductive work behavior: a moderated mediation analysis. *Frontiers in Psychology*, 16(July), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1455658>
- Liang, H. L. (2021). Does Workplace Bullying Produce Employee Voice and Physical Health Issues? Testing the Mediating Role of Emotional Exhaustion. *Frontiers in Psychology*, 12(February), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.610944>
- Lim, P. K., Koay, K. Y., & Chong, W. Y. (2021). The effects of abusive supervision, emotional exhaustion and organizational commitment on cyberloafing: a moderated-mediation examination. *Internet Research*, 31(2), 497–518. <https://doi.org/10.1108/INTR-03-2020-0165>
- Lussier, B., Hartmann, N. N., & Bolander, W. (2021). Curbing the Undesirable Effects of Emotional Exhaustion on Ethical Behaviors and Performance: A Salesperson–Manager Dyadic Approach. *Journal of Business Ethics*, 169(4), 747–766. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04271-z>
- Mackey, J. D., Brees, J. R., McAllister, C. P., Zorn, M. L., Martinko, M. J., & Harvey, P. (2018). Victim and Culprit? The Effects of Entitlement and Felt Accountability on Perceptions of Abusive Supervision and Perpetration of Workplace Bullying. *Journal of Business Ethics*, 153(3), 659–673. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3348-7>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Meisandi Arya, Charles Mercelie, & Netania Emilisa. (2023). Pengaruh Emotional Dissonance, Emotional Intelligence, dan Emotional Exhaustion Terhadap Service Sabotage. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(2), 437–446. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i2.1089>
- Muafi, M. (2023). The Effects of Cyberloafing on Organizational Commitment: The Role of Emotional Exhaustion and Job Overload. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 14(2), 323–337. <https://doi.org/10.18196/jbti.v14i2.19486>
- Muhammad. (2021). *Pelatihan Manajemen Sdm Dalam Meningkatkan*. 2(2), 343–349.
- Mulyantoro, H., & Suherman, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi melalui Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi

- Pegawai KPP Pratama Grogol Petamburan. *Labs: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 27(2), 53–62. <https://doi.org/10.57134/labs.v27i2.18>
- Noval, S. M. R. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja atas Perundungan yang Terjadi di Tempat Kerja. *Jurnal Pemuliaan Hukum*, 4(2), 27–42. <https://doi.org/10.30999/jph.v4i2.1464>
- Osumah, O. A. (2025). *Job Stress and Workplace Bullying as Correlates of the Physical Health of Civil Servants In Ekpoma , Edo State*. 9(1), 248–255.
- Ötken, A. B., Bayram, A., Beşer, S. G., & Kaya, Ç. (2023). Are Time Management and Cyberloafing Related? Investigating Employees' Attitudes. *Global Business Review*, 24(5), 874–886. <https://doi.org/10.1177/0972150920931060>
- Pangalila, C. P., Pandowo, M. H. C., & Rogi, M. H. (2024). Pengaruh Self Control dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing pada Pegawai PT Hasjrat Abadi Tendean Manado. *EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 12(1), 818–827. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/54570>
- Pangestuani, I., Karyatun, S., Permana Sultoni, R., Saratian, E. T. P., Soelton, M., & Nurul Hidayat, T. (2023). Apakah Benar Perilaku Cyberloafing Akibat Beban Kerja Dan Stres Kerja Yang Berlebihan? *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 21(2), 214–277. <https://doi.org/10.32524/jkb.v21i2.842>
- Pradhan, S., & Jena, L. K. (2018). Abusive supervision and job outcomes: a moderated mediation study. *Evidence-Based HRM*, 6(2), 137–152. <https://doi.org/10.1108/ebhrm-06-2017-0030>
- Rahaei, A., & Salehzadeh, R. (2020). Evaluating the impact of psychological entitlement on cyberloafing: the mediating role of perceived organizational justice. *Vilakshan - XIMB Journal of Management*, 17(1/2), 137–152. <https://doi.org/10.1108/xjm-06-2020-0003>
- Ramadhan, Y. A., & Purwaningrum, E. K. (2025). *Pengembangan Skala Kelalahan Emosional pada Karyawan Tambang di Kota Samarinda*. 909–916.
- Rosalinda, A., Emilisa, N., Saputra, G. I., & Rahma, N. N. (2025). Analisis Pengaruh Communication and Interaction dan PWE (Physical Work Environment) terhadap IOC (Innovative Organizational Culture) yang Dimediasi oleh Employee Performance pada Karyawan Gen Z Perusahaan Startup di Jakarta Pusat. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 5(3), 1303–1316. <https://doi.org/10.37481/jmeh.v5i3.1502>
- Rubiyanto, B., Mukti, P., & Meiyanto, I. J. K. S. (2022). *Peran Kecerdasan Interpersonal Terhadap Perilaku Workplace Bullying Pada Karyawan DUNIATEX Group The Role of Interpersonal Intelligence on Workplace Bullying Behavior in Duniatex Group Employees*. 1–8. <https://doi.org/10.30813/psibernetika.v1i5.2958>
- Sabira, R., & Kustanti, E. R. (2022). Hubungan Antara Kecenderungan Kepribadian Agreeableness Dengan Workplace Bullying.

- Jurnal EMPATI*, 11(3), 199–204.
<https://doi.org/10.14710/empati.2022.34471>
- Sagita, I., Bagis, F., Widhiandono, H., & Rahmawati, Y. (2024). How Do Abusive Supervision and Gender Affect Employee Cyberloafing Behavior Through Emotional Exhaustion? *Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed-International Journal*, 8(1), 1–16.
<https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Salim, M. D. E. (2022). *MENURUNKAN INTENTION TO QUIT KARYAWAN MILENIAL MELALUI MODERASI COWORKER DAN ORGANIZATIONAL SUPPORT Berdasarkan hasil survei Kemenaker dengan Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) dan Lembaga Demografi Universitas Indonesia menemukan*. 137–168.
- Saputra, H., Soleh, A., & Gayatri, I. A. M. E. M. (2020). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(2), 187–197.
<https://doi.org/10.31842/jurnalino bis.v3i2.131>
- Sukardi, A., & Idulfilastri, R. M. (2023). Peran Stres Kerja terhadap Cyberloafing Karyawan Milenial. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 31949–31959.
<https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/12220%0Ahttps://jptam.org/index.php/jptam/article/download/12220/9402>
- Swadana, I., & Sambudi, Y. D. (2025). *Hubungan Self Control dan Happiness At Work Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan Milenial di Bank Syariah X Yogyakarta*. 4(3), 281–292.
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 43(2), 178–190.
<https://doi.org/10.2307/1556375>
- Tiarapuspa, & Putri, N. E. (2023). Pengaruh Emotional Demand, Emotional Exhaustion, dan Abusive Supervision terhadap Turnover Intention. *Widya Manajemen*, 5(1), 43–55.
<https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v5i1>
- tringingtyas, rattih, S. (2021). *dinamika kelelahan emosional pada mahasiswa dalam mengerjakan skripsi*. 137–142.
- Vania, A. S., Zaitul, Z., & Puspa, D. F. (2023). Pengaruh Emotional Exhaustion Sebagai Mediasi Antara Abusive Supervision dan Cyberloafing: Perantara Organizational Commitment Sebagai Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi (MANOVA)*, 6(2), 28–47.
<https://doi.org/10.15642/manova.v6i2.1246>
- Vu, G. T. H., & Doan, A. T. Van. (2025). Cyberloafing at work: the effects of abusive supervision and emotional exhaustion. *International Journal of Conflict Management*.
<https://doi.org/10.1108/IJCMA-03-2025-0092>
- Wu, L., Long, A., Hu, C., & Xu, Y. (2023). An identity threat perspective on why and when employee voice brings abusive supervision. *Frontiers in Psychology*, 14(June), 1–9.

- <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1133480> .341
- Yang, F., Huang, X., Tang, D., Yang, J., & Wu, L. (2021). How guanxi HRM practice relates to emotional exhaustion and job performance: the moderating role of individual pay for performance. *International Journal of Human Resource Management*, 32(11), 2493–2518. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1588347>
- Yeh, T. F., Chang, Y. C., Hsu, Y. H., Huang, L. L., & Yang, C. C. (2021). Causes of nursing staff burnout: Exploring the effects of emotional exhaustion, work–family conflict, and supervisor support. *Japan Journal of Nursing Science*, 18(2), 1–12. <https://doi.org/10.1111/jjns.12392>
- Yildiz Durak, H., & Saritepeci, M. (2019). Occupational burnout and cyberloafing among teachers: Analysis of personality traits, individual and occupational status variables as predictors. *Social Science Journal*, 56(1), 69–87. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2018.10.011>
- Yokanan, R. T. (2020). Pengaruh Abusive Supervision Terhadap Deviance Behavior Dengan Job Frustration Sebagai Variabel Intervening Karyawan Perusahaan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 63. <https://doi.org/10.21460/jrmb.2020.151.349>
- Yudha, D. nuraini. (2024). Peran Abusive Supervision Dalam Mempengaruhi Emotional Exhaustion dan Work Performance Pada PT. Transporindo Agung Sejahtera Surabaya (PT. TAS). *Jurnal of Management and Social Sciences*, 2(1), 60–74. <https://doi.org/10.59031/jmsc.v2i1>