

***THE EFFECT OF WORK BOREDOM ON CYBERLOAFING BEHAVIOR WITH
WORK STRESS AS A MEDIATION VARIABLE IN MILLENNIAL GENERATION
EMPLOYEES***

**PENGARUH KEBOSANAN KERJA TERHADAP PERILAKU *CYBERLOAFING*
DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
KARYAWAN GENERASI MILENIAL**

Riski Ayuningtyas¹, Rosaly Franksiska²

Universitas Kristen Satya Wacana^{1,2}

212017191@student.uksw.edu¹, rosaly.franksiska@uksw.edu²

ABSTRACT

The phenomenon that has occurred lately is that the millennial generation gets bored faster than other generations. The purpose of this study was to examine the effect of work boredom on cyberloafing behavior in millennial generation employees and to examine the effect of work stress as a mediating variable between job boredom and cyberloafing behavior in millennial employees. The analytical methods used are validity and reliability test, classical assumption test, simple linear regression test, path analysis, and sobel test. The number of samples in this study amounted to 125 millennial generation employees in Central Java. In this study, the object is determined by the following criteria: 1) an employee or office worker who works in Central Java 2) an employee born in 1980-2000 (millennial generation) 3) an employee who uses a smartphone while working. This study shows the results that work boredom have a positive effect on cyberloafing behavior in millennial generation employees, job stress fully mediates the effect of work boredom on cyberloafing behavior in millennial employees.

Keywords: *Work Boredom, Cyberloafing Behavior, Job Stress*

ABSTRAK

Fenomena yang terjadi akhir-akhir ini adalah generasi milenial lebih cepat merasa bosan dibanding dengan generasi yang lain. Tujuan dilakukan penelitian ini untuk menguji pengaruh kebosanan kerja terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan generasi milenial dan menguji pengaruh stres kerja sebagai variabel mediasi antara kebosanan kerja terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan generasi milenial. Metode analisis yang digunakan yakni uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier sederhana, analisis jalur, dan uji sobel. Jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 125 karyawan generasi milenial yang berada di Jawa Tengah. Dalam penelitian ini objek ditentukan dengan kriteria sebagai berikut: 1) seorang karyawan atau pekerja kantor yang bekerja di Jawa Tengah 2) karyawan lahir pada tahun 1980-2000 (generasi milenial) 3) karyawan yang menggunakan smartphone ketika bekerja. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kebosanan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan generasi milenial, stres kerja memediasi penuh pengaruh kebosanan kerja terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan generasi milenial.

Kata kunci: Kebosanan Kerja, Perilaku *Cyberloafing*, Stres Kerja

PENDAHULUAN

Pada era industri 4.0 saat ini perkembangan teknologi melaju sangat pesat. Penggunaan teknologi sudah menyebar dan digunakan dalam kehidupan sehari-hari, salah satunya adalah internet. Kegiatan mengakses internet dilakukan oleh karyawan merupakan sesuatu hal yang lumrah, internet memberi manfaat dengan adanya kemudahan menyampaikan informasi serta komunikasi. Penggunaan internet bagi para karyawan dimanfaatkan untuk memberi informasi laporan kepada atasan dan memberikan perintah kepada bawahan atau sekedar memberi informasi kepada rekan kerja (Rahmah, 2018). Teknologi internet memberikan banyak kemudahan bagi karyawan untuk menjalankan tugas-tugasnya.

Menurut data statistik dari We are social pada tahun 2020 menunjukkan bahwa total pengguna internet di Indonesia sebanyak 175,4 juta dengan tingkat persentase pengguna internet berdasarkan jumlah populasi sebesar 64% dan rata-rata waktu seseorang mengakses internet selama 8 jam dalam sehari. Jika dilihat data pengguna internet berdasarkan usia pada tahun 2017, usia 19-34 tahun merupakan usia dengan tingkat persentase tertinggi sebesar 49,52%. Internet memberikan manfaat kepada perusahaan namun juga dapat memberi dampak buruk meskipun telah menjadi kebutuhan perusahaan, karyawan dapat menunda melaksanakan tugas perusahaan dan menghabiskan waktu untuk mengakses sesuatu untuk kepentingan pribadi sambil berpura-pura melaksanakan tugas perusahaan (Kurniawan, 2018).

Kebosanan kerja sering terjadi pada karyawan. Kebosanan kerja umumnya dialami pada pekerjaan yang dilakukan berulang-ulang atau

monoton, kurangnya ruang berkomunikasi dan eksplorasi diri juga mengakibatkan pekerja merasa tertekan dan berat dalam penyelesaian aktifitas kerjanya.

Berbagai masalah dalam pekerjaan dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan. Menurut Ihsan, Ariffin, dan Dewi (2018) stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan oleh karyawan karena banyaknya tugas-tugas yang tidak dapat mereka penuhi. Stres kerja dapat muncul apabila karyawan tidak dapat mencapai atau memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Pemicu stres kerja dapat berupa kekurangan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberi, tidak ada fasilitas yang mendukung pekerjaan, dan tugas-tugas yang saling bertentangan (Ihsan et al., 2018). Stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja karyawan sehingga memicu karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Ihsan et al., 2018). Stres yang bersifat positif disebut *eustress* dan stres yang dapat merugikan disebut *distress*, stres yang tidak segera diatasi dapat menimbulkan rasa tertekan, tidak ada motivasi, dan frustrasi sehingga menyebabkan kinerja karyawan terganggu (Wenur et al., 2018). Karyawan yang mengalami stres biasanya akan berusaha untuk mengatasinya, salah satu cara yaitu dengan melakukan *cyberloafing* namun tidak semua karyawan melakukannya (Kurniawan, 2018).

Cyberloafing merupakan salah satu perilaku menyimpang yang terjadi ketika karyawan menggunakan berbagai jenis perangkat komputer seperti *handphone*, *tablet* saat bekerja untuk aktivitas *non-destruktif* dimana atasan menganggap perilaku tersebut tidak berkaitan dengan pekerjaan (Askew,

2013). Teknologi yang digunakan untuk melakukan *cyberloafing* dapat menggunakan teknologi pribadi tidak hanya teknologi milik perusahaan (Ramadhan & Nurtjahjanti, 2017). Menurut Ozler & Polat (2012) ada tiga penyebab karyawan melakukan *cyberloafing*, yaitu adanya faktor individu menjelaskan sikap seseorang terhadap kebiasaan, penggunaan internet, norma sosial, faktor demografis, dan nilai individu dalam bekerja. Faktor kedua yaitu faktor situasional yang menjelaskan ada atau tidak kondisi yang mendukung perilaku *cyberloafing* di perusahaan. Faktor ketiga yaitu faktor organisasi yang menjelaskan adanya pembatasan penggunaan internet, dukungan manajerial (memberitahu karyawan tentang penggunaan internet di tempat kerja), sikap kerja karyawan, konsekuensi yang diharapkan, dan karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi seseorang melakukan *cyberloafing*.

Penelitian oleh Mental Health Foundation (MHF) menemukan bahwa generasi milenial memiliki tingkat stres lebih tinggi dibanding generasi lain yang lebih tua seperti generasi X. Terdapat laporan baru Gallup yang menunjukkan bahwa generasi milenial lebih cepat merasa bosan dibanding dengan generasi yang lain, sebesar 55% generasi milenial tidak benar-benar berkontribusi di kantor serta 16% generasi milenial tidak akan berkerja di kantoran (Azzura, 2018). Generasi milenial merupakan generasi yang lahir antara tahun 1980-2000. Generasi ini lahir serta tumbuh di era teknologi yang lebih baik dari generasi sebelumnya yang membuat generasi ini mudah mencari informasi, kreatif dan inovatif (Hayattunnufus, 2020). Terdapat satu studi oleh Conner (2013) menyatakan bahwa karyawan generasi milenial dua

kali lebih banyak membuang-buang waktu dibanding generasi *baby boomer* di tempat kerja, *baby boomer* membuang waktu di tempat kerja sekitar 41 menit dalam sehari, generasi X membuang waktu di tempat kerja sekitar 1,6 jam per hari, serta generasi milenial membuang waktu paling banyak yaitu 2 jam dalam sehari untuk hal-hal yang tidak terkait dengan pekerjaan. Berdasarkan wawancara pra penelitian dengan karyawan generasi milenial yang bekerja di perusahaan swasta mengatakan bahwa saat pekerjaannya sudah selesai, yang bersangkutan menggunakan waktunya untuk membuka *youtube*, *sosial media*, dan *chatting room* melalui *gadget*. Adapula karyawan yang belum selesai mengerjakan tugasnya tetapi merasa bosan bekerja dan stres sehingga bermain *gadget* untuk hiburan sesaat. Berdasarkan penuturan yang bersangkutan, pemberian fasilitas internet yang cepat dan tidak ada peraturan tertulis mengenai larangan bermain *gadget* mendukung perilaku *cyberloafing* bahkan terkadang menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Serta melihat dari rata-rata orang Indonesia dalam satu hari membutuhkan waktu lebih dari tiga jam dalam menggunakan internet, ini menunjukkan orang Indonesia cukup ketergantungan untuk terus terkoneksi dengan dunia maya. Mayoritas pengguna internet di Indonesia dari segi umur menunjukkan bahwa milenial merupakan kelompok yang masuk posisi teratas pengguna internet Indonesia dengan usia 20-24 tahun dengan penetrasi 88,5%, usia 25-29 tahun dengan penetrasi 82,7% (Haryanto, 2019). Berdasarkan survey APJII dari puluhan juta pengguna internet di Indonesia, sebagian besar penggunaannya adalah pekerja/wiraswasta dengan persentase 55% kemudian

disusul oleh mahasiswa dengan persentase 18% serta ibu rumah tangga dengan persentase 16%.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Husna (2020) menyatakan bahwa kebosanan kerja secara signifikan berperan sebagai prediktor perilaku *cyberloafing* pada karyawan di Universitas X. Pada penelitian Azizah (2019) menyatakan bahwa kebosanan kerja berpengaruh terhadap *cyberloafing*. Penelitian dengan hasil yang sama juga dilakukan oleh Fadhilah (2020). Dalam penelitian Moffan dan Handoyo (2020) menyatakan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara stres kerja terhadap *cyberloafing*, semakin tinggi stres kerja maka tingkat *cyberloafing* juga tinggi begitu pula sebaliknya. Penelitian dengan hasil yang sama juga dilakukan oleh Oktapiansyah (2018). Berbeda dengan penelitian oleh Nursanti (2013) yang menunjukkan hasil bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap *cyberloafing*. Penelitian oleh Auliyah dan Novianti (2019) juga menunjukkan hasil adanya hubungan positif antara kebosanan kerja dengan stres kerja. Penelitian oleh Leksono (2014) menunjukkan hubungan antara kebosanan kerja dapat menyebabkan peningkatan stres. Terdapat inkonsistensi pada hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing*. Dari penelitian terdahulu menjelaskan bahwa kebosanan kerja dapat mempengaruhi stres kerja dan stres kerja dapat mempengaruhi perilaku *cyberloafing* sehingga pada penelitian ini akan meneliti pengaruh kebosanan kerja terhadap perilaku *cyberloafing* yang dimediasi oleh stres kerja pada karyawan generasi milenial.

Dari uraian di atas persoalan dalam penelitian ini yaitu 1) Apakah kebosanan kerja berpengaruh terhadap

perilaku *cyberloafing* pada karyawan generasi milenial? 2) Apakah stres kerja memediasi pengaruh kebosanan kerja terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan generasi milenial?. Tujuan dari penelitian ini yaitu 1) Menguji apakah kebosanan kerja berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan generasi milenial. 2) Menguji apakah stres kerja memediasi pengaruh kebosanan kerja terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan generasi milenial. Hasil penelitian ini diharapkan memberi informasi mengenai perilaku *cyberloafing* pada generasi milenial saat ini. Serta untuk mengetahui seberapa besar dampak kebosanan kerja generasi milenial terhadap perilaku *cyberloafing*, apabila berdampak buruk perusahaan dapat memberikan peraturan mengenai pembatasan penggunaan internet untuk keperluan pribadi.

Cyberloafing

Perilaku *cyberloafing* merupakan perilaku menyimpang oleh karyawan yang mengakses internet untuk tujuan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan selama jam kerja, seperti belanja online, hiburan, memposting ke *newsgroup* serta mengunduh file yang tidak berkaitan dengan pekerjaan sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan (Kurniawan, 2018). Perilaku *cyberloafing* dapat dikategorikan perilaku indisipliner karena terbaginya konsentrasi antara pekerjaan dengan *cyberloafing* dapat mengakibatkan pekerjaan menumpuk, produktivitas yang rendah, kualitas kerja buruk, mengganggu kelancaran kerja (Sofyanty, 2019). Menurut Ozler dan Polat (2012) *cyberloafing* dapat diartikan sebagai menghabiskan waktu secara tidak produktif di internet, contohnya membuka online shop,

berselancar di media social, mencari pekerjaan, mengirim dan menerima email pribadi, mengunduh beberapa hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Bentuk umum untuk studi mengenai *cyberloafing* adalah asumsi bahwa perilaku *cyberloafing* merupakan perilaku negatif atau kontraproduktif (Azizah, 2019). Perilaku *cyberloafing* tidak selalu berdampak negatif, perilaku *cyberloafing* juga dapat memiliki dampak positif bagi karyawan untuk melepas stres, memulihkan konsentrasi dan meningkatkan kreativitas dalam bekerja (Amanda, 2018). *Cyberloafing* tampaknya tidak memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja, karyawan memiliki pekerjaan yang harus diselesaikan dan mereka melakukan perilaku *cyberloafing* ketika mereka memiliki waktu luang (Askew, 2013). *Cyberloafing* tampak berbahaya apabila dilakukan secara berlebihan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* menurut Ozler dan Polat (2012) yaitu 1) Faktor individual, di antaranya ada persepsi dan sikap karyawan, sifat pribadi, kepercayaan normatif karyawan dan demografis. Dalam sifat karyawan dapat dilihat sikap seperti pemalu, kesepian, regulasi diri, harga diri, isolasi dan *locus of control* yang dapat mempengaruhi perilaku *cyberloafing* pada karyawan. 2) Faktor organisasional, adanya pembatasan dalam penggunaan internet, hasil yang diharapkan, dukungan manajerial, pandangan rekan kerja mengenai norma perilaku *cyberloafing*, sikap kerja karyawan, karakteristik pekerjaan yang karyawan lakukan. 3) Faktor situasional, tindakan pengendalian untuk perilaku *cyberloafing*, biasanya terjadi saat karyawan mempunyai akses pada internet di tempat kerja sehingga dapat dipengaruhi oleh faktor

situasional. Menurut Doorn (2011) terdapat empat dimensi *cyberloafing* yaitu kegiatan sosial, kegiatan informasi, aktivitas di waktu luang dan virtual emosional. Kegiatan sosial terdiri dari mengekspresikan atau berbagi informasi melalui blog (misalnya membuka facebook). Kemudian kegiatan informasi yaitu melibatkan pencarian informasi dan berita (misalnya membuka CNN). Selanjutnya aktivitas di waktu luang menggambarkan aktivitas yang berkaitan dengan bermain game online atau mengunduh musik (misalnya membuka youtube). Terakhir ada aktivitas virtual emosional berisi aktivitas di internet yang tidak dikategorisasi oleh tiga aktivitas lainnya (misalnya berbelanja online).

Stres Kerja

Stres kerja dialami oleh hampir sebagian besar karyawan. Karyawan sering dihadapkan dengan masalah di perusahaan sehingga sangat memungkinkan terkena stres, maka dari itu karyawan dan pimpinan berkewajiban mengelolanya dengan baik. Apabila seorang manajer mampu mengelola stres dengan baik maka konsekuensinya positif, sebaliknya jika mengabaikan stres maka dapat menimbulkan konsekuensi negatif terhadap individu maupun perusahaan (Nur, 2013). Stres kerja diartikan sebagai tekanan-tekanan yang dirasakan oleh karyawan karena adanya tugas-tugas yang tidak dapat mereka penuhi (Wartono, 2017). Stres kerja menurut kamus psikologi merupakan suatu keadaan yang tertekan baik secara fisik ataupun psikologis. Stres kerja dapat menimbulkan dampak bagi karyawan, baik secara psikologis, fisiologis dan perilaku. Stres yang terjadi terus-menerus dan tidak terkendali dapat menyebabkan terjadinya kelelahan

secara fisik, psikis dan emosi. Bagi organisasi sendiri dapat berdampak pada rendahnya kepuasan kerja, kurangnya komitmen, terhambat pembentukan emosi positif, buruk dalam pengambilan keputusan, kinerja rendah dan tinggi tingkat turnover (Marchelia, 2014). Stres dalam lingkungan pekerjaan apabila mencapai batas yang dapat ditolerir dapat memberikan rangsangan sehat untuk memicu individu agar memberikan respon positif terhadap tantangan-tantangan yang dihadapi sehingga terdorong untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya (Wartono & Mochtar, 2015).

Stres terbagi menjadi dua yaitu eustress dan distress. Eustress adalah bentuk stres yang sifatnya baik, eustress ini memicu untuk bekerja lebih keras lagi untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan distress adalah bentuk stres yang patologis (Tantra & Larasati, 2015). Rangsangan yang terlalu kecil, tuntutan dan tantangan yang sedikit dapat menyebabkan terjadinya kebosanan, frustrasi, dan perasaan bahwa kurang menggunakan kemampuan-kemampuan secara maksimal. Jika stres kerja mencapai titik stabil karyawan akan mengarahkan kemampuannya dalam memenuhi kebutuhan kerja dan menjadi rangsangan sehat bagi karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Namun jika stres kerja terlalu besar dapat menyebabkan karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikan stres (Tantra & Larasati, 2015).

Tingkat stres yang tinggi dapat mengancam kemampuan individu dalam menghadapi lingkungannya. Karyawan yang mengalami stres kerja dapat menimbulkan berbagai gejala stres yang dapat mengganggu pekerjaan mereka. Gejala stres dapat menyangkut ke kesehatan fisik dan mental.

Karyawan yang mengalami stres kerja biasanya gugup dan merasa kuatir, mudah marah, tidak bisa rileks dan menunjukkan sikap tidak kooperatif. Dapat juga menyerang fisik seperti mulut dan kerongkongan kering, nafas memburu, merasa panas, tangan terasa lembab, masalah pencernaan, letih, gelisah, susah tidur dan sakit kepala (Wartono & Mochtar, 2015).

Terdapat lima faktor stres kerja yaitu 1) tuntutan tugas, faktor yang dikaitkan dengan pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, dan letak kerja 2) tuntutan peran, berkaitan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu dalam suatu organisasi 3) tuntutan antar pribadi, berkaitan dengan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain 4) struktur organisasi, gambaran struktur organisasi yang tidak jelas, kurang jelas mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab 5) kepemimpinan organisasi (Afandi, 2018). Dimensi stres kerja menurut Robbins (2001) yaitu fisiologis, psikologis dan perilaku. Aspek fisiologis ini mampu menciptakan perubahan dalam metabolisme seperti meningkatnya detak jantung dan pernapasan, meningkatnya tekanan darah dan menimbulkan rasa sakit kepala. Aspek psikologis biasanya individu mengalami ketegangan, kecemasan, mudah marah, dan suka menunda-nunda. Sedangkan aspek perilaku terdapat perubahan dalam produktivitas, absensi/kemangkiran, gelisah, kebiasaan makan, dan gangguan tidur.

Kebosanan Kerja

Kebosanan kerja merupakan salah satu fenomena yang sering terjadi pada karyawan. Kebosanan kerja yaitu suatu kondisi dan situasi dengan stimulus kerja yang rendah (Susihono, 2014).

Kebosanan kerja umumnya dialami pada pekerjaan yang dilakukan berulang-ulang atau monoton, kurangnya ruang berkomunikasi dan eksplorasi diri juga mengakibatkan pekerja merasa tertekan dan berat dalam penyelesaian aktifitas kerjanya. Kebosanan kerja dapat bertambah apabila tantangan dalam pekerjaan kurang memberikan motivasi, tugas yang tidak jelas dan lingkungan kerja tidak mendukung (Susihono, 2014). Menurut Setya (2018) kebosanan kerja merupakan perasaan karyawan menganggap aktivitas pekerjaan yang dilakukan menjenuhkan sehingga memungkinkan karyawan merasakan ketegangan, rasa lemah, cepat marah, susah konsentrasi dan susah bekerja secara efektif.

Berdasarkan berbagai hasil temuan oleh Pratama (2018) terdapat ciri-ciri orang yang mengalami kebosanan kerja sebagai berikut 1) orang yang mengalami kebosanan cenderung mudah marah, tidak sabaran, kurang perhatian dan usaha terhadap apa yang sedang dikerjakan. 2) orang yang bosan cenderung menunda pekerjaan dan sering melakukan kesalahan, tidak menyelesaikan pekerjaan, memiliki motivasi yang rendah. 3) orang yang bosan biasanya sering meninggalkan pekerjaan lebih awal dari waktu yang sudah ditentukan. 4) orang yang mengalami kebosanan kerja cenderung memiliki performa kerja yang rendah dan melakukan absensi.

Menurut Saranggih (2018) dalam indikator afektif individu yang bosan merasa gelisah dan tidak tahu apa yang harus dilakukan, perasaan terlepas dari ketertarikan pada aktivitas pekerjaan. Lalu indikator kognitif individu yang bosan sulit memfokuskan perhatian pada pekerjaan dan penyimpangan persepsi mengenai waktu biasanya

menganggap waktu lebih lambat dari biasanya. Sedangkan indikator *behavioral* mencerminkan individu yang bosan merespon pasif terhadap pekerjaan dan kelesuan menghadapi pekerjaan. Penyebab kebosanan kerja ada bermacam-macam, salah satunya karena rutinitas pekerjaan yang monoton sebab selalu dikerjakan setiap hari. Dalam menangani kebosanan kerja terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu menganalisis faktor apa yang menyebabkan karyawan tersebut merasa bosan dengan pekerjaannya. Faktor-faktor karyawan mengalami kebosanan dapat dilihat dari kebiasaan yang dapat dikenali dengan baik diantaranya seperti bolos kerja, keterlambatan kerja, perubahan kerja yang banyak, perdebatan dan bahkan kekerasan fisik (Pratama, 2019).

Pengembangan Hipotesis

Penelitian oleh Husna (2020) menunjukkan hasil bahwa kebosanan kerja sebagai prediktor perilaku *cyberloafing*. Kemudian penelitian oleh Fadhilah (2020) menunjukkan bahwa kebosanan kerja berpengaruh positif terhadap *cyberloafing*. Lalu penelitian oleh Azizah (2019) menunjukkan bahwa kebosanan kerja berpengaruh terhadap *cyberloafing*. Dari uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

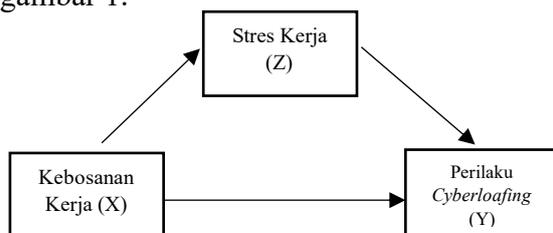
H₁: Kebosanan kerja berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan generasi milenial

Penelitian oleh Leksono (2014) menunjukkan hasil bahwa kebosanan kerja dapat menyebabkan peningkatan stress kerja. Pada penelitian Auliyah dan Noviati (2019) menunjukkan adanya hubungan antara kebosanan kerja terhadap stres kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Adhana (2020) menunjukkan adanya pengaruh

stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing*. Kemudian penelitian oleh Moffan dan Handoyo (2020) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing*. Lalu penelitian yang dilakukan oleh Oktapiansyah (2018) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*. Dari jurnal tersebut dapat diketahui bahwa stres kerja dapat menjadi mediasi antara kebosanan kerja dan perilaku *cyberloafing*. Dari uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Stres kerja memediasi pengaruh kebosanan kerja terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan generasi milenial

Berdasarkan tinjauan pustaka dan latar belakang penelitian, maka kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini sebagai berikut pada gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian kausal yang bertujuan menjelaskan hubungan antar variabel serta menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kausalitas adalah desain penelitian yang disusun guna meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel (Sanusi, 2011). Dalam penelitian ini variabel independennya adalah kebosanan kerja, variabel dependennya adalah perilaku *cyberloafing* dan variabel mediasinya adalah stres kerja.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari: objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan generasi milenial yang berada di Jawa Tengah.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apabila populasi besar dan peneliti memiliki keterbatasan dana, waktu dan tenaga maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi (Sugiyono, 2019). Sampel dari penelitian ini diambil berdasarkan Hair, Black, Babin, dan Anderson (2010) yang menyatakan apabila jumlah sampel yang tidak diketahui jumlah pasti populasinya, menggunakan minimal berjumlah lima kali dari indikator variabel. Indikator pada penelitian ini berjumlah 25 sehingga sampel yang digunakan berdasarkan jumlah perhitungan tersebut sebanyak 125 responden. Dalam penelitian ini objek ditentukan dengan kriteria sebagai berikut: 1) seorang karyawan atau pekerja kantor yang bekerja di Jawa Tengah 2) karyawan lahir pada tahun 1980-2000 (generasi milenial) 3) karyawan yang menggunakan smartphone ketika bekerja. Dalam pengambilan sampel menggunakan teknik *snowball sampling*.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan skor satu sampai lima. Variabel stres kerja dan kebosanan kerja diukur menggunakan skor sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sedangkan variabel perilaku

cyberloafing diukur menggunakan skor selalu, sering, kadang-kadang, jarang, dan tidak pernah.

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas dari kuesioner untuk meyakinkan bahwa kuesioner sudah valid dan reliabel. Penelitian ini juga menggunakan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolenieritas, dan uji linearitas.

Uji hipotesis dalam pengamatan ini menggunakan metode analisis regresi linear sederhana, analisis jalur, dan uji sobel. Regresi linier yang digunakan adalah regresi linear sederhana karena pada penelitian ini hanya memiliki satu variabel independent yaitu kebosanan kerja. Analisis hipotesis yang kedua yaitu analisis jalur. Analisis jalur merupakan bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis akibat antar satu variabel dengan variabel lain. Pada analisis jalur pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen dapat berupa pengaruh langsung dan tidak langsung. Analisis jalur digunakan untuk menguji signifikansi variabel secara tidak langsung. Uji sobel digunakan untuk mengetahui hubungan yang melalui variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pretest

Uji yang pertama dilakukan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk melihat apakah data kuesioner tersebut valid atau tidak. Data akan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah data kuesioner tersebut reliabel atau tidak. Data dapat dikatakan lolos uji reliabel apabila nilai *Cronbach*

alpha > 0.6 . Jumlah sample pada penelitian ini adalah 125 sehingga r_{hitung} penelitian ini adalah 0,1757. Tidak terdapat indikator yang tidak valid dalam uji validitas, sehingga kuesioner penelitian ini dapat dikatakan valid. Kemudian pada uji reliabilitas nilai dari *Cronbach alpha* dari ketiga variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dinyatakan lolos uji reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual terstandarisasi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Data dapat dikatakan normal apabila nilai signifikan lebih dari 0,05. Hasil dapat dilihat pada tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test bagian Asymp. Sig (2-tailed). Berdasarkan output data hasil probabilitas pada SPSS dilihat pada nilai Asymp. Sig (2-tailed) bernilai 0,200 lebih besar dari 0,05 yang artinya data terdistribusi normal.

Uji multikolinieritas berarti terjadi korelasi yang kuat (hampir sempurna) antar variabel bebas. Tanyakan multikolinieritas berkenaan dengan terdapatnya lebih dari satu hubungan linier pasti, dan istilah kolinieritas berkenaan dengan terdapatnya satu hubungan linier. Data dikatakan tidak terjadi multikolinieritas apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10. Berdasarkan hasil nilai output SPSS pada tabel Coefficients bagian *Tolerance* variabel kebosanan kerja dan variabel stres kerja bernilai 0,495 lebih besar dari 0,10. Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 2,019 kurang dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada variabel-variabel tersebut.

Uji heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu

ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang tetap atau disebut homokedastisitas. Berdasarkan hasil output SPSS diketahui nilai signifikan untuk variabel kebosanan kerja 0,11 dan nilai signifikan untuk variabel stres kerja 0,256. Keduanya menunjukkan nilai signifikan lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan linier atau tidak. Jika nilai *sig. deviation from linearity* lebih besar dari 0,05 maka terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dan terikat. Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel ANOVA bagian *sig. deviation from linearity* dapat diketahui nilainya sebesar 0,013 lebih besar dari 0,05 sehingga terdapat hubungan antara variabel *cyberloafing* dengan kebosanan kerja. Kemudian diketahui nilai *sig. deviation from linearity* antara variabel *cyberloafing* dengan stres kerja sebesar 0,884 lebih besar dari 0,05 sehingga terdapat hubungan antara variabel *cyberloafing* dengan stres kerja.

Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh kebosanan kerja (X) terhadap *cyberloafing* (Y) dan menggunakan uji analisis jalur untuk menguji pengaruh stres kerja sebagai variabel mediasi antara kebosanan kerja terhadap *cyberloafing* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Uji Hipotesis

| Independent Variable | Dependent Variable | Sig | Unstandardized Coefficients Beta | Adj R ² | Kesimpulan |
|----------------------|---------------------|-------|----------------------------------|--------------------|------------|
| Kebosanan Kerja | Stres Kerja | 0,000 | 1,383 | 0,501 | Diterima |
| Stres Kerja | <i>Cyberloafing</i> | 0,036 | 0,210 | 0,072 | Diterima |
| Kebosanan Kerja | <i>Cyberloafing</i> | 0,009 | 0,363 | 0,046 | Diterima |

Sumber: data primer, 2021

Berdasarkan analisis regresi linier sederhana yang telah dilakukan, maka memperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$y = a + bX + e$$

$$y = 26,601 + 0,363X + e$$

Pada persamaan di atas menghasilkan nilai signifikansi dari variabel kebosanan kerja (X) adalah 0,009 dan kurang dari 0,05 sehingga kebosanan kerja berpengaruh terhadap *cyberloafing*. Nilai koefisien beta X sebesar 0,137 yang artinya pengaruh kebosanan kerja berpengaruh positif terhadap *cyberloafing*. Setiap perubahan X satu-satuan mengakibatkan perubahan Y sebesar 13,7%. Sehingga apabila karyawan mengalami kebosanan kerja yang tinggi maka semakin tinggi pula perilaku *cyberloafing*. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada bagian *Adjusted R Square* sebesar 0,046 yang berarti variabel *cyberloafing* dapat dijelaskan oleh kebosanan kerja sebesar 4,6% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana dapat disimpulkan H₁ diterima yaitu terdapat pengaruh positif antara kebosanan kerja terhadap perilaku *cyberloafing*.

Setelah dilakukan uji regresi linier sederhana, selanjutnya dilakukan uji analisis jalur untuk melihat ada atau tidak pengaruh kebosanan kerja terhadap perilaku *cyberloafing* yang dimediasi oleh stres kerja. Pertama menghitung koefisien jalur dengan pengolahan data menggunakan SPSS dan diperoleh data untuk menyusun persamaan substruktur 1 yang ditunjukkan sebagai berikut:

Persamaan substruktur 1:

$$Z1 = \alpha + \beta 1X + e1$$

$$Z1 = 0,891 + 1,383X + e1$$

$$\text{Pengaruh error } (Pe_1) = \sqrt{1 - R^2}$$

$$Pe_1 = \sqrt{1 - 0,505}$$

$$Pe_1 = \sqrt{0,495} = 0,704$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diperoleh nilai pengaruh error sebesar 0,704.

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui SPSS, diperoleh data untuk menyusun persamaan substruktur 2 sebagai berikut:

Persamaan substruktur 2:

$$Y_1 = \alpha + \beta_2 X + \beta_3 Z + e_2$$

$$Y_1 = 26,414 + 0,072X + 0,210Z + e_2$$

$$\text{Pengaruh error } (Pe_2) = \sqrt{1 - R^2}$$

$$Pe_2 = \sqrt{1 - 0,087}$$

$$Pe_2 = \sqrt{0,913} = 0,956$$

Berdasarkan perhitungan persamaan substruktur 1 dan 2, maka dapat diketahui besarnya pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total antar variabel. Perhitungan pengaruh antar variabel dilihat dari nilai beta atau *standardized coefficient* pada lampiran 7, besar pengaruh langsung variabel kebosanan kerja (X) terhadap stres kerja (Z) sebesar 0,710 (P_1) serta besar nilai sig antara variabel kebosanan kerja terhadap stres kerja sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga kebosanan kerja berpengaruh terhadap stres kerja. Berdasarkan lampiran 8 besarnya pengaruh langsung variabel stres kerja (Z) terhadap *cyberloafing* (Y) sebesar 0,261 (P_2) dan nilai sig sebesar $0,036 < 0,05$ sehingga stres kerja berpengaruh terhadap *cyberloafing*. Berdasarkan lampiran 8 besarnya pengaruh langsung antara variabel kebosanan kerja (X) terhadap *cyberloafing* (Y) sebesar 0,046 (P_3) dan nilai sig sebesar $0,708 > 0,05$ yang berarti kebosanan kerja tidak berpengaruh terhadap *cyberloafing*.

Pengaruh variabel kebosanan kerja (X) terhadap *cyberloafing* (Y) melalui stres kerja (Z).

$$X \rightarrow Z \rightarrow Y = (P_1 \times P_2) = (0,710 \times 0,261) = 0,185$$

Nilai sebesar 0,185 memiliki arti bahwa pengaruh tidak langsung variabel

kebosanan kerja terhadap *cyberloafing* melalui stres kerja sebesar 18,5%

Pengaruh total = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung

$$= P_3 + (P_1 \times P_2)$$

$$= 0,046 + 0,185$$

$$= 0,231$$

Nilai sebesar 0,231 artinya pengaruh total variabel kebosanan kerja dan stres kerja terhadap *cyberloafing* sebesar 23,1%. Berdasarkan nilai Pe_1 dan Pe_2 dapat dihitung koefisien determinasi total sebagai berikut :

$$R^2_Z = 1 - (Pe_1)^2(Pe_2)^2$$

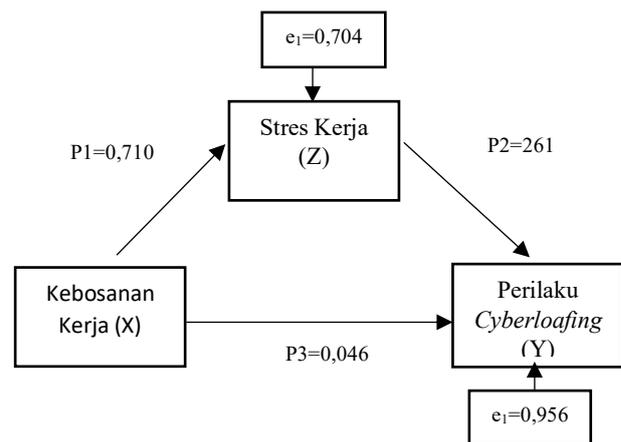
$$R^2_Z = 1 - (0,704)^2(0,956)^2$$

$$R^2_Z = 1 - (0,496 \times 0,914)$$

$$R^2_Z = 1 - 0,454$$

$$R^2_Z = 0,546$$

Nilai determinasi total sebesar 0,546 mempunyai arti bahwa sebesar 54,6% variabel *cyberloafing* dipengaruhi oleh variabel kebosanan kerja dan stres kerja, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model.



Gambar 2. Diagram Koefisien Jalur X terhadap Y melalui Z

Selanjutnya dilakukan uji sobel untuk menguji signifikansi dari hubungan tidak langsung antara variabel kebosanan kerja dengan variabel *cyberloafing* yang dimediasi oleh stres kerja. Uji sobel dirumuskan dengan persamaan berikut:

$$Z = \frac{a.b}{\sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}}$$

$$Z = \frac{0,710 \cdot 0,261}{\sqrt{(0,261^2 \cdot 0,124^2) + (0,710^2 \cdot 0,099^2) + (0,124^2 + 0,099^2)}} = \frac{0,18531}{\sqrt{0,0061388128}} = \frac{0,18531}{0,0783505763} = 2,365$$

Berdasarkan hasil uji sobel diperoleh nilai z sebesar 2,365. Nilai $2,365 > t_{\text{tabel}}$ sebesar 1,979 dengan tingkat signifikansi 0,05. Hal ini berarti stres kerja berpengaruh sebagai variabel mediasi antara kebosanan kerja terhadap *cyberloafing*. Nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,185 lebih besar dari pengaruh langsung sebesar 0,046. Apabila nilai tidak langsung $>$ nilai pengaruh langsung maka ini menunjukkan bahwa lebih kuat pengaruh tidak langsung yaitu pengaruh kebosanan kerja terhadap *cyberloafing* melalui stres kerja. Stres kerja menjadi variabel mediasi sempurna antara kebosanan kerja dan *cyberloafing* karena setelah memasukkan variabel Z pengaruh variabel X terhadap variabel Y menjadi tidak signifikan. Berdasarkan uji analisis jalur dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yaitu terdapat pengaruh kebosanan kerja terhadap perilaku *cyberloafing* yang dimediasi oleh stres kerja.

Pengaruh Kebosanan Kerja terhadap Perilaku Cyberloafing

Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,009 ($0,009 < 0,05$) sehingga hipotesis pertama dinyatakan diterima. Terbukti bahwa kebosanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan generasi milenial, semakin tinggi kebosanan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi pula perilaku *cyberloafing* karyawan begitu pun sebaliknya jika kebosanan kerja karyawan rendah maka perilaku

cyberloafing pada karyawan juga rendah. Hal ini sejalan dengan penelitian Azizah (2019), Fadhilah (2020) dan Husna (2020) yang menyatakan terhadap pengaruh positif antara kebosanan kerja terhadap *cyberloafing*.

Pengaruh Kebosanan Kerja terhadap Perilaku Cyberloafing yang dimediasi Stres Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa kebosanan kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang memiliki arti bahwa karyawan yang mengalami kebosanan kerja yang tinggi maka stres kerja mereka juga akan tinggi begitu pula sebaliknya. Karyawan yang mengalami kebosanan kerja dapat menimbulkan suatu ketegangan dan mudah marah, kondisi ketegangan ini dapat menyebabkan stres kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Auliyah dan Novianti (2019) dan Leksono (2014) bahwa terdapat pengaruh positif antara kebosanan kerja terhadap stres kerja.

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *cyberloafing* dengan nilai signifikan sebesar $0,036 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami stres kerja yang tinggi maka perilaku *cyberloafing* mereka pun juga akan tinggi dan sebaliknya ketika semakin rendah stres kerja maka perilaku *cyberloafing* pada karyawan juga semakin rendah. Ketika karyawan mengalami stres kerja mereka cenderung mencari cara untuk mengatasi stres, salah satu cara untuk mengatasinya ialah *cyberloafing*. Perilaku *cyberloafing* merupakan salah satu pelarian dari stres kerja untuk mengurangi emosi negatif seperti resah, depresi, susah konsentrasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Adhana (2020), Moffan dan Handoyo (2020)

dan Oktapiansyah (2018) bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *cyberloafing*.

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan analisis jalur dan uji sobel menunjukkan nilai Z sebesar 2,365 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,979 sehingga hipotesis kedua diterima. Terbukti bahwa stres kerja dapat diterima sebagai pemediasi antara variabel kebosanan kerja dan variabel *cyberloafing*. Stres kerja memediasi penuh pengaruh antara kebosanan kerja terhadap *cyberloafing*. Hal ini berarti bahwa kebosanan kerja akan meningkatkan stres kerja yang akan mempengaruhi perilaku *cyberloafing* pada karyawan generasi milenial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima, dimana kebosanan kerja berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* yang dimediasi oleh stres kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah diuraikan maka dapat ditarik kesimpulan hasil penelitian sebagai berikut:

- 1) Kebosanan kerja berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan generasi milenial. H_1 diterima, terdapat pengaruh positif antara kebosanan kerja terhadap perilaku *cyberloafing*.
- 2) Stres kerja terbukti dapat memediasi pengaruh antara kebosanan kerja terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan generasi milenial. H_2 diterima, stres kerja memediasi pengaruh kebosanan kerja terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan generasi milenial.

Saran

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang perlu

diperhatikan, penelitian ini meneliti karyawan generasi milenial yang berada di Jawa Tengah namun belum mewakili semua kota yang berada di Jawa Tengah. Pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain yang ikut berpengaruh terhadap *cyberloafing*, seperti beban kerja, lingkungan kerja dan lain sebagainya yang dapat mempengaruhi *cyberloafing*. Penelitian selanjutnya juga diharapkan menggunakan objek yang berbeda dari penelitian yang telah dilakukan, misalnya menggunakan objek karyawan generasi Z atau karyawan yang berada di provinsi lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhana, W. (2020). *Hubungan Antara Kontrol Diri dan Stres Kerja dengan Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Pelayanan Bea Cukai Kota Pekanbaru* [Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim].
<http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/2226>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Amanda, R. (2018). *Pengaruh Regulasi Diri terhadap Perilaku Cyberloafing Pegawai dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening: Studi pada BAUK Universitas Malikussaleh Lhokseumawe* [Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara].
<http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/2226>
- Askew, K. (2013). *The Relationship Between Cyberloafing and Task Performance and an Examination of the Theory of Planned Behavior as a Model of Cyberloafing*. *Dissertation Abstracts International: Section*

- B: The Sciences and Engineering*, 73(12-B(E)), No Pagination Specified.
- Auliyah, F., & Novianti, N. P. (2019). *Stres Kerja Ditinjau Dari Kelelahan dan Kebosanan Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit* [Universitas Islam Indonesia]. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/17544>
- Azizah, S. N. (2019). Cyberloafing Sebagai Strategi Mengatasi Kebosanan Kerja. *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 18(1), 1–7. <https://doi.org/https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v18i1.301>
- Azzura, S. N. (2018). *Survei: Generasi milenial lebih cepat bosan di kantor*. Merdeka.Com. <https://www.merdeka.com/uang/survei-generasi-milenial-lebih-cepat-bosan-di-kantor.html>
- Conner, C. (2013). *Who Wastes The Most Time At Work?* Forbes.Com. <https://www.forbes.com/sites/cherlysnappconner/2013/09/07/who-wastes-the-most-time-at-work/#590151ed6c39>
- Doorn, O. N. Van. (2011). *Cyberloafing: A Multi-Dimensional Construct Placed in a Theoretical Framework* (Issue August) [Eindhoven University of Technology]. https://www.innovatiefinwerk.nl/sites/innovatiefinwerk.nl/files/field/bijlage/cyberloafing_a_multi-dimensional_construct_placed_in_a_theoretical_framework_-_odin_van_doorn_0547224.pdf
- Fadhilah, F. (2020). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Cyberloafing dan Perilaku Kerja Kontraproduktif yang dimediasi oleh Kebosanan Kerja pada Staf Universitas Syiah Kuala*. https://etd.unsyiah.ac.id/index.php?p=show_detail&id=75270
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Pearson Prentice Hall.
- Haryanto, A. T. (2019). *Smartphone Jadi Pintu Masuk Orang Indonesia ke Internet*. Inet.Detik.Com. <https://inet.detik.com/telecommunication/d-4552912/smartphone-jadi-pintu-masuk-orang-indonesia-ke-internet>
- [13] Hayattunnufus, I. (2020). *Hubungan Antara Problem Focused Coping dengan Stres Kerja pada Karyawan Generasi Milenial* [Universitas Mercu Buana]. <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/8279/>
- Husna, F. H. (2020). Kebosanan Kerja Sebagai Prediktor Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan. *Jurnal Studia Insania*, 8(1), 43–59. <https://doi.org/10.18592/jsi.v8i1.3516>
- Ihsan, A. A., Ariffin, Z., & Dewi, M. S. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Cabang Banjarmasin). *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, Vol 1. No, 152–166.
- Kurniawan, M. A. (2018). *Hubungan Antara Iklim Organisasi terhadap Perilaku Cyberloafing pada Pegawai Rektorat Universitas Negeri Sunan Ampel Surabaya* [Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya]. <http://digilib.uinsby.ac.id/26525/>
- Leksono, H. S. (2014). Kebosanan Kerja: Peningkatan Stres dan Penurunan Kinerja Karyawan

- dalam Spesialisasi Pekerjaan. *Jurnal JIBEKA*, 8, 14–18.
- Marchelia, V. (2014). Stres Kerja Ditinjau Dari Shift Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Ilmu Psikologi Terapan*, 02(01), 1–43. <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/jipt/article/view/1775>
- Moffan, M. D. B., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Cyberloafing dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator pada Karyawan di Surabaya. *Jurnal Magister Psikologi UMA*, 12(1), 64–72. <https://doi.org/http://dx.doi.org/analitika.v11i1.3401>
- Nur, S. (2013). Konflik, Stres kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2238>
- Nursanti, H. (2013). *Hubungan Antara Stres Kerja dan Etos Kerja dengan Perilaku Cyberloafing pada Karyawan PT PLN (Persero) area Surakarta* [Universitas Sebelas Maret]. <https://digilib.uns.ac.id/dokumen/detail/39378/Hubungan-antara-stres-kerja-dan-etos-kerja-dengan-perilaku-cyberloafing-pada-karyawan-pt-pln-persero-area-Surakarta>
- [22]Oktapiansyah, H. (2018). *Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan Bank* [Universitas Islam Indonesia]. https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/12369/skripsi_full.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ozler, D. E., & Polat, Gu. (2012). Cyberloafing Phenomenon in Organizations: Determinants and Impacts. *International Journal of EBusiness and EGovernment Studies*, 4(2), 1–15. https://www.researchgate.net/publication/285852898_Cyberloafing_Phenomenon_in_Organizations_Determinants_and_Impacts
- Pratama, H. A. (2018). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kebosanan sebagai Variabel Intervening pada Akademi Maritim Yogyakarta* [Universitas Islam Indonesia]. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/11738>
- Pratama, H. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik terhadap Kebosanan Kerja karyawan di Akademi Maritim Yogyakarta (AMY). *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 17(2), 75–85. <https://doi.org/10.33489/mibj.v17i2.203>
- Rahmah, A. (2018). *Hubungan Etos Kerja dan Cyberloafing Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Tingkat Provinsi Sulawesi* [Universitas Islam Indonesia]. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/12705>
- Ramadhan, H. I., & Nurtjahjanti, H. (2017). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Cyberloafing Pada Karyawan Biro Administrasi Umum Dan Keuangan Universitas Diponegoro. *Empati: Jurnal Karya Ilmiah S1 Undip*, 6(1), 215–220. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/15222>
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi,*

- Aplikasi*. Prenhallindo.
- Sanusi, A. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.
- Saranggih, R. N. B. (2018). *Hubungan Antara Kebosanan Kerja Dengan Keterlibatan Kerja Pada Pegawai [Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau]*. <http://repository.uin-suska.ac.id/13354/>
- Setya, N. F. (2018). *Hubungan Antara Persepsi Lingkungan Kerja Fisik Dengan Kebosanan Kerja Pada Karyawan di Perusahaan Reytama Konveksi Yogyakarta [Universitas Mercu Buana]*. <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/3799/>
- Sofyanty, D. (2019). Perilaku Cyberloafing Ditinjau Dari Psychological Capital Dan Adversity Quotient. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(2), 186–194. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i2.5610>
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian & Pengembangan*. Alfabeta.
- Susihono, W. (2014). Analisis Kelelahan Kerja, Kebosanan Kerja, Kepuasan Kerja Sebagai Dasar Rekomendasi Perbaikan Fisiologis Pekerja. *Seminar Nasional IENACO 2014*, 1, 99–105. <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/handle/11617/4692>
- [35] Tantra, S., & Larasati, T. (2015). Faktor-Faktor Sosial yang Mempengaruhi Stres Kerja. *Jurnal Majority*, 4(9), 58–63. <https://juke.kedokteran.unila.ac.id/index.php/majority/article/view/1408>
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2). <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/view/498>
- Wartono, T., & Mochtar, S. (2015). Stres dan kinerja di lingkungan kerja yang semakin kompetitif. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 2(2), 1–20. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/view/464>
- Wenur, G., Sepang, J., Dotulong, L., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 51–60. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i1.18760>