

## **PENGARUH TUNTUTAN PEKERJAAN TERHADAP CYBERLOAFING DENGAN KEBOSANAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR PADA KARYAWAN YANG BEKERJA DARI RUMAH**

<sup>1</sup>Elfira P. Kurniawati, <sup>2</sup>Rostiana, <sup>3</sup>Rita M. Idulfilastri

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara  
Jl. Letjen S. Parman, Slipi, Jakarta Barat  
<sup>3</sup>ritamarkus@fpsi.untar.ac.id

Received: 8 Agustus 2021

Revised: 5 Mei 2023

Accepted: 8 Mei 2023

### **Abstrak**

*Kebijakan bekerja dari rumah pada saat pandemi COVID-19, menimbulkan perubahan pada lingkungan kerja dan tuntutan kerja yang diduga dapat menimbulkan cyberloafing. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kebosanan kerja dalam memediasi pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap cyberloafing. Pengambilan data dilakukan melalui pengisian kuesioner online untuk mengukur cyberloafing, kebosanan kerja dan tuntutan pekerjaan pada beberapa perusahaan dan diperoleh 116 karyawan yang bekerja di bidang administrasi. Pengelolaan data dilakukan melalui teknik regresi dan hasil penelitian menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap cyberloafing ( $\beta = 0.427$ ,  $p = 0.000$ ). Setelah memasukkan kebosanan kerja sebagai mediator, hasil olah data menunjukkan pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap cyberloafing mengalami penurunan ( $\beta = 0.251$ ,  $p = 0.004$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kebosanan kerja dapat memediasi (secara parsial) pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap cyberloafing. Jadi pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap cyberloafing semakin besar ketika tuntutan tersebut menimbulkan kebosanan kerja. Kemudian hasil korelasi antara data demografi terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa jabatan, jam kerja dan lama penggunaan internet memiliki korelasi positif terhadap tuntutan pekerjaan; usia, masa kerja, dan jam kerja memiliki korelasi negatif terhadap kebosanan kerja; usia dan masa kerja berkorelasi negatif terhadap cyberloafing.*

**Kata Kunci:** tuntutan pekerjaan, cyberloafing, kebosanan kerja, bekerja dari rumah

### **Abstract**

*The policy of working from home during the COVID-19 pandemic caused changes in the work environment and job demands that were suspected of causing cyberloafing. This study aims to determine the role of job boredom in mediating the effect of job demands on cyberloafing. Data were collected through online questionnaires to measure cyberloafing, job boredom and job demands from 116 participants who work as administrative staff. Data processing was carried out through regression techniques. The results showed that job demands had a significant effect on cyberloafing ( $\beta = 0.427$ ,  $p = 0.000$ ). After entering job boredom as a mediator, the results showed that the effect of job demands on cyberloafing decreased ( $\beta = 0.251$ ,  $p = 0.004$ ). These results indicate that job boredom can mediate (partially) the effect of job demands on cyberloafing. So, the effect of job demands on cyberloafing is even greater when those demands lead to work boredom. The correlation between demographic data and research variables show that position, working hours and length of using internet have a positive correlation with job demands; age, tenure, and working hours have a negative correlation with job boredom; age and tenure are negatively correlated with cyberloafing.*

**Keywords:** Job demand, cyberloafing, job boredom, work from home

## PENDAHULUAN

Masyarakat Indonesia mengalami keresahan yang diakibatkan karena adanya virus berbahaya yaitu virus corona atau biasa disebut dengan istilah COVID-19 (*coronavirus disease* 2019). Virus *corona* adalah keluarga virus yang dapat menyebabkan penyakit pada individu. Pandemi virus *corona* yang saat ini tengah dialami biasa disebut dengan SARS-CoV-2 (*severe acute respiratory syndrome-coronavirus-20*) (Salain, Adiyadnya, & Rismawan (2020). Virus *corona* tersebut menyebabkan timbulnya masalah kesehatan, hingga berakhir dengan ditetapkan sebagai situasi pandemik oleh WHO (Rahmatullah, 2020). Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, melalui Sekretariat Negara Republik Indonesia (2020) menyatakan bahwa COVID-19 telah menginfeksi ratusan ribu jiwa di seluruh dunia, termasuk ribuan jiwa pada masyarakat Indonesia.

Berdasarkan data yang dilaporkan World Health Organization (World Health Organization, 2020), pada tanggal 15 September 2020 terdapat lebih dari 29 juta kasus COVID-19 yang terkonfirmasi dari seluruh dunia, termasuk 925,965 kasus kematian yang terjadi karena terjangkit COVID-19. Di Indonesia pada tanggal 15 September 2020 terdapat 225030 kasus yang terkonfirmasi dan terjadi kematian akibat COVID-19 sebanyak 8965 (Worldometer, 2020) Melihat tingginya peningkatan jumlah kasus terinfeksi COVID-19, pemerintahan Indonesia mengambil berbagai kebijakan

untuk mengantisipasi adanya penyebaran virus yang semakin meluas.

Salah satu kebijakan tersebut adalah dengan adanya pemberlakuan *social and physical distancing* (pembatasan interaksi antar individu dengan menerapkan jarak). Pemerintah daerah, termasuk Jakarta meng-himbau kepada masyarakat untuk menerapkan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Kebijakan PSBB tersebut bertujuan untuk mengupayakan *social distancing/ physical distancing* dengan membatasi ruang gerak masyarakat untuk melakukan aktivitasnya di luar rumah (Rahmatullah, 2020). Kemudian pemerintah mengubah konsep PSBB menjadi PPKM (Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat) agar dapat menangani COVID-19 lebih efektif. PsPKM lebih mengacu dari pemerintah pusat ke daerah, sedangkan PSBB sebaliknya, berdasarkan usulan pemerintah daerah. Hal tersebut karena aktivitas masyarakat yang dibatasi secara fisik dapat mencegah penyebaran virus *corona* serta dapat memutus rantai penularan COVID-19 ini (Salain dkk., 2020).

Selain itu, Presiden RI Ir. Joko Widodo juga memberikan himbauan agar masyarakat lebih banyak melakukan aktivitas dirumah, seperti belajar dari rumah (*study from home*), beribadah di rumah, serta bekerja dari rumah (*work from home*). Berdasarkan kebijakan tersebut perusahaan-perusahaan milik negara maupun swasta menerapkan himbauan untuk bekerja dari rumah dengan kebijakan yang telah disepakati bersama dengan para

karyawannya untuk tetap bekerja secara produktif serta dapat tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan (Salain dkk., 2020).

Konsep *work from home* (WfH) ini membawa pengaruh bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. salah satunya terjadi peran yang ambigu seperti tidak adanya arahan yang jelas dalam menyelesaikan pekerjaan (Ahmad, 2020). Peran yang ambigu sudah terbukti secara signifikan berpengaruh positif terhadap munculnya perilaku *cyberloafing* (Nydia & Pareke, 2019). *Cyberloafing* adalah penggunaan internet untuk kepentingan pribadi oleh para karyawan yang dilakukan secara sengaja selama jam kerja. Teknologi internet yang dimaksud merupakan internet milik pribadi ataupun yang telah disediakan oleh perusahaan (Henle & Kedharnath, 2012).

Terdapat faktor lain yang secara signifikan berpengaruh terhadap *cyberloafing* yaitu kendali diri, situasi di tempat kerja, *role conflict*, dan *role overload* dan kebosanan kerja (Hardiani, Rahardja, & Yuniawan, 2017). Penelitian yang dilakukan Askew (2012) menunjukkan bahwa kebosanan kerja memiliki hubungan dengan *cyberloafing*, di mana *cyberloafing* dilakukasn oleh karyawan sebagai cara untuk menghilangkan kebosanan kerja selama bekerja. Hal tersebut didukung oleh berbagai penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *cyberloafing* dapat menjadi strategi dalam mengatasi kebosanan kerja (Azizah, 2019) dan kebosanan kerja

dapat dijadikan sebagai prediktor munculnya perilaku *cyberloafing* (Husna, 2020).

Kebosanan kerja merupakan pengalaman yang dirasakan tidak menyenangkan, dan disebabkan oleh adanya keinginan yang tidak terpenuhi untuk terlibat dalam melakukan berbagai aktivitas (Fahlman dkk., 2011). Kebosanan kerja di tempat kerja juga menimbulkan adanya pemikiran negatif yang mempengaruhi motivasi kerja sehingga menimbulkan berkurangnya aktivitas dan tantangan serta kesenangan individu dalam bekerja (Reijseger dkk., 2013). Menurut Schaufeli dan Salanova (2014) adanya keterampilan kerja yang rendah, pekerjaan yang monoton dan berulang-ulang, serta mental *under load* merupakan beberapa penyebab dari kebosanan kerja.

Mempertimbangkan bahwa kebosanan kerja dapat memprediksi *cyberloafing*, maka perlu diketahui variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kebosanan kerja. Krasniqi dkk. (2019) menyatakan bahwa kebosanan kerja berkorelasi dengan tuntutan emosional dalam bekerja. Didukung dengan teori *The meaning-and-attentional-components (MAC) model* yang menunjukkan bahwa salah satu penyebab yang dapat menimbulkan kebosanan kerja yaitu karena ketidakseimbangan antara tuntutan (*demands*) dengan sumber daya (*resource*) yang mengakibatkan sulitnya seseorang memusatkan perhatian pada tugas atau pekerjaan yang sedang dilakukan (Westgate & Wilson, 2018). Hessels dkk.

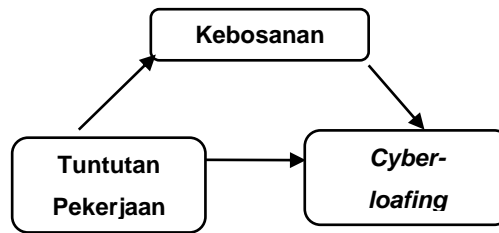
(2016) menggambarkan tuntutan pekerjaan sebagai sumber stres yang ada di lingkungan kerja, seperti pekerjaan dalam jumlah besar dengan sedikit waktu yang tersedia untuk melakukan tugas tertentu. Beberapa aspek yang termasuk dalam tuntutan pekerjaan yaitu aspek sosial atau aspek organisasi dari pekerjaan, aspek fisik, aspek psikologis yang memerlukan keterampilan baik secara fisik, emosional, ataupun kognitif yang berkesinambungan atau terus-menerus (Nahrgang, Morgeson, & Hofmann, 2011).

Berdasarkan penelitian sebelumnya tuntutan pekerjaan memiliki hubungan dengan beberapa aspek penting pada perusahaan antara lain keterikatan kerja, stres kerja, *turnover intention*, kepuasan kerja, *counterproductive work behaviors*, dan *workplace deviant behavior* (Ayu, Maarif, & Sukmawati, 2015; Norsilan, Omar, & Ahmad, 2014; Purba, Winata, & Efendi, 2019). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Norsilan dkk. (2014) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara tuntutan pekerjaan dan *workplace deviant behavior*. Berkaitan dengan hal tersebut, bentuk dari perilaku menyimpang (*deviant behavior*) salah satunya yaitu *cyberloafing* (Hurriyati, 2017).

Blanchard dan Henle (2008) menduga bahwa karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang rendah dapat menjadi penyebab timbulnya perilaku *cyberloafing*. Hal itu karena tidak terdapat tugas yang memadai yang harus dikerjakan oleh karyawan sehingga salah satu cara untuk menghabiskan

waktunya saat bekerja adalah dengan melakukan *cyberloafing*. Dugaan tersebut didukung oleh studi *cyberloafing* yang dikembangkan secara teoretis berdasarkan *theoretical background* oleh Jandaghi, Alvani, Matin, dan Fakheri, (2015) menunjukkan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan *cyberloafing* yaitu tuntutan pekerjaan, di mana ketika karyawan dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang rendah, kemungkinan karyawan dapat terlibat dalam *cyberloafing* lebih tinggi. Hal ini disebabkan karena adanya waktu luang bagi para karyawan.

Hanya saja, sejauh ini peneliti belum menemukan penelitian yang secara spesifik memelajari pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap *cyberloafing*. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Norsilan dkk. (2014) menunjukkan adanya korelasi positif namun tidak signifikan antara tuntutan pekerjaan dan *workplace deviant behavior*. Dengan mempertimbangkan hal tersebut, hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan *cyberloafing* tampaknya membutuhkan kehadiran variabel lain sebagai mediator. Di dalam hal ini kebosanan kerja diduga dapat memediasi hubungan antara kedua variabel tersebut karena sudah terbukti perannya sebagai prediktor *cyberloafing*. Kebosanan di tempat kerja merupakan keadaan saat seseorang memiliki semangat yang rendah dalam beraktivitas dan mengalami ketidakpuasan dari lingkungan kerja yang tidak memberikan energi positif. Karyawan mencari aktivitas-aktivitas yang



**Gambar 1. Skema Penelitian**

dapat menyalurkan rasa bosannya dan salah satunya dengan menggunakan internet untuk kebutuhan pribadinya. Dengan kata lain, mediator kebosanan kerja akan meningkatkan terjadinya *cyberloafing*.

Berdasarkan pernyataan tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti tentang pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap *cyberloafing* dengan kebosanan kerja sebagai mediator. Berdasarkan latar belakang dan landasan teori tersebut secara keseluruhan hipotesis pada penelitian ini yaitu hipotesis 1, terdapat pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap *cyberloafing*; hipotesis 2, terdapat pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap kebosanan kerja; hipotesis 3, terdapat pengaruh kebosanan kerja terhadap *cyber-loafing*, dan hipotesis 4, kebosanan kerja berperan sebagai mediator antara tuntutan pekerjaan dengan *cyberloafing*.

## **METODE PENELITIAN**

Kriteria partisipan penelitian ini adalah karyawan tetap, berpendidikan minimal SLTA dan bekerja di bidang administrasi, serta melakukan pekerjaannya dari rumah (*work from home*) selama masa pandemik COVID-19. Peneliti tidak melakukan

pembatasan pada suku, ras, budaya, agama, dan jenis kelamin. Seluruh partisipan diambil dengan mengacu pada kriteria tersebut dan diperoleh 116 orang, dengan laki-laki berjumlah 41 orang dan perempuan berjumlah 75 orang. Mereka diminta mengisi kuesioner secara daring melalui *google form* yang di sebar melalui *whatsapp*, *line*, *facebook*, dan *Instagram* (Tabel 1).

Pada penelitian ini, instrumen pengukuran yang digunakan untuk mengukur variabel tuntutan pekerjaan adalah *Questionnaire on the Experience and Assessment of Work* (QEAW) (Lequeurre dkk., 2013). QEAW dibangun oleh 5 (lima) dimensi yaitu dimensi *pace and amount of work*, dimensi *mental workload*, dimensi *emotional work-load*, dimensi *changes in tasks* dan dimensi *ambiguities about work*. Jumlah butir QEAW sebanyak 16 butir dengan masing-masing dimensi terdiri dari 4 butir. Contoh butir dimensi *pace and amount of work* yaitu "Apakah Anda harus terburu-buru?"; dimensi *mental workload* yaitu "Apakah Anda harus terus memberikan perhatian pada pekerjaan Anda?"; dimensi *emotional workload* yaitu "Apakah pekerjaan Anda menempatkan Anda dalam situasi yang

mengganggu secara emosional?"; dimensi *changes in tasks*, yaitu "Apakah Anda merasa sulit untuk beradaptasi dengan perubahan dalam tugas Anda?" dan dimensi *ambiguities about work* yaitu "Apakah Anda tahu persis apa yang diharapkan orang lain dari Anda dalam pekerjaan Anda?"

Dalam pengukurannya, QEAW menggunakan skala *Likert 5-point scale* dengan kategori respons 1 (satu) menunjukkan subyek tidak pernah mengalami

atau melakukan, respons 2 (dua) menunjukkan subyek jarang mengalami atau melakukan, respons 3 (tiga) menunjukkan subyek kadang-kadang mengalami atau melakukan, respons 4 (empat) menunjukkan subyek sering mengalami atau melakukan, dan respons 5 (lima) menunjukkan subjek selalu mengalami atau melakukannya. Koefisien reliabilitas alat ukur QEAW sebesar 0.852 dengan 12 butir yang dapat digunakan.

**Tabel 1. Karakteristik Partisipan**

Karakteristik Partisipan Penelitian	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	41	35.3
Perempuan	75	64.7
Usia		
20-30	81	69.8
31-40	22	19.0
41-50	7	6.0
51-57	6	5.2
Pendidikan Terakhir		
SMA/SMK	40	34.5
Diploma (D1/D2/D3)	10	8.6
D4/S1	60	51.7
Pasca Sarjana	6	5.2
Masa Kerja		
<1 Tahun	34	29.3
2-3 Tahun	44	37.9
4-5 Tahun	11	9.5
5-6 Tahun	5	4.3
>7 Tahun	22	19.0
Jabatan		
Staff	98	84.5
Supervisor	11	9.5
Asisten Manajer	1	.9
Manajer	6	5.2
Jam Kerja		
<6 Jam	39	33.6
7-8 Jam	60	51.7
>9 Jam	17	14.7
Perangkat		
PC/laptop perusahaan	43	37.1
PC/laptop pribadi	23	19.8
Smartphone pribadi	6	5.2
PC/laptop dan smartphone pribadi	44	37.9

Variabel *cyberloafing* diukur dengan menggunakan skala *cyberloafing* dari penelitian yang dilakukan oleh Akbulut dkk. (2016) yang dikembangkan oleh Blanchard dan Henle (2008). Terdapat lima dimensi untuk mengukur variabel *cyberloafing* yaitu dimensi *sharing* (9 butir), dimensi *shopping* (7 butir), dimensi *real-time updating* (5 butir), dimensi *accessing online content* (5 butir) dan dimensi *gaming/gambling* (4 butir).

Contoh-contoh butir dimensi *sharing* yaitu “saya memposting pembaruan status di jejaring sosial”; dimensi *shopping* yaitu “saya berbelanja *online*”, dimensi *real-time updating* yaitu “saya mengomentari topik yang sedang tren”, dimensi *accessing online content*, yaitu “saya mengunduh musik” dan dimensi *gaming/gambling* yaitu “Saya bermain game online”. Di dalam pengukurannya, skala *cyberloafing* menggunakan skala *Likert 5 point scale* dengan kategori respons 1 (satu) menunjukkan subyek tidak pernah mengalami atau melakukan, respons 2 (dua) menunjukkan subyek jarang mengalami atau melakukan, respons 3 (tiga) menunjukkan subyek kadang-kadang mengalami atau melakukan, respons 4 (empat) menunjukkan bahwa subyek sering mengalami atau melakukan, dan respons 5 (lima) menunjukkan bahwa subyek selalu mengalami atau melakukannya.

Koefisien reliabilitas alat ukur skala *cyberloafing* sebesar 0.920 dengan 30 butir dapat digunakan semuanya. Sementara itu, variabel kebosanan kerja diukur meng-

gunakan *Multidimensional State Boredom Scale* (MSBS) yang dikembangkan oleh Fahlman dkk. (2011). MSBS dibangun oleh 5 (lima) dimensi yaitu dimensi *disengagement* (10 butir), dimensi *high arousal* (5 butir), dimensi *low arousal* (5 butir), dimensi *inattention* (4 butir) dan dimensi *time perception* (5 butir). Contoh butir dimensi *disengagement* yaitu " Segalanya tampak berulang dan rutin bagi saya "; dimensi *high arousal* yaitu “saya merasa gelisah”; dimensi *low arousal* yaitu “saya merasa sedih”; dimensi *inattention* yaitu " saya mudah teralihkan" dan dimensi *time perception* yaitu "waktu berlalu lebih lambat dari biasanya". Di dalam pengukurannya, MSBS menggunakan skala *Likert 6 point scale* dengan kategori respons 1 (satu) menunjukkan subjek sangat tidak setuju, respons 2 (dua) menunjukkan subyek tidak setuju, respons 3 (tiga) menunjukkan subyek agak tidak setuju, respons 4 (empat) menunjukkan subyek agak setuju, respons 5 (lima) menunjukkan subyek setuju dan respons 6 (enam) menunjukkan subjek sangat setuju. Koefisien reliabilitas alat ukur MSBS sebesar 0.926 dengan 29 butir dapat digunakan semua butirnya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian mencakup gambaran variabel penelitian ditinjau dari aspek demografi, selanjutnya gambaran korelasi antar variabel beserta dimensinya dan terakhir uji hipotesis. Gambaran korelasi antar

variabel menunjukkan hasil yang tampak pada Tabel 2. Korelasi antar dimensi variabel memperlihatkan hasil bahwa hampir semua dimensi dari ketiga variabel berkorelasi secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa perhitungan selanjutnya dapat dilaksanakan.

Berdasarkan matrik korelasi sesama dimensi variabel tuntutan kerja ternyata dimensi *ambiguities about work* merupakan dimensi yang kurang kuat berhubungan dengan dimensi-dimensi lainnya. Pada variabel *cyberloafing* dan variabel kebosanan kerja dimensi-dimensi semua dimensi cukup kuat berhubungan. Kondisi ini memperlihatkan dimensi-dimensi pada variabel memiliki homogenitas yang baik,

kecuali pada dimensi *ambiguities about work* dari tuntutan kerja.

Selanjutnya dapat diungkapkan hasil pengolahan data dalam rangka membuktikan hipotesis yang telah ditetapkan. Hasil pengujian regresi untuk membuktikan hipotesis pertama memperlihatkan hasil yang signifikan ( $t = 5.038 > 1.981$ ,  $p < 0.05$ ). Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan berpengaruh terhadap *cyberloafing* pada karyawan yang melakukan WFH. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima. Hasil penelitian tersebut di atas membuktikan kebenaran pada teori yang telah dikembangkan oleh Jandaghi (2015).

**Tabel 2. Matrik Korelasi Variabel Penelitian**

No	Dimensi	Mean	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	Pace and amount of work	3.420	.799	1														
2	Mental Load	4.000	.895	.853**	1													
3	Emotional Load	2.980	.869	.611**	.388**	1												
4	Changes in Task	2.400	.905	.513**	.275**	.694**	1											
5	Ambiguities about work	4.000	.720	.227*	.283**	.127	.066	1										
6	Sharing	3.345	.844	.227*	.151	.369**	.387**	.001	1									
7	Shopping	2.823	.860	.261**	.227*	.397**	.433**	.008	.599**	1								
8	Real Time Updating	2.852	1.101	.278**	.281**	.328**	.313**	.032	.689**	.537**	1							
9	Accessing online content	3.585	.890	.231*	.206*	.303**	.306**	.067	.566**	.515**	.543**	1						
10	Gaming/Gambling	1.931	.807	.113	.177	.192*	.300**	.115	.392**	.454**	.423**	.376**	1					
11	Disengagement	3.470	1.118	.211*	.124	.469**	.447**	.039	.488**	.301**	.437**	.373**	.307**	1				
12	High Arousal	2.820	1.347	.269**	.145	.494**	.545**	.033	.413**	.274**	.427**	.360**	.314**	.839**	1			
13	Low Arousal	2.680	1.347	.320**	.213*	.454**	.504**	.002	.400**	.263**	.418**	.317**	.316**	.802**	.857**	1		
14	Inattentive	3.350	1.271	.239**	.190*	.507**	.362**	.019	.507**	.372**	.439**	.387**	.291**	.824**	.771**	.716**	1	
15	Time Perception	3.380	1.476	.280**	.186*	.335**	.239**	.021	.376**	.237*	.335**	.280**	.224*	.647**	.545**	.560**	.661**	1

\*\* Signifikansi korelasi pada level 0.01 (2-tailed)

\* Signifikansi korelasi pada level 0.05 (2-tailed)



Secara teoritis berdasarkan *theoretical background*, Jandaghi dkk. (2015) yang mengembangkan studi tentang *cyberloafing* dan teorinya dikenal dengan nama *ABC (Antecedents, Behavior Consequences) model theory of cyberloafing*. Teori tersebut menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan (*antecedents*) merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan munculnya *cyberloafing (behavior)*.

Selanjutnya, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kebosanan kerja ( $t = 5.108 > 1.981, p < 0.05$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya dari Krasniqi dkk. (2019) yang menyatakan bahwa kebosanan kerja berkorelasi dengan tuntutan emosional yang merupakan salah satu dimensi dari tuntutan pekerjaan. Kemudian, hasil analisis data juga menunjukkan bahwa kebosanan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *cyberloafing* ( $t = 6.423 > 1.981, p < 0.05$ ). Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis ketiga (H3) pada penelitian ini diterima. Hasil tersebut selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Husna (2020) yang menyatakan bahwa kebosanan kerja dapat memprediksi perilaku *cyberloafing* yaitu sebesar 11.1%.

Pengujian selanjutnya terhadap hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui adanya peran kebosanan kerja sebagai mediator dalam memediasi pengaruh tuntutan pekerjaan

terhadap *cyberloafing*. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji regresi berganda, yang bertujuan untuk mengetahui efek langsung dan efek tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat dengan adanya variabel mediator. Berdasarkan hasil uji regresi sederhana, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan dari tuntutan pekerjaan terhadap kebosanan kerja  $t = 5.108 > 1.981, p < 0.05$  dengan nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0.432. Kemudian, hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan berpengaruh terhadap *cyberloafing* ( $t = 2.913 > 1.981, p < 0.05$ ) dengan besar nilai beta yaitu 0.251 dan kebosanan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *cyberloafing* ( $t = 4.724 > 1.981, p < 0.05$ ) dengan nilai beta sebesar 0.407.

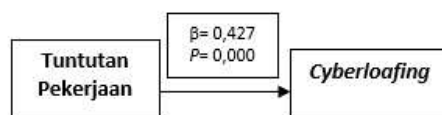
Berdasarkan analisis jalur, efek langsung memiliki nilai beta sebesar 0.251, sedangkan efek tidak langsung memiliki nilai beta sebesar 0.176 ( $0.432 \times 0.407$ ). Menurut Baron dan Kenny (1986) ketika terjadi hubungan antara mediator terhadap variabel dependen, kemudian membuat hubungan variabel indenpen dan variabel dependen menjadi tidak signifikan maka terjadi mediasi sempurna. Namun jika hubungan tersebut tetap signifikan artinya terjadi mediasi parsial.

Dari hasil perhitungan regresi penelitian ini terjadi mediasi parasial artinya tuntutan pekerjaan, bisa secara langsung atau bisa juga secara tidak langsung yaitu melalui kebosanan kerja untuk mempengaruhi *cyberloafing*. Hal

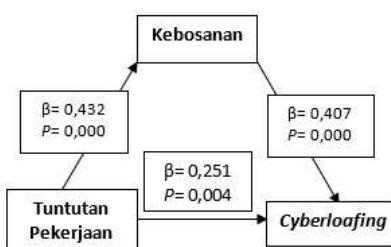
tersebut ditunjukkan pada Gambar 2 dengan efek langsung tanpa adanya mediator yaitu sebesar 0.427, namun ketika memasukkan kebosanan kerja sebagai variabel mediator maka total efek yaitu nilai efek langsung ditambah nilai efek tidak langsung, yaitu sebesar 0.427. Di dalam hal ini, dapat dikatakan terjadi hubungan mediasi parsial dengan nilai koefisien yang sama, tanpa adanya kebosanan kerja maupun terdapat kebosanan kerja sebagai mediator.

Tinjauan peran mediator dapat dijelaskan berdasarkan faktor determinasi ( $R^2$ ) yaitu menggambarkan berapa banyak variasi yang

dijelaskan dalam model atau untuk menentukan dan memprediksi seberapa besar atau penting kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pada hubungan tuntutan pekerjaan terhadap *cyberloafing* diperoleh koefisien  $R^2$  sebesar 18.2% dan koefisien  $R^2$  menjadi sebesar 31.7% ketika adanya kebosanan yang memediasi hubungan tersebut. Sehingga berdasarkan analisis ini dapat disimpulkan bahwa H4 diterima, dan dapat dinyatakan bahwa kebosanan kerja dapat memediasi secara parsial pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap *cyberloafing*.



**Gambar 2. Pengaruh Tuntutan Pekerjaan Terhadap *Cyberloafing* Tanpa Mediator**



**Gambar 3. Analisis Jalur Pengaruh Tuntutan Pekerjaan terhadap Perilaku *Cyberloafing* dengan Kebosanan kerja Sebagai Mediator**

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	B		
(Constant)	33.877	9.879		3.429	.001
Tuntutan_pekerjaan	.547	.188	.251	2.913	.004
Kebosanan kerja	.265	.056	.407	4.724	.000

a Dependent Variable: *Cyberloafing*

Berdasarkan hasil temuan pada penelitian ini, dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja dari rumah memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi ( $M = 3.37 > 3.0$ ,  $SD = 0.58$ ). Namun, karyawan tetap mengalami kebosanan kerja meskipun dalam tingkat yang rendah ( $M = 3.19 < 3.5$ ,  $SD = 1.13$ ). Berdasarkan teori *the meaning-and-attentional-components* (MAC) menunjukkan bahwa salah satu penyebab yang dapat menimbulkan kebosanan kerja yaitu karena ketidakseimbangan antara tuntutan (*demands*) dengan sumber daya (*resource*) yang mengakibatkan sulitnya seseorang memusatkan perhatian pada tugas atau pekerjaan yang sedang dilakukan (Westgate & Wilson, 2018). Sebagai akibatnya, tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi dapat menyebabkan seseorang akan jenuh sehingga sulit untuk memusatkan perhatian pada pekerjaannya.

Ketika seseorang mengalami kebosanan, dia akan mencari cara untuk mengatasi kebosanan tersebut. Salah satunya dengan cara mengakses internet yang kadang kala tidak berkaitan dengan pekerjaan. Pernyataan tersebut diperkuat dengan adanya penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Azizah, 2019) yang menunjukkan bahwa *cyberloafing* dapat menjadi strategi dalam mengatasi kebosanan kerja dengan besar korelasi yaitu 0,46. Pada penelitian ini, nilai rata-rata dari *cyberloafing* tergolong rendah ( $M = 2.99 < 3.0$ ;  $SD = 0.713$ ), namun terdapat beberapa dimensi *cyberloafing* yang tinggi di antaranya yaitu

*sharing* ( $M = 3.34 > 3.0$ ;  $SD = 0.84$ ) dan *accessing online content* ( $M = 3.58 > 3.0$ ;  $SD = 0.89$ ). Artinya, ketika terjadi kebosanan, seseorang lebih banyak melakukan aktivitas berbagi informasi melalui media sosial, memeriksa jejaring sosial baik milik pribadi maupun orang lain, mengunggah pembaruan status, serta berbagi konten di jejaring sosial bahkan menonton dan mengunggah video.

Hal tersebut diduga kebutuhan untuk saling berbagi dan karena tuntutan kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Purba dkk. (2019) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara tuntutan pekerjaan dan *work stress*. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan terhadap *cyberloafing* (Oktapiansyah, 2018). Pernyataan tersebut dapat menjadi alasan lain yang mendukung hasil penelitian mengapa seseorang melakukan *cyberloafing* ketika memiliki tuntutan kerja yang tinggi.

Penelitian ini juga tidak luput dari adanya keterbatasan, antara lain pada pengumpulan data. Dengan adanya pandemi COVID-19, pemerintah memberlakukan berbagai peraturan yang membatasi kontak sosial sehingga pengambilan data hanya dapat dilakukan secara online dan konsekuensinya sulit melakukan kontrol. Peneliti hanya melakukan penyebaran data melalui sosial media dan meminta bantuan kepada teman serta saudara yang sesuai kriteria serta memiliki ruang lingkup pekerjaan yang

sama. Hal tersebut menjadi salah satu faktor minimnya partisipan yang diperoleh. Penyebaran data secara daring memiliki keterbatasan karena dapat menyebabkan peneliti tidak dapat sepenuhnya mengontrol partisipan yang benar-benar sesuai dengan kriteria, sehingga terdapat beberapa partisipan yang tidak sesuai dengan kriteria mengisi kuesioner penelitian ini. Selain itu, peneliti juga mengalami kesulitan untuk berkomunikasi langsung kepada para calon partisipan untuk dapat berpartisipasi pada penelitian ini. Hal itu menyebabkan minimnya partisipan pada penelitian ini.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa seluruh hipotesis pada penelitian ini telah terbukti. Rerata pada ketiga variabel menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan tergolong tinggi, sedangkan *cyberloafing* dan kebosanan kerja tergolong rendah. Kemudian korelasi antara data demografi terhadap variabel penelitian dapat disimpulkan bahwa (a) jabatan, jam kerja dan lama penggunaan internet memiliki hubungan positif terhadap tuntutan pekerjaan, (b) usia, masa kerja, dan jam kerja memiliki korelasi negatif terhadap kebosanan kerja, serta (c) usia dan masa kerja berkorelasi negatif terhadap *cyberloafing*.

Dengan mempertimbangkan keterbatasan pada penelitian ini, disarankan untuk penelitian selanjutnya mencari variabel bebas lainnya

yang dapat dikaitkan dengan variabel *cyberloafing* seperti stres kerja dan minat pekerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menyebabkan kebosanan kerja. Sehingga peneliti menduga bahwa minat seseorang terhadap pekerjaannya dapat memengaruhi bagaimana seseorang meresponi tuntutan pekerjaannya. Peneliti menyarankan kepada pihak perusahaan/organisasi melakukan evaluasi beban kerja untuk menghindari *work overload*, serta memberikan pekerjaan secara adil dan sesuai agar karyawan tidak mengalami berbagai dampak negatif. Selain itu, para karyawan disarankan untuk menggunakan waktu luang untuk meningkatkan produktivitas, seperti mengikuti seminar atau kelas *online*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, K. (2020). Pengaruh work from home (wfh) terhadap role ambiguity pegawai. *Journal of Islamic Economic and Business*, 2(2), 67-72. <https://doi.org/10.24256/kharaj.v2i2.1467>
- Akbulut, Y., Dursun, O. O., Donmez, O., & Sahin, Y. L. (2016). In search of a measure to investigate cyberloafing in educational settings. *Computers in Human Behavior*, 55, 616-625. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.11.002>
- Askew, K. (2012). *The relationship between cyberloafing and task performance and an examination of the theory of planned*

- behavior as a model of cyberloafing*. Unpublished dissertation. University of South Florida, USA. <https://scholarcommons.usf.edu/etd/3957>
- Ayu, D. R., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh job demands, job resources dan personal resources terhadap work engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 12–22. <https://doi.org/10.17358/jabm.1.1.12>
- Azizah, S. N. (2019). Cyberloafing sebagai strategi mengatasi kebosanan. *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi*, 18(1), 1–7. <https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v18i1.301>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior*, 24((3)), 1067-1084. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2007.03.008>
- Fahlman, S. A., Mercer-Lynn, K. B., Flora, D. B., & Eastwood, J. D. (2011). Development and validation of the multidimensional state boredom scale. *Assessment*, 20((1)), 68-85. <https://doi.org/10.1177/1073191111421303>
- Hardiani, W. A. A., Rahardja, E., & Yuniawan, A. (2017). Effect of role conflict and role overload to burnout and its impact on cyberloafing (study on Pt PLN (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi). *Jurnal Bisnis Strategi*, 26(2), 89-99. <https://doi.org/10.14710/jbs.26.2.89-99>
- Henle, C. A., & Kedharnath, U. (2012). Cyberloafing in workplace. In *Encyclopedia of Research on Cyber Behaviour* (pp. 560-573). <https://doi.org/10.4018/978-1-4666-0315-8.ch048>
- Hessels, J., Rietveld, C. A., & van der Zwan, P. (2016). Self-employment and work-related stress: The mediating role of job control and job demand. *Journal of Business Venturing*, 32((2)), 178-196. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2016.10.007>
- Hurriyati, D. (2017). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku cyberloafing pada pegawai negeri dinas pekerjaan umum kota Palembang. *Jurnal Ilmiah PSYCHE*, 11(2), 75-86. <http://journal.binadarma.ac.id/index.php/jurnalpsyche/article/view/40>
- Husna, F. H. (2020). Kebosanan sebagai prediktor perilaku cyberloafing pada karyawan. *Jurnal Studia Insania*, 8(1), 43-59. <https://doi.org/10.18592/jsi.v8i1.3516>

- Jandaghi, G., Alvani, S. M., Matin, H. Z., & Fakheri, S. (2015). Cyberloafing management in organizations. *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*, 8(3), 335-349.
- Krasniqi, V., Yulita, Y., Idris, M. A., & Dollard, M. F. (2019). Psychosocial safety climate, job demand-resources: multilevel study predicting boredom. In M. Dollard, C. Dormann, M. A. Idris (Eds.), *Psychosocial Safety Climate* (pp. 129-148). Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-20319-1\\_5](https://doi.org/10.1007/978-3-030-20319-1_5)
- Lequeurre, J., Gillet, N., Ragot, C., & Fouquereau, E. (2013). Validation of a French questionnaire to measure job demands and resources. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 26(4), 93-124.
- Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P., & Hofmann, D. A. (2011). Safety at work: A meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 71-94. <https://doi.org/10.1037/a0021484>
- Norsilan, I. N., Omar, Z., & Ahmad, A. (2014). Workplace deviant behavior: Does employee psychological job demand and lack of job resources influence employee workplace deviant behavior? *Jurnal Psikologi Malaysia*, 28((2)), 39-62. <http://spaj.ukm.my/ppppm/jpm/article/view/137>
- Nydia, N., & Pareke, F. J. (2019). Dinamika peran dan cyberloafing. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14((2)), 138-146. <https://doi.org/10.33369/insight.14.2.138-146> ISSN
- Oktapiansyah, H. (2018). *Hubungan antara stres kerja dengan perilaku cyberloafing pada karyawan Bank*. [Universitas Islam Indonesia Yogyakarta]. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/12369>
- Purba, D. S., Winata, H., & Efendi, E. (2019). Work stress as a mediator of job demand on turnover intention. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 20((2)), 108-124. <https://doi.org/10.24198/jbm.v20i2.271>
- Rahmatullah, I. (2020). Jaminan hak kesehatan pekerja work from office. *Jurnal Buletin Hukum dan Keadilan*, 4(1), 57-62. <https://doi.org/10.15408/adalah.v4i1.15425>
- Reijseger, G., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C. W., Taris, T. W., van Beek, I., & Ouweneel, E. (2013). Watching the paint dry at work: Psychometric examination of the Dutch Boredom Scale. *Anxiety, Stress and Coping*, 26(5), 508-525. <https://doi.org/10.1080/10615806.2012.720676>
- Salain, P. P. P., Adiyadnya, M. S. P., & Rismawan, P. A. E. (2020). Studi eksplorasi dampak work from home pada

- kinerja karyawan BUMN di wilayah Denpasar karyawan di masa pandemi COVID-19. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 03(02), 19-27. <https://doi.org/10.47532/jis.v3i2.181>
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2014). Burnout, boredom and engagement in the workplace. In M. C. W. Peters, J. D. Jonge & T. W. Taris (Eds.), *An introduction to contemporary work psychology* (pp. 293-320). John Wiley & Sons, Ltd.
- Sekretariat Negara Republik Indonesia. (2020). *Arahan presiden terkait kebijakan pemerintah pusat dan daerah tangani COVID-19*. Retrieved from [https://www.setneg.go.id/baca/index/arahan\\_presiden\\_terkait\\_kebijakan\\_pemerintah\\_pusat\\_dan\\_daerah\\_tangani\\_covid\\_19](https://www.setneg.go.id/baca/index/arahan_presiden_terkait_kebijakan_pemerintah_pusat_dan_daerah_tangani_covid_19).
- Westgate, E. C., & Wilson, T. D. (2018). Boring thoughts and bored minds: The MAC model of boredom and cognitive engagement. *Psychological Review*, 125(5), 689-713. <https://doi.org/10.1037/rev0000097>
- World Health Organization. (2020). Mental health and psychosocial considerations during COVID-19 outbreak. *World Health Organization*, (January), 1-6.
- Worldometer. (2020). *Coronavirus cases in Indonesia*. Retrieved from <https://www.worldometers.info/coronaviruses/country/indonesia/>.