

Job Boredom and Cyberloafing Behavior: The Dynamics of Generation Z in the Digital Workplace

Kebosanan Kerja dan Perilaku Cyberloafing: Dinamika Generasi Z dalam Dunia Kerja Digital

Fatimah Zahro¹

¹Department of Psychology,
University Mercu Buana Yogyakarta, Indonesia
Email: 210810117@student.mercubuana-yogya.ac.id

Dewi Soerna Anggraeni²

²Department of Psychology,
University Mercu Buana Yogyakarta, Indonesia
Email: dewisoerna@mercubuana-yogya.ac.id

Reny Yuniasanti³

³Department of Psychology,
University Mercu Buana Yogyakarta, Indonesia
Email: reny.yuniasanti@mercubuana-yogya.ac.id

Correspondence:

Fatimah Zahro

Department of Psychology,
University Mercu Buana Yogyakarta, Indonesia
Email: 210810117@student.mercubuana-yogya.ac.id

Abstract

Job boredom is one of the negative psychological conditions that can result from monotonous and less challenging work, especially among Gen Z. The purpose of this study is to determine the correlation between job boredom and cyberloafing behavior among Gen Z employees. This research uses a quantitative approach with a correlational analysis method. The subjects of this study were 101 Gen Z employees with 29 males and 72 females selected using purposive sampling technique. Data collection was conducted using a questionnaire consisting of Work Boredom Scale (Eid, 2018) and Employee's Workplace Cyberloafing Scale (EWCS) (Nurtjahjanti et al., 2024). Data analysis was performed using Spearman's Rho correlation using SPSS 26 software. The results showed a positive relationship between work boredom and cyberloafing behavior with a value of $\rho = 0,252$ and $p = 0,011$, R^2 of 0,085 which indicates that the work boredom variable has a contribution of 8.5% to the cyberloafing behavior variable. The need for companies or organizations to reduce work boredom by increasing job variety, job identity clarity, job meaningfulness, autonomy, and also by providing constructive feedback.

Keyword : Cyberloafing, Gen Z employees, Job boredom

Abstrak

Kebosanan kerja merupakan salah satu kondisi psikologis negatif yang dapat muncul akibat pekerjaan yang monoton dan kurang menantang, terutama pada generasi Z. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui korelasi kebosanan kerja terhadap perilaku cyberloafing pada karyawan Gen Z. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis korelasional. Subjek penelitian ini adalah 101 karyawan Gen Z dengan 29 laki-laki dan 72 perempuan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari Skala Kebosanan Kerja (Eid, 2018) dan Employee's Workplace Cyberloafing Scale (EWCS) (Nurtjahjanti et al., 2024). Analisis data menggunakan korelasi Spearman's Rho dengan bantuan software SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara kebosanan kerja dengan perilaku cyberloafing dengan nilai $\rho = 0,252$ dan $p = 0,011$, R^2 sebesar 0,085 yang menunjukkan bahwa variabel kebosanan kerja memiliki kontribusi 8,5% terhadap variabel perilaku cyberloafing. Perlunya perusahaan atau organisasi untuk mengurangi kebosanan kerja melalui peningkatan variasi pekerjaan, kejelasan identitas pekerjaan, kebermaknaan pekerjaan, otonomi, dan juga pemberian umpan balik yang konstruktif.

Kata Kunci : Cyberloafing, Karyawan Gen Z, Kebosanan kerja

Copyright (c) 2025 Fatimah Zahro, Dewi Soerna Anggraeni, Reny Yuniasanti

Received 28/06/2025

Revised 09/09/2025

Accepted 25/09/2025



LATAR BELAKANG

Penggunaan internet pada era digitalisasi saat ini telah menjadi kebutuhan dasar bagi banyak kalangan karena kemudahan akan mengakses dan memperoleh informasi. Melalui internet, berbagai informasi dapat diakses tanpa adanya batasan tempat dan waktu, baik informasi yang berupa teks, audio, maupun video. Seiring dengan masifnya perkembangan internet, fungsi internet bukan hanya terbatas pada sarana untuk mencari informasi, melainkan juga sebagai media untuk komunikasi, diskusi, dan transaksi komersial (Setiawan, 2017).

Penggunaan internet yang semakin meluas membawa peluang baru dalam dunia kerja. Perusahaan yang mampu memanfaatkan internet dengan optimal dapat menunjang efektivitas dan efisiensi kerja. Selain itu, para karyawan dapat menggunakan internet untuk meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan kreativitas dalam bekerja (Agustina et al., 2023). Namun, di balik manfaat tersebut, penggunaan internet di lingkungan kerja dapat menimbulkan tantangan baru berupa penyalahgunaan internet untuk kepentingan pribadi.

Menurut data yang dirilis oleh Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) pada tahun 2024, jumlah pengguna internet di Indonesia telah mencapai 221 juta jiwa dari total populasi 278 juta jiwa dengan tingkat penetrasi internet sebesar 79,5%. Mayoritas pengguna internet tersebut berasal dari generasi usia pekerja dan generasi Z menjadi kelompok terbesar dengan presentase 34,40%, lebih tinggi 3,78% dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Kim et al. (2020) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa rata-rata penggunaan internet di Indonesia mencapai 8,5 jam per hari. Penelitian Ginting & Yuniasanti (2025) menunjukkan bahwa terdapat 6 karyawan gen Z dengan akses internet selama 1 sampai 3 jam perhari, 17 karyawan dengan akses internet selama 3 sampai 5 jam perhari, 23 karyawan dengan akses internet selama 5 sampai 10 jam perhari, dan 15 karyawan dengan akses internet selama lebih dari 10 jam perhari. Hal ini menunjukkan bahwa Gen Z memiliki keterikatan yang kuat dengan internet dalam kesehariannya dan memainkan peran yang besar dalam membentuk komunikasi dan interaksi (Akbar & Afifah, 2023).

Generasi Z (Gen Z) didefinisikan sebagai generasi yang lahir antara tahun 1995 hingga 2010 (Brown, 2020). Gen Z merupakan generasi yang tumbuh dalam era teknologi yang sangat berkembang sehingga memiliki keterikatan yang kuat dengan internet. Simanjuntak et al. (2022) menyebutkan bahwa Gen Z memiliki keterikatan yang kuat terhadap teknologi dan internet, sehingga memiliki kecenderungan mengakses internet secara terus menerus termasuk saat bekerja. Gen Z dikatakan lebih menyukai lingkungan kerja yang fleksibel, kolaboratif, dan berorientasi pada teknologi. Gen Z memiliki karakteristik yang menyukai aktivitas yang mendorong kreativitas, kebebasan dalam bertindak (otonomi), serta fokus pada hasil. Selain itu, gen Z cenderung lebih menghargai fleksibilitas kerja dan feedback

langsung terkait dengan pekerjaannya. Gen Z dikatakan sebagai generasi yang sangat melek teknologi, aktif menggunakan smartphone, dan gemar berinteraksi melalui media sosial sehingga dapat menyebabkan distraksi yang dapat mengganggu konsentrasi dan produktivitas kerja (Basra, 2020). Oleh karena itu, penggunaan internet dalam lingkungan kerja dapat menjadi tantangan bagi perusahaan dalam mengoptimalkan produktivitas kerja para karyawannya. Hal ini disebabkan karena salah satu perilaku yang muncul akibat penggunaan internet yang tidak terkontrol di lingkungan kerja adalah cyberloafing.

Cyberloafing adalah tindakan karyawan yang menggunakan internet untuk keperluan pribadi. Menurut Nurtjahjanti et al. (2024) cyberloafing didefinisikan sebagai suatu perilaku yang umum terjadi di tempat kerja dimana karyawan menggunakan internet untuk kepentingan pribadi diluar dari pekerjaan. Cyberloafing merupakan kegiatan yang dilakukan karyawan dalam mengakses internet untuk hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan seperti mengakses situs sosial, membaca berita, mengirim dan menerima email pribadi, bermain game online, dan berbelanja secara online (Blanchard & Henle, 2008). Perilaku cyberloafing dapat memberikan dampak negatif pada karyawan seperti menurunkan produktivitas dan mengganggu kinerja karyawan. Namun, perilaku cyberloafing juga dapat memberikan dampak positif bagi karyawan sebagai bentuk coping mechanism dalam mengatasi situasi yang membosankan yang terjadi di tempat kerja (Pindek et al., 2018). Penggunaan internet dapat digunakan sebagai pelarian dan digunakan sebagai coping secara emosional terutama dengan menjadikan internet sebagai sarana untuk berinteraksi secara sosial (Garvin, 2019). Menurut Lim & Chen (2009), cyberloafing terbagi menjadi dua jenis aktivitas yaitu aktivitas emailing dan aktivitas browsing.

Perilaku cyberloafing merupakan suatu perilaku karyawan yang menggunakan internet di tempat kerja untuk mengakses internet pribadi seperti aktivitas mengirim atau menerima pesan secara pribadi, menjelajahi situs online, mengakses media sosial serta berbelanja secara online kebutuhan pribadi saat jam kerja. Terdapat empat aspek perilaku cyberloafing menurut Nurtjahjanti et al. (2024) yaitu aspek hiburan (entertainment), aspek interaksi (interaction), aspek transaksi (transaction), dan aspek rekreasi (recreation).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mendorong perilaku cyberloafing adalah kebosanan kerja (Ayuningtyas & Fransiska, 2022; Pindek et al., 2018). Kebosanan kerja merupakan kondisi emosional negatif yang dialami oleh karyawan akibat kurangnya motivasi, variasi, dan keterlibatan dalam pekerjaan (Eid, 2018; Reijseger et al., 2013). Kebosanan kerja yang terjadi pada level tinggi akan mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku PWU (Personal Web Usage) apabila merasa pekerjaannya tidak menantang (Husna et al., 2020). Kebosanan kerja yang berlangsung secara terus-menerus

dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja, hilangnya fokus, dan bahkan penurunan komitmen terhadap pekerjaan (Eid, 2018). Dalam situasi tersebut, karyawan cenderung akan mencari kegiatan lain di luar pekerjaannya untuk mengatasi kebosanan, termasuk dengan melakukan cyberloafing (Lieberman et al., 2011).

Kebosanan kerja adalah suatu kondisi yang dialami karyawan yang digambarkan sebagai keadaan negatif dan gairah rendah yang berasal dari kurangnya keterlibatan, kurangnya makna, dan motivasi dalam pekerjaan. Menurut Eid (2018), terdapat lima aspek kebosanan kerja yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan yaitu variasi keterampilan (skill variety), identitas tugas (task identity), signifikansi tugas (task significance), otonomi (autonomy), dan umpan balik (feedback). Karyawan yang menghadapi kebosanan akibat kurangnya variasi keterampilan, ketidakjelasan identitas tugas, kurangnya kebebasan dalam bekerja, ataupun kurangnya umpan balik yang konstruktif cenderung menyebabkan karyawan untuk mencari kegiatan lain yang dianggap lebih menarik. Mael & Jex (2015) menyatakan bahwa pekerjaan yang tidak memberikan variasi keterampilan yang cukup dapat menyebabkan karyawan merasa terjebak dalam rutinitas yang berulang-ulang atau monoton. Lebih lanjut, kurangnya inovasi dan kreativitas yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat berdampak negatif pada karyawan (Podungge et al., 2024). Selain itu, kurangnya identitas tugas dapat menyebabkan karyawan merasa kurang memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tanggung jawab dan menganggap pekerjaannya penting akan mendorong karyawan untuk bekerja ekstra dengan menyediakan waktu dan energinya untuk menyelesaikan pekerjaannya (Putro et al., 2020). Sementara itu, rendahnya signifikansi tugas dapat menyebabkan karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak memiliki manfaat bagi orang lain. Lebih lanjut, apabila otonomi terhadap pekerjaan dibatasi dapat menyebabkan karyawan merasa tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan kreativitasnya. Demikian pula kurangnya umpan balik dapat menyebabkan karyawan merasa bahwa pekerjaannya tidak dihargai (Van Hooff & Van Hooff, 2017). Hal ini sejalan dengan karakteristik gen Z yaitu generasi Z lebih menyukai pekerjaan yang mendorong kreativitas dan memberikan otonomi untuk menyelesaikan pekerjaannya, feedback terkait pekerjaannya, serta berorientasi pada hasil (Basra, 2020).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kebosanan kerja dengan perilaku cyberloafing pada karyawan gen Z. Penelitian ini penting dilakukan karena sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada generasi millennial dan beberapa penelitian tidak membedakan hasilnya berdasarkan kelompok generasi. Penelitian ini dilakukan terhadap gen Z mengingat bahwa gen Z memiliki karakteristik yang berbeda dari generasi sebelumnya, terutama dalam hal kedekatannya dengan teknologi digital. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dan praktis dalam memahami faktor psikologis yang

mempengaruhi perilaku cyberloafing serta dapat digunakan menjadi dasar bagi perusahaan dalam menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji keterkaitan antara kebosanan kerja terhadap perilaku cyberloafing pada karyawan gen z. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier sederhana non-parametrik untuk mencapai tujuan tersebut.

A. Partisipan

Pada penelitian ini, data populasi diambil dari karyawan generasi z yang ada di Indonesia. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel non-probability, khususnya teknik purposive sampling. Pada teknik purposive sampling, teknik pengambilan sampelnya dengan memperhatikan karakteristik tertentu. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh dapat merepresentasikan populasi (Sugiyono, 2019). Karakteristik subjek dalam penelitian ini adalah karyawan generasi Z yang sedang bekerja serta memiliki akses internet pada saat bekerja. Azwar (2012) menyatakan bahwa dalam statistika, sampel lebih dari 60 responden dapat dikatakan sudah dapat mewakili populasi. Oleh karena itu, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 101 responden dengan 29 laki-laki dan 72 perempuan.

B. Prosedur

Prosedur pelaksanaan penelitian dimulai dengan menyiapkan alat ukur yang akan digunakan sebagai instrumen dalam pengumpulan data penelitian. Sebelum pengambilan data, peneliti melakukan uji coba alat ukur terlebih dahulu kepada 60 karyawan gen z dalam bentuk kuesioner yang dimulai pada tanggal 21 Desember 2024 sampai dengan 25 Desember 2024 yang dilakukan melalui media sosial seperti WhatsApp dan Twitter. Setelah uji coba selesai, peneliti melakukan uji validitas dan uji reliabilitas skala untuk menyeleksi aitem-aitem pada skala yang digunakan. Proses pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan penyebaran melalui media sosial seperti WhatsApp dan Twitter yang disebarakan selama empat hari dimulai dari tanggal 06 Januari 2025 hingga 10 Januari 2025. Data yang sudah terkumpul kemudian diolah dan dianalisis. Analisis data dilakukan dengan metode kuantitatif korelasional yang bertujuan untuk mengetahui keterkaitan antara kebosanan kerja dengan perilaku cyberloafing dengan menggunakan software SPSS versi 26. Proses analisis data yang dilakukan berupa uji normalitas, uji linieritas, dan uji hipotesis. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal atau tidak untuk menentukan apakah data bisa diolah menggunakan statistik parametrik atau non-parametrik. Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel memiliki hubungan yang linier atau tidak. Uji hipotesis bertujuan untuk menentukan apakah hipotesis suatu penelitian diterima atau ditolak.

C. Alat Ukur

Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan dua skala sebagai instrument penelitian ini, yaitu: (1) Skala Kebosanan Kerja, skala yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah skala kebosanan kerja yang dibuat berdasarkan penelitian yang dikembangkan oleh Eid (2018) yang berjudul Predictors of Job Boredom untuk mengukur aspek kebosanan kerja dengan jumlah aitem sebanyak 8 butir dan memiliki nilai reliabilitas 0,769 dengan rentang koefisien aitem sebesar 0,371 sampai 0,561; (2) Skala Perilaku Cyberloafing yang di adaptasi dan diterjemahkan dari skala Employee's Workplace Cyberloafing Scale (EWCS) yang dikembangkan oleh Nurtjahjanti et al. (2024) berlandaskan teori Lim (2002), Lim dan Teo (2005), Blau et al. (2006), serta Blanchard & Henle (2008), dengan jumlah aitem sebanyak 20 butir. Skala ini memiliki nilai reliabilitas 0,935 dengan rentang koefisien aitem sebesar 0,270 sampai 0,745. Alternatif jawaban dari kedua skala tersebut adalah skala likert dengan empat alternatif jawaban yaitu, Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

HASIL PENELITIAN

Teknik analisis data yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel kebosanan kerja terhadap perilaku cyberloafing yaitu analisis korelasi dengan menggunakan software SPSS versi 26.

A. Data Demografi

Responden pada penelitian ini adalah karyawan gen z yang berada di Indonesia dengan umur 18-29 tahun. Gambaran umum responden dalam penelitian ini dijelaskan dalam Tabel 1. Sebagai berikut:

Tabel 1. Data Demografi

No	Kriteria	N	Presentase (%)
1.	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	29	28,7
	b. Perempuan	72	71,3
	Total	101	100
2.	Usia		
	a. 18 Tahun	1	1
	b. 19 Tahun	3	3
	c. 20 Tahun	10	9,9
	d. 21 Tahun	30	29,7
	e. 22 Tahun	22	21,8
	f. 23 Tahun	12	11,9
	g. 24 Tahun	9	8,9
	h. 25 Tahun	2	2
	i. 26 Tahun	4	4
	j. 27 Tahun	2	2
	k. 28 Tahun	3	3
	l. 29 Tahun	3	3
	Total	101	100

Berdasarkan Tabel 1. Dapat diketahui bahwa responden penelitian ini didominasi oleh perempuan yaitu sejumlah 72 responden dengan presentase 71,3% dan laki-laki berjumlah 29 responden dengan presentase 28,7%. Kemudian, responden penelitian ini didominasi oleh responden yang berusia 21 tahun sejumlah 30 responden dengan presentase 29,7% dan jumlah responden terendah yaitu pada usia 18 tahun yang berjumlah 1 responden dengan presentase 1%.

B. Kategorisasi Data

Kategorisasi kebosanan kerja dan perilaku cyberloafing dilakukan untuk mengetahui subjek ada pada kategorisasi tinggi, sedang, atau rendah. Penelitian ini dikategorikan berdasarkan distribusi norma, dengan mengelompokkan subjek menjadi tiga kategori (Azwar, 2012), sebagai berikut:

Rendah : $X < M - 1SD$

Sedang : $M - 1SD \leq X < M + 1SD$

Tinggi : $M + 1SD \leq X$

Keterangan:

X : Skor total data kasar

M : Rata-rata

SD : Standar deviasi

Hasil kategorisasi dapat dilihat dalam tabel 2.

Tabel 2. Kategorisasi Variabel

Variabel	Kategorisasi	Jumlah (N)	Presentase(%)
Perilaku Cyberloafing	Rendah	16	16%
	Sedang	65	64%
	Tinggi	20	20%
Kebosanan Kerja	Rendah	18	18%
	Sedang	57	56%
	Tinggi	26	26%

Berdasarkan Tabel 2 terdapat 16 subjek dengan presentase sebesar 16% menunjukkan tingkat perilaku cyberloafing yang rendah, 65 subjek dengan presentase sebesar 64% menunjukkan tingkat perilaku cyberloafing sedang, dan sebanyak 20 subjek dengan presentase sebesar 20% menunjukkan tingkat perilaku cyberloafing yang tinggi. Selain itu, 18 subjek dengan presentase sebesar 18% memiliki kebosanan kerja yang rendah, 57 subjek dengan presentase sebesar 56% memiliki kebosanan kerja sedang, dan 26 subjek dengan presentase sebesar 26% memiliki kebosanan kerja yang tinggi.

C. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data pada penelitian berdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Uji normalitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai probabilitas yang diperoleh dengan nilai signifikan 0,05. apabila nilai probabilitas yang diperoleh > 0,05, maka variabel berdistribusi secara normal sedangkan apabila nilai probabilitas < 0,05 maka variabel tidak berdistribusi dengan normal. Dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov untuk variabel perilaku cyberloafing diperoleh K-S-Z

= 0,074 dengan $p = 0,200$ ($p > 0,05$) yang berarti sebaran data variabel perilaku cyberloafing mengikuti sebaran data yang normal. Dari hasil uji Kolmogorov Smirnov untuk variabel kebosanan kerja diperoleh $K-S-Z = 0,099$ dengan $p = 0,016$ ($p < 0,05$) yang berarti sebaran data variabel kebosanan kerja berdistribusi tidak normal.

D. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Hubungan antar variabel dapat dikatakan linier apabila memiliki nilai signifikansi $< 0,05$. Dalam penelitian ini, diperoleh nilai $F = 9.916$ dengan $p = 0,002$ ($p < 0,050$) yang berarti hubungan antara kebosanan kerja dengan perilaku cyberloafing memiliki hubungan yang linier.

E. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan setelah uji prasyarat terpenuhi. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi spearman rho yang menunjukkan bahwa kebosanan kerja berkorelasi secara positif terhadap perilaku cyberloafing pada karyawan Gen Z. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis dari penelitian ini diterima atau tidak. Hasil hipotesis dapat dilihat dalam tabel 3.

Tabel 3. Uji Hipotesis

Variabel	R ²	Coefficient	p-value
Kebosanan kerja terhadap perilaku cyberloafing	0,085	0,252	0,011

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa diperoleh terdapat korelasi positif antara kebosanan kerja dan perilaku cyberloafing dengan $\rho = 0,252$ dan $p = 0,011$ yang berarti terdapat korelasi yang positif antara kebosanan kerja dengan perilaku cyberloafing pada gen Z, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,085 yang menunjukkan bahwa variabel kebosanan kerja memiliki kontribusi 8,5% terhadap perilaku cyberloafing dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4. Korelasi antar Dimensi

Aspek	Entertainment	Interaction	Transaction	Recreation
Skill Variety	0,239*	0,309**	0,152	0,130
Task Identity	0,326**	0,208*	0,212*	0,247*
Task Significance	0,122	0,006	0,133	0,092
Autonomy	0,182	0,180	0,041	-0,013
Feedback	0,168	0,104	0,062	0,019

Keterangan: * Signifikan, ** Sangat Signifikan

Berdasarkan tabel 4 dapat disimpulkan bahwa aspek kebosanan kerja skill variety memiliki korelasi signifikan dengan aspek perilaku cyberloafing, yaitu entertainment ($\rho = 0,239$, $p < 0,05$), interaction ($\rho = 0,309$, $p < 0,05$). Selain itu,

aspek task identity memiliki korelasi signifikan dengan semua aspek perilaku cyberloafing, yaitu entertainment ($\rho = 0,326$, $p < 0,05$), interaction ($\rho = 0,208$, $p < 0,05$), transaction ($\rho = 0,212$, $p < 0,05$), dan recreation ($\rho = 0,247$, $p < 0,05$). Sedangkan aspek-aspek lain seperti task significance, autonomy, dan feedback tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan aspek perilaku cyberloafing.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebosanan kerja memiliki hubungan positif terhadap perilaku cyberloafing pada Gen Z. Hal ini sesuai dengan uji hipotesis yang memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,011 ($p < 0,05$) dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,252 yang menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel kebosanan kerja dan perilaku cyberloafing. Dengan demikian, hipotesis pada penelitian ini diterima. Semakin tinggi tingkat kebosanan kerja maka semakin tinggi pula kecenderungan untuk melakukan perilaku cyberloafing oleh gen Z. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kebosanan kerja maka semakin rendah pula kecenderungan perilaku cyberloafing oleh gen Z.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kebosanan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi perilaku cyberloafing pada karyawan gen Z. Selain itu, hasil analisis antar dimensi pada penelitian ini menunjukkan bahwa aspek-aspek kebosanan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan aspek pada perilaku cyberloafing. Aspek kebosanan kerja yaitu skill variety berhubungan signifikan dengan aspek hiburan dan interaksi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan gen Z yang merasa pekerjaannya monoton dan kurang variasi cenderung melakukan aktivitas lain untuk mencari hiburan atau berinteraksi melalui internet. Hal ini sejalan dengan penelitian Azizah & Setyawati (2019) yang menyatakan bahwa kebosanan di tempat kerja dapat memunculkan perilaku cyberloafing. Kondisi ini disebabkan karena cyberloafing digunakan sebagai suatu strategi untuk menanggulangi kebosanan kerja bagi karyawan. Seorang karyawan yang mengalami kebosanan kerja akibat pekerjaan yang monoton dapat menimbulkan perilaku cyberloafing. Pada kategori tertentu, kebosanan kerja dapat berpotensi mengakibatkan terhambatnya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggungjawabnya (Husna et al., 2020).

Selain itu, aspek task identity memiliki hubungan yang signifikan dengan seluruh aspek perilaku cyberloafing. Hal ini menegaskan bahwa ketika karyawan merasa bahwa pekerjaannya tidak memberikan identitas pekerjaan yang jelas, mereka akan lebih mudah terdorong untuk mengakses internet demi kepentingan pribadi, baik itu untuk hiburan, interaksi, transaksi, maupun rekreasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Eid (2018) dan Ayuningtyas & Fransiska (2022) yang mengatakan bahwa kurangnya skill variety, task identity, dan task significance dapat menyebabkan karyawan kehilangan motivasi sehingga dapat mendorong

karyawan untuk mencari aktivitas lain seperti menjelajahi internet untuk keperluan pribadi saat jam kerja.

Berdasarkan penelitian Bruursema et al. dan Skrowronski (dalam Pindek et al. (2018)), dijelaskan bahwa kebosanan kerja memiliki keterkaitan dengan berbagai bentuk perilaku kerja kontraproduktif, termasuk cyberloafing. Perilaku cyberloafing sering dipilih karyawan sebagai bentuk coping mechanism dari kebosanan kerja dibandingkan perilaku negatif lain karena perilaku cyberloafing dianggap lebih mudah dilakukan selama jam kerja. Hal ini diperkuat dengan temuan bahwa karyawan yang merasa jenuh dengan pekerjaannya cenderung menggunakan waktu kerja untuk berselancar di internet untuk mengakes media sosial sebagai bentuk pelarian dari rasa bosan (Spector & Fox, 2010).

Kebosanan kerja yang terjadi secara terus menerus dapat menurunkan kepuasan dan komitmen terhadap pekerjaan serta hilangnya fokus terhadap pekerjaan. Kondisi ini dipengaruhi oleh pekerjaan yang kurang bervariasi, ketidakjelasan identitas pekerjaan, pekerjaan yang kurang bermakna, tidak memberikan kebebasan dalam mengerjakan tugas, dan tidak memberikan umpan balik kepada karyawan (Mael & Jex, 2015; Van Hooff & Van Hooff, 2017). Akibatnya, karyawan menjadi kurang termotivasi dan rentan melakukan aktivitas diluar pekerjaan utama untuk mengurangi kebosanan dengan cara menggunakan internet untuk keperluan pribadi seperti mengakses media sosial, bermain game online, hingga berbelanja secara online. Penelitian ini memiliki keterbatasan, salah satunya adalah kontribusi variabel kebosanan kerja terhadap perilaku *cyberloafing* hanya sebesar 8,5%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang mungkin turut mempengaruhi perilaku *cyberloafing* dan dapat menjadi bahan kajian pada penelitian selanjutnya, seperti stres kerja, beban kerja, iklim organisasi, atau kepemimpinan. Selain itu, jenis pekerjaan dan tempat kerja dapat ditambahkan untuk mengetahui lebih dalam terkait penyebab perilaku *cyberloafing* pada karyawan gen Z.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penting bagi organisasi atau perusahaan untuk lebih memperhatikan dinamika pekerjaan karyawan dengan memberikan tantangan kerja yang lebih bervariasi, menciptakan lingkungan kerja yang lebih bermakna, serta dapat menyediakan ruang untuk berkembang secara mandiri. Selain itu, pemberian umpan balik juga dapat berperan penting untuk menjaga keterlibatan dan motivasi pada karyawan. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya berfokus pada variabel kebosanan kerja, sehingga pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan menambahkan variabel lain, seperti stres kerja, beban kerja, iklim organisasi, atau kepemimpinan. Selain itu, jenis pekerjaan dan tempat bekerja dapat ditambahkan agar hasil yang diperoleh lebih representatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, R., Nur'aini, S., Nazla, L., Hanapiah, S., & Marlina, L. (2023). Era Digital: Tantangan Dan Peluang Dalam Dunia Kerja. *Journal of Economics and Business*, 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.61994/econis.v1i1.138>
- Akbar, M. F., & Afifah, S. (2023). Media Sosial dan Bedtime Procrastination pada Siswa. *Jurnal Psikologi*, 12(3), 309–315.
- Ayuningtyas, R., & Fransiska, R. (2022). Pengaruh Kebosanan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Generasi Milenial. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 6(1), 895–910.
- Azizah, S. N., & Setyawati, H. A. (2019). Cyberloafing Sebagai Strategi Mengatasi Kebosanan Kerja. *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 18(1), 1–7.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi (Edisi II)*. Pustaka Belajar.
- Basra, A. (2020). *Profile of Generation Z and Work Engagement Levels of Generation Z and Generation Y in Auckland* [Unitec Institute of Technology]. <https://hdl.handle.net/10652/4932>
- Blanchard, A. L., & Henle, C. (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>
- Brown, A. (2020). *Everything You've Wanted To Know About Gen Z But Were Afraid To Ask*. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/abrambrown/2020/09/23/everything-youve-wanted-to-know-about-gen-z-but-were-afraid-to-ask/>
- Eid, M. (2018). *Predictors of Job Boredom*. University of Central Florida.
- Garvin, G. (2019). Hubungan ntara Kesepian dengan Problematic Internet Use pada Remaja. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 8(1), 15–19.
- Ginting, S. B. A., & Yuniasanti, R. (2025). Hubungan antara Regulasi Diri dengan Perilaku Cyberloafing pada Karyawan Generasi Z. *Jurnal Integrasi Riset Psikologi*, 3(1), 21–30.
- Husna, F. H., Silviandari, I. A., & Susilawati, I. R. (2020). Kebosanan Kerja sebagai Prediktor Perilaku Cyberloafing pada Karyawan. *Jurnal Studia Insania*, 8(1), 43–59.
- Kim, W., Ahn, S., Nguyen, A. D., Kim, J., Kim, J., Oh, H., & Lee, S. (2020). Modern trends on quality of experience assessment and future work. *APSIPA Transactions on Signal and Information Processing*, 8.
- Lieberman, B., Seidman, G., McKenna, K. Y., & Buffardi, L. E. (2011). Employee Job Attitudes and Organizational Characteristics as Predictors of Cyberloafing. *Computers in Human Behavior*, 27(6), 2192–2199.
- Lim, V. K. G., & Chen, D. J. . (2009). Impact of Cyberloafing on Affect, Work Depletion, Facilitation and Engagement. *41st Annual Conference of International*

- Society of Paediatric Oncology SIOP 2009, 1–20.
- Mael, F., & Jex, S. (2015). Workplace Boredom: An Integrative Model of Traditional and Contemporary Approaches. *Group & Organization Management*, 40(2), 131–159. <https://doi.org/10.1177/1059601115575148>
- Nurtjahjanti, H., Hidayat, R., & Indrayanti, I. (2024). Development and Psychometric Evaluation of the Employee's Workplace Cyberloafing Scale. *Heliyon*, 10(20), 1–13.
- Pindek, S., Krajcevska, A., & Spector, P. E. (2018). Cyberloafing As A Coping Mechanism: Dealing With Workplace Boredom. *Computers in Human Behavior*, 86, 147–152. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2018.04.040>
- Podungge, L., Djafri, N., Zulystiawati, & Suking, A. (2024). Kepemimpinan dan Motivasi Bawahan Menghadapi Kelelahan dan Kebosanan Kerja di Kantor Desa Tolango. *Normalita (Jurnal Pendidikan)*, 12(3), 198–204.
- Putro, T. A. D., Ajeng, N., & Qomariyah, O. (2020). Stres Kerja, Keterlibatan Kerja dan Intensi Turnover pada Generasi Milenial. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(2), 154–163.
- Reijseger, G., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C., Taris, T. W., Van Beek, I., & Ouweneel, E. (2013). Watching the Paint Dry at Work: Psychometric Examination of the Dutch Boredom Scale. *Anxiety, Stress & Coping*, 26(5), 508–525. <https://doi.org/10.1080/10615806.2012.720676>
- Setiawan, W. (2017). Era Digital dan Tantangannya. *Seminar Nasional Pendidikan 2017*.
- Simanjuntak, E., Apsari, Y., & Engry, A. (2022). “Positive Learning Attitude” Training to Improve Vocational High School Students' Understanding of Academic Cyberslacking. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 11(3), 393–405. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v11i3.7874>
- Spector, P. E., & Fox, S. (2010). Counterproductive Work Behavior and Organisational Citizenship Behavior: Are they Opposite Forms of Active Behavior. *Applied Psychology*, 59(1), 21–39. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2009.00414.x>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Van Hooff, M. L., & Van Hooft, E. A. (2017). Boredom at Work: Towards a Dynamic Spillover Model of Need Satisfaction, Work Motivation, and Work-related Boredom. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(1), 133–148.