

Job Boredom, Work Overload, dan Cyberloafing: Uji Peran Mediasi Rumination dan Job Stress pada Karyawan Generasi Milenial

Lintang Prabaratri¹
Dian Ekowati²

^{1,2}*Department of Management; Center for Environmental, Social, and Governance studies (CESGS); Universitas Airlangga, Indonesia*

²Korespondensi penulis: d.ekowati@feb.unair.ac.id

Abstract. *Internet usage at the workplace has the potential for misuse with employees engaging in cyberloafing activities. Therefore, this research was conducted to examine the influence of job boredom and work overload on cyberloafing by mediating rumination and work stress. This research uses quantitative methods and respondents were selected using a purposive sampling technique, namely workers belonging to the millennial generation and working using internet technology from various industrial sectors, totaling 311 respondents. The data testing technique used is SmartPLS 3.2.9 software. There are five hypotheses accepted out of eight hypotheses in total. Excessive workload has a negative and significant effect on cyberloafing. Work boredom has a positive and significant correlation with rumination. Meanwhile, workload has a negative and significant influence on work stress. Rumination has a positive but not significant relationship with cyberloafing. Job stress has a positive and significant effect on cyberloafing. Meanwhile, for the mediation results, it was found that work boredom had a negative and significant effect on cyberloafing if mediation was carried out with rumination. Excessive workload has a positive but not significant correlation with cyberloafing if mediated by work stress.*

Keywords: *Job Boredom; Work Overload; Rumination; Job Stress; Cyberloafing.*

Abstrak. Penggunaan internet di tempat kerja berpotensi disalahgunakan oleh karyawan yang terlibat ke dalam aktivitas *cyberloafing*. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk melihat hubungan *job boredom* dan *work overload* terhadap *cyberloafing* dengan mediasi *rumination* dan *job stress*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan responden dipilih dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu para pekerja yang tergolong ke dalam kategori generasi milenial dan bekerja menggunakan teknologi internet dari berbagai sektor industri yang berjumlah 311 responden. Teknik pengujian data menggunakan *software* SmartPLS 3.2.9. Lima hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima dari delapan hipotesis yang diajukan secara keseluruhan. *Work overload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *cyberloafing*. Di sisi lain, *job boredom* memiliki korelasi positif dan signifikan terhadap *rumination*, sedangkan *work overload* memiliki

pengaruh negatif dan signifikan terhadap *job stress*. *Rumination* memiliki hubungan positif tetapi tidak signifikan terhadap *cyberloafing*. *Job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *cyberloafing*, sedangkan untuk pengujian mediasi ditemukan bahwa *job boredom* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *cyberloafing*, apabila dimediasi oleh *rumination*. *Work overload* memiliki korelasi yang positif tetapi tidak signifikan terhadap *cyberloafing*, apabila dimediasi oleh *job stress*.

Kata kunci: *Job Boredom; Work Overload; Rumination; Job Stress; Cyberloafing.*

LATAR BELAKANG

Saat ini sedang berlangsung revolusi industri 4.0 yang membawa kepada berbagai perubahan (Schwab *et al.*, 2016) Sebagai dampak dari revolusi industri yang terjadi, salah satu penggunaan teknologi yang paling dekat dan mudah untuk ditemukan saat ini adalah internet. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) pada Laporan Statistik Telekomunikasi Indonesia tahun 2021, melakukan akses terhadap internet di Indonesia terus mengalami peningkatan yang cukup tinggi. Saat ini, melakukan akses terhadap internet merupakan suatu kebutuhan bagi seorang karyawan, sehingga organisasi yang memanfaatkan internet dapat mencapai keunggulan yang kompetitif dibandingkan dengan mereka yang tidak menggunakannya, karena dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan kinerja, meningkatkan komunikasi, memperkuat citra, dan menjangkau pelanggan dengan lebih mudah (Koay, 2018).

Di sisi lain penggunaan internet di tempat kerja ternyata ditemukan sebagai cara karyawan terlibat ke dalam aktivitas yang tidak berkaitan dengan pekerjaan (Mohammad *et al.*, 2019). Beberapa aktivitas yang tidak terkait dengan pekerjaan yang paling sering dilakukan oleh karyawan, seperti belanja *online*, *blogging*, bermain *game*, dan berbagi pesan (Chesney *et al.*, 2009). Aktivitas lain yang tidak terkait dengan pekerjaan bahkan melanggar norma sosial juga ditemukan, yaitu judi *online* hingga mengunjungi situs dewasa (Hadlington & Parsons, 2017). Tindakan tersebut dapat merugikan keterlibatan di tempat kerja (Lieberman *et al.*, 2011), produktivitas (Young, 2004), serta kepuasan kerja dan persepsi keadilan (Stanton, 2002).

Cyberloafing dapat dikatakan sebagai cara karyawan dalam mengalihkan perhatian mereka dari tugas pekerjaan kepada hal-hal yang menjadi preferensinya (Pindek *et al.*, 2018). Rasa bosan terhadap pekerjaan dapat dikatakan sebagai hal yang umum terjadi (SEÇKİN, 2018). Selain *boredom* atau kebosanan, beberapa penelitian juga mempertanyakan apakah *work overload* juga menjadi alasan seorang karyawan melakukan tindakan *cyberloafing*. Karyawan yang terbebani dengan pekerjaannya akan merasa kelelahan secara emosional yang kemudian terlibat ke dalam *counterproductive work behavior* (CWB). Mempertimbangkan hal di atas, maka perlu dilakukan pemahaman yang lebih mendalam mengenai konsekuensi yang dapat terjadi dari *job boredom* dan *work overload* terhadap pekerjaan sebelum terjadinya tindakan *cyberloafing*. Penelitian ini akan menguji apakah kebosanan yang terjadi di tempat kerja *job boredom* dan kelebihan beban kerja atau *work overload* yang dikaitkan pada *job stress* dan *rumination*.

Informasi pada laman *Mental Health Foundation* menunjukkan bahwa 70% orang dewasa yang masih berusia muda merasa kewalahan dalam satu tahun terakhir. Selain itu, generasi milenial dikatakan cepat mengalami rasa bosan ketika pekerjaannya tidak sesuai

dengan ekspektasi yang dimilikinya dan dapat berakibat kepada berbagai hal dibandingkan dengan generasi lainnya. Ini didukung oleh survei Toluna Group dengan nama *Udemy For Business* di tahun 2016. Perusahaan melakukan survei terhadap 1.000 pekerja di kantor secara *full time* di Amerika Serikat dan menemukan berbagai alasan mengapa karyawan milenial merasa bosan di tempat kerja. Hasil kajian literatur yang dijelaskan tersebut memberikan kontribusi bahwa topik penelitian ini masih jarang ditemukan, terutama di Indonesia yang mengaitkan dengan generasi milenial. Hal itu merupakan bagian dari representasi dan kesuksesan bisnis, karena angkatan kerja di Indonesia saat ini didominasi oleh karyawan yang masuk dalam kategori generasi milenial, sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh *job boredom* dan *work overload* terhadap *cyberloafing* dengan mediasi *ruminatio*n dan *job stress*.

KAJIAN TEORITIS

Pengaruh *Job Boredom* terhadap *Cyberloafing*

Boredom berhubungan dengan kondisi kelelahan, pengulangan, depresi lamunan dan paksaan dan lebih sering dikaitkan dengan hasil yang negatif baik bagi individu maupun organisasi (van Hooff & van Hooff, 2018). Penelitian oleh Game (2007) menyatakan bahwa untuk mengatasi kebosanan dalam bekerja, karyawan berusaha untuk menggunakan berbagai cara, salah satunya adalah *disengagement coping*. Hasil penelitian serupa menunjukkan bahwa pada jam kerja, karyawan menggunakan alat telekomunikasinya untuk alasan tidak memiliki keterkaitan dengan pekerjaan (Eastin *et al.*, 2007), sehingga faktor yang mempengaruhi karyawan dalam melakukan kegiatan *cyberloafing*, salah satunya adalah terjadinya *job boredom* (Kamila & Muafi, 2023). Dari uraian tersebut, H1 dirumuskan sebagai berikut:

H1: *Job Boredom* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Cyberloafing*.

Pengaruh *Work Overload* terhadap *Cyberloafing*

Work overload merupakan suatu situasi ketika karyawan merasa memiliki terlalu banyak tanggung jawab pekerjaan yang diberikan atau aktivitas yang diharapkan dibandingkan dengan pertimbangan waktu yang tersedia, kemampuan yang dimilikinya, serta kendala lainnya (Kimura *et al.*, 2018). *Work overload* sering dikaitkan dengan *counter-productive work behavior* (CWB), yaitu karyawan yang merasa terbebani dengan pekerjaan yang dimilikinya akan merasakan kelelahan secara emosional dan membuat mereka terlibat di dalam aktivitas CWB, misalnya beristirahat di saat waktu yang tidak seharusnya (Hensel & Kacprzak, 2020). *Cyberloafing* pun merupakan salah satu bentuk kategori dari *counter-productive work behavior* (CWB) (Klotz & Buckley, 2013). Dari uraian tersebut, H2 dirumuskan sebagai berikut:

H2: *Work Overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Cyberloafing*.

Pengaruh *Job Boredom* terhadap *Rumination*

Job boredom merupakan sebuah keadaan ketika karyawan kurang memiliki minat dan merasa kesulitan berkonsentrasi pada aktivitas pekerjaan (Mael & Jex, 2015). Karyawan tersebut akan cenderung untuk berpikir negatif tentang pekerjaan mereka atau melakukan perenungan atau *ruminatio*n (Sousa & Neves, 2021). Faktor kebosanan terhadap pekerjaan memiliki efek langsung terhadap *ruminatio*n sebagai efek terbesar ketiga yang dihasilkan oleh terjadinya rasa bosan di tempat kerja terhadap *ruminatio*n. *Rumination*

juga ditemukan memiliki hubungan positif dengan berbagai emosi negatif, salah satunya adalah *boredom* (Ding *et al.*, 2019). Dari uraian tersebut, H3 dirumuskan sebagai berikut:

H3: *Job Boredom* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Rumination*.

Pengaruh *Work Overload* terhadap *Job Stress*

Ketika seorang individu dipaksa untuk melakukan pekerjaan melebihi kondisi normal, maka kondisi tersebut, baik secara fisiologis maupun psikologis akan terpengaruh (Yozgat *et al.*, 2013). Kondisi tersebut muncul karena karyawan merasa cemas, tegang, dan tertekan terhadap pekerjaannya (Cooke & Rousseau, 1984). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Schwab *et al.*, 2016) bahwa diduga *work overload* merupakan salah faktor yang berpengaruh terhadap terjadinya *job stress* atau menghadapi kondisi stres terhadap pekerjaannya. Ditemukan juga bahwa *work overload* berada pada urutan keenam sebagai sumber dari terjadinya *job stress* (Beh & Loo, 2012). Dari uraian tersebut, H4 dirumuskan sebagai berikut:

H4: *Work Overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Stress*.

Pengaruh *Rumination* terhadap *Cyberloafing*

Hal penting dalam fenomena *rumination* adalah pengalaman emosi negatif (Richard *et al.*, 2020). Emosi negatif tersebut akan meningkatkan kecenderungan bagi karyawan untuk terlibat dalam *counter-productive work behavior* (CWB) atau mengacu kepada perilaku menyimpang (Richard *et al.*, 2020). *Cyberloafing* merupakan salah satu bentuk kategori *counter-productive work behavior* (CWB) (Klotz & Buckley, 2013). Peristiwa kehidupan yang penuh dengan tekanan dianggap sebagai penyebab proksimal terjadinya kegiatan menggunakan *smartphone* atau ponsel (Peng *et al.*, 2023). Serupa dengan hasil penelitian tersebut, *rumination* memiliki peran pada hubungannya dengan ketergantungan terhadap telepon genggam (Kong *et al.*, 2020). Dari uraian tersebut, H5 dirumuskan sebagai berikut:

H5: *Rumination* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Cyberloafing*.

Pengaruh *Job Stress* terhadap *Cyberloafing*

Job stress juga memiliki arti sebagai tuntutan seluruh aspek pekerjaan yang ber-karakteristik bahaya dan dapat memberikan efek munculnya *job dissatisfaction* (Gupta & Beehr, 1979). Individu memilih untuk menghilangkan stres yang dirasakannya dengan melakukan kegiatan yang berkaitan dengan internet (Leung, 2007). Hal ini juga disampaikan bahwa *cyberloafing* digunakan untuk mengurangi tingkat stres (Lim & Chen, 2012). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ghani *et al.* (2018) bahwa karyawan dapat terlibat di dalam perilaku *cyberloafing*, karena masalah atau stres yang dialami di tempat kerja. Hal serupa juga dinyatakan dalam penelitian yang telah dilakukan bahwa *stressor* dan frekuensi dalam penggunaan internet mempengaruhi frekuensi perilaku *cyberloafing* (Alqahtani *et al.*, 2022). Dari uraian tersebut, H6 dirumuskan sebagai berikut:

H6: *Job Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Cyberloafing*.

Rumination* memediasi pengaruh *Job Boredom* terhadap *Cyberloafing

Pikiran pada suasana hati yang depresi hingga akhirnya perasaan tersebut dapat berhasil menguasai diri seseorang dikatakan sebagai *rumination*. Penjelasan ini dapat mengartikan dampak yang terjadi jika seseorang mengalami *job boredom*. Kebosanan

kerja merupakan keadaan ketika karyawan kurang memiliki minat dan kesulitan untuk berkonsentrasi terhadap pekerjaannya (Mael & Jex, 2015). Hal itu akan berdampak tidak baik, yaitu merenungkan permasalahannya secara berulang (Sonnetag & Fritz, 2015), sehingga kondisi tersebut dapat menghadirkan rasa cemas yang berlebihan atau *ruminatio*n (Sousa & Neves, 2021). Penelitian yang telah dilakukan menemukan bahwa *ruminatio*n dapat memediasi tindakan *cyberloafing* (Peng *et al.*, 2023). Suatu kehidupan yang penuh dengan tekanan dan perenungan merupakan penyebab yang dapat memengaruhi karyawan atas terjadinya kegiatan menggunakan teknologi dan internet (Kong *et al.*, 2020; Peng *et al.*, 2023). Hal itu juga memberikan hasil serupa, yaitu *ruminatio*n memainkan peran dengan memediasi hubungan terhadap ketergantungan atas telepon genggam (Kong *et al.*, 2020). Dari uraian tersebut, H5 dirumuskan sebagai berikut:

H7: *Ruminatio*n memediasi hubungan antara *Job Boredom* dan *Cyberloafing*.

Job Stress* memediasi pengaruh antara *Work Overload* terhadap *Cyberloafing

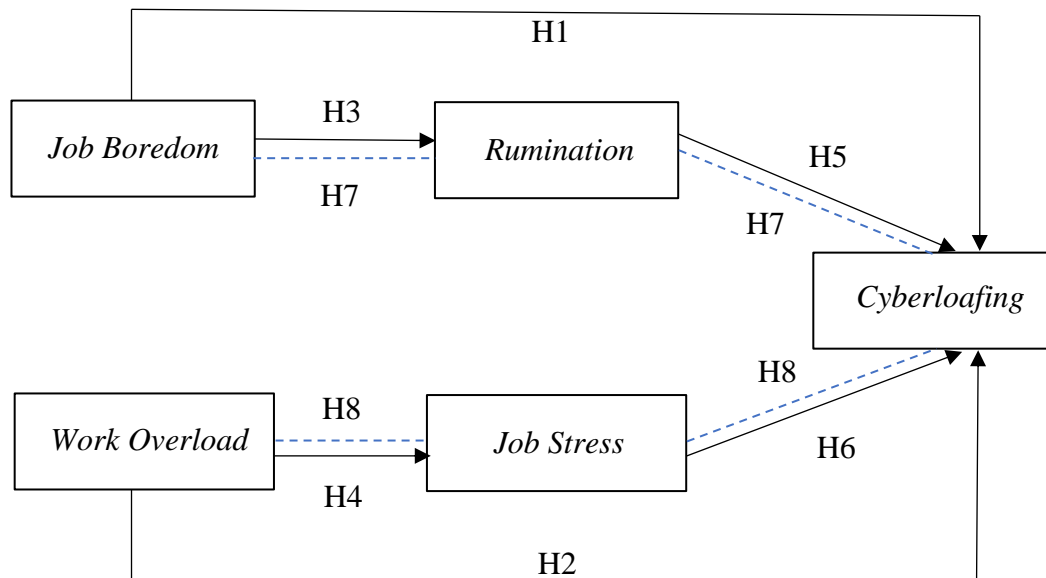
Pada model dan pendekatan stres, Cooper dan Marshall menjelaskan bahwa hal-hal utama yang dapat memicu *job stress*, salah satunya adalah beban kerja yang berlebihan (Abbasi & Janjua, 2016). Tidak berhenti sampai di sini, situasi *job stress* akan membawa karyawan pada perilaku *disengagement*, yaitu karyawan justru akan menjauhkan diri dari pekerjaannya dan bersikap negatif. *Disengagement coping* dapat bersifat membuat pekerjaan terlihat lebih menarik melalui aktivitas-aktivitas yang tidak memiliki hubungan dengan pekerjaan (Game, 2007). *Cyberloafing* merupakan aktivitas yang dapat mengalihkan perhatian karyawan dari beban pekerjaannya kepada hal-hal pribadi dan rekreasi dengan mengakses internet di saat kerja (Pindek *et al.*, 2018; Lim, 2002). Oleh karena itu, *cyberloafing* merupakan salah satu bentuk *disengagement coping* atau dengan kata lain *cyberloafing* merupakan dampak berupa sikap negatif seorang karyawan yang menjauhkan dirinya dari pekerjaannya.

H8: *Job Stress* memediasi hubungan antara *Work Overload* terhadap *Cyberloafing*

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian secara kuantitatif dilakukan dengan menjadikan karyawan generasi milenial yang sedang bekerja baik di organisasi publik maupun swasta dengan menggunakan teknologi internet di wilayah Indonesia sebagai subjek penelitian. Jumlah sampel ditentukan dengan teknik *purposive sampling* dengan dua kriteria yang telah ditetapkan harus terpenuhi, yaitu pekerja memungkinkan untuk mengakses internet dari berbagai teknologi (PC, laptop, iPad, *smartphone*, dll) dan berusia pada kategori generasi milenial (Howe & Strauss, 2000) di Indonesia, yaitu kelahiran tahun 1982-2002. Selanjutnya, merujuk pendapat Hair *et al.* (2014) yang menyatakan bahwa jumlah sampel ditentukan dengan perbandingan 1:5 terhadap jumlah indikator, sehingga didapatkan sampel minimal sebanyak 265. Penelitian ini mendapatkan 311 responden secara *online*. *Job boredom* diukur dengan *Dutch Boredom Scale* yang dikembangkan oleh Reijseger *et al.* (2013) yang terdiri atas delapan butir pengukuran. *Work overload* diukur menggunakan enam item yang didasarkan atas instrumen Shantz *et al.* (2016). *Ruminatio*n diukur menggunakan *Work-related Ruminatio*n *Questionnaire* (WRRQ) yang dikembangkan oleh Copley *et al.* (2012) yang terdiri atas 15 butir. *Job stress* diukur dengan 13 indikator yang dikembangkan oleh Parker dan De Cotiis (1983). *Cyberloafing* diukur dengan menggunakan instrumen Lim (2002) yang memiliki 11 butir pengukuran.

Teknik Partial Least Square-Structural Equation Model (PLS-SEM) akan digunakan pada penelitian ini dengan bantuan SmartPLS 3. PLS-SEM sendiri terbagi ke dalam dua elemen, yaitu pengujian model struktural atau yang sering disebut sebagai *inner model* dan pengujian model pengukuran atau *outer model* terhadap hubungan antara konstruk dan indikator (Hair Jr. *et al.*, 2017). Langkah pertama yang dilakukan dalam menggunakan PLS-SEM adalah dengan membuat *path model* yang akan menghubungkan konstruk serta variabel berdasarkan atas teori dan pemikiran logis (Hair *et al.*, 2014). Dari teori yang sudah ada, *path model* dikembangkan menjadi hipotesis yang saling berhubungan dan selanjutnya diuji secara empiris (Hair Jr. *et al.*, 2017). Selanjutnya Pengujian terhadap *outer model* dilakukan atas *internal consistency reliability*, *convergent validity*, dan *discriminant validity* (Hair Jr. *et al.*, 2017) dan *inner model evaluation* yaitu menguji keterkaitan antara variabel laten (Hair *et al.*, 2014). Tujuan dilakukannya uji model struktural adalah untuk melihat hubungan antara konstruk yang diukur menggunakan uji t dari *Partial Least Square* (PLS).



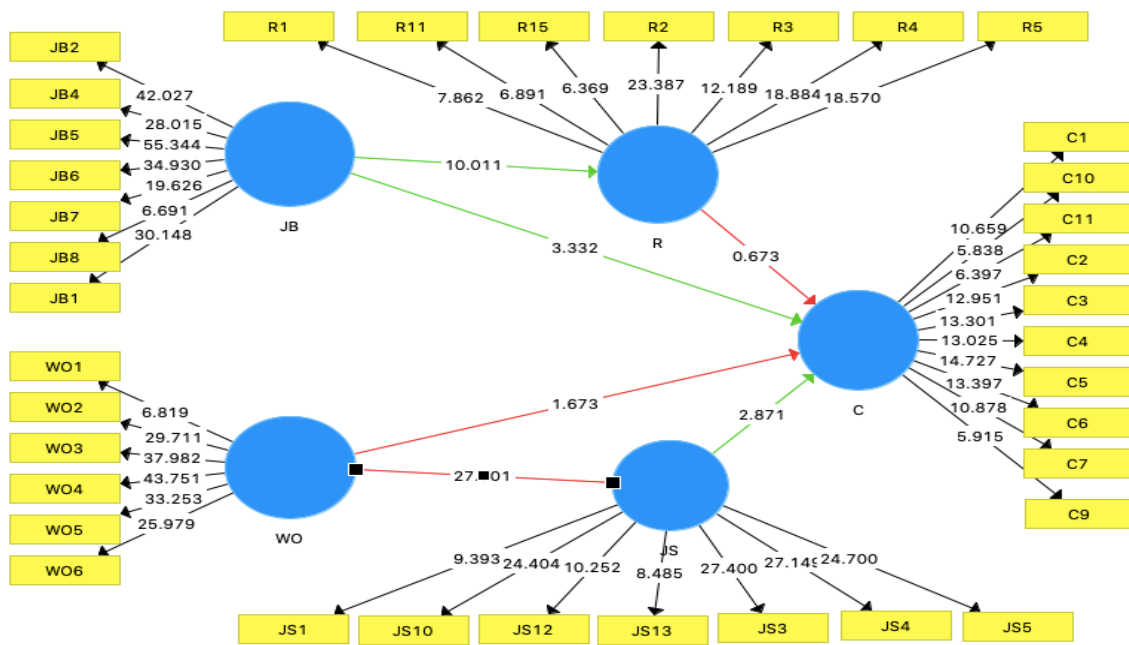
Gambar 1. Kerangka Penelitian

Merujuk pada pengembangan hipotesis, pengembangan kerangka penelitian yang sesuai pada Gambar 1, yaitu menggunakan lima variabel yang terbagi menjadi variabel independen (*Job boredom* dan *work overload*), variabel mediasi (*Rumination* dan *job stress*), serta variabel dependen (*Cyberloafing*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden yang terpilih dalam penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di organisasi sektor publik dan swasta dari berbagai macam industri yang mayoritas berusia 20-27 tahun dan berposisi pada level kerja sebagai *assistant/junior*. Dipastikan bahwa seluruh responden tersebut dapat mengakses internet dari berbagai teknologi di tempat kerja. Selanjutnya, dilakukan pengujian yang menunjukkan hasil nilai *composite reliability* seluruh variabel berada pada angka lebih besar dari 0,6 validitas konvergen konstruk bahwa jika nilai AVE kurang dari 0,5 tetapi nilai *composite reliability* lebih dari

tingkat yang dapat diterima yaitu 0,6 maka masih dapat ditoleransi (Lam, 2012). Hasil uji reliabilitas, baik pada pengukuran *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* dapat dilihat bahwa seluruh variabel penelitian yang digunakan, yaitu *Cyberloafing*, *Job Boredom*, *Job Stress*, *Rumination*, dan *Work Overload* memiliki hasil yang dianggap baik, yaitu nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* memenuhi kriteria berdasarkan Hair *et al.* (2017). Dengan hasil reliabilitas tersebut, instrumen penelitian memenuhi syarat untuk seluruh proses *measurement (outer) model*. Selanjutnya, uji *path coefficients* dengan prosedur *bootstrapping* dan bantuan perangkat SmartPLS 3.2.9 menghasilkan pengujian hipotesis penelitian yang disajikan pada Gambar 2.



Gambar 2. Hasil Output SmartPLS 3

Tabel 1 menyajikan hasil dari uji *path coefficients* dengan prosedur *bootstrapping*, dimana menghasilkan pengujian hipotesis penelitian. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis tersebut, para karyawan milenial yang merasakan kebosanan terhadap pekerjaannya meliputi segala faktor didalamnya akan melakukan tindakan *cyberloafing*. Hasil ini sejalan bahwa untuk mengatasi hadirnya rasa bosan dalam bekerja maka karyawan akan berusaha melakukan berbagai cara salah satunya adalah kegiatan yang tidak berkorelasi dengan pekerjaan bahkan bersifat menghindari tugas (Game, 2007). Hal sebaliknya terjadi pada hubungan *work overload* dan *cyberloafing* yang memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan. Hasil penelitian ini didukung juga bahwa justru dengan tuntutan pekerjaan yang berat maka tingkat terjadinya *cyberloafing* pada karyawan akan menurun (Andreassen *et al.*, 2014). Hasil penelitian yang selaras bahwa penggunaan alat komunikasi pribadi atau komputer pada karyawan digunakan hanya untuk mengisi waktu luang atau beristirahat, bukan untuk melakukan kegiatan-kegiatan menyimpang mencuri waktu kerja dan mengurangi produktivitas kerja (Blanchard & Henle, 2008). Walaupun hasil menunjukkan hal demikian, tetapi *work overload* bukan strategi yang efektif untuk meng-

hindari karyawan dari *cyberloafing* karena justru menimbulkan konsekuensi negatif, yaitu meningkatnya stres karyawan (Andreassen *et al.*, 2014).

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>P-Value</i>
H1: <i>Job Boredom</i> → <i>Cyberloafing</i>	0.340	0.001
H2: <i>Work Overload</i> → <i>Cyberloafing</i>	-0.147	0.096
H3: <i>Job Boredom</i> → <i>Rumination</i>	0.480	0.000
H4: <i>Work Overload</i> → <i>Job Stress</i>	-0.720	0.000
H5: <i>Rumination</i> → <i>Cyberloafing</i>	0.062	0.487
H6: <i>Job Stress</i> → <i>Cyberloafing</i>	0.323	0.010
H7: <i>Job Boredom</i> → <i>Rumination</i> → <i>Cyberloafing</i>	-0.232	0.012
H8: <i>Work Overload</i> → <i>Job Stress</i> → <i>Cyberloafing</i>	0.030	0.498

Selanjutnya ditemukan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *job boredom* terhadap *rumination* pada karyawan milenial. Hasil tersebut didukung penelitian bahwa ketika karyawan dihadapi oleh keadaan kurang memiliki minat serta kesulitan untuk berkonsentrasi terhadap aktivitas pekerjaannya, karyawan akan cenderung menilai bahwa seluruh pekerjaannya tidak memiliki nilai (Mael & Jex, 2015). Meskipun penelitian tersebut tidak dilakukan secara langsung pada karyawan generasi milenial, namun kondisi ini terjadi pada karyawan terutama karyawan generasi milenial di Indonesia. Ditemukan juga hasil bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara variabel *work overload* terhadap variabel *job stress* pada karyawan milenial, bahwa walaupun *work overload* diduga sebagai salah satu faktor yang dapat menyebabkan *job stress*, namun nyatanya temuan dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa *work overload* tidak berpengaruh kepada *job stress* (Schwab *et al.*, 2016). Kondisi ini memungkinkan untuk terjadi karena meskipun beban kerja yang diharapkan oleh perusahaan cukup tinggi, karyawan mampu untuk secara sepenuhnya menerima beban pekerjaan tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel *rumination* terhadap variabel *cyberloafing* pada karyawan milenial. Hasil penelitian ini didukung adanya hubungan antara *rumination* terhadap ketergantungan terhadap telepon genggam (Kong *et al.*, 2020). Orang yang berada pada situasi *rumination* akan mencoba untuk melarikan diri dari kehidupan nyata dengan menghabiskan banyak waktu kepada kegiatan *online* (Winter *et al.*, 2014). Selanjutnya hubungan antara *job stress* dan *cyberloafing* ditemukan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Hasil tersebut didukung oleh penelitian Ghani *et al.* (2018) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dimana karyawan akan terlibat ke dalam aktivitas *cyberloafing*. Didukung juga oleh penelitian, yang menyatakan bahwa *stressor* dan frekuensi karyawan dalam penggunaan internet akan mempengaruhi frekuensi karyawan dalam terlibat *cyberloafing* (Alqahtani *et al.*, 2022).

Pada hubungan mediasi, diketahui terdapat pengaruh hubungan yang negatif dan signifikan antara *job boredom* dan *cyberloafing* ketika dimediasi oleh *rumination*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *rumination* memediasi hubungan secara parsial atau *partial mediation* pada hubungan *job boredom* dan *cyberloafing*. Selanjutnya, hasil penelitian ini didukung oleh studi yang menemukan bahwa situasi merenungkan suatu permasalahan dapat memediasi dan menuju kepada aktivitas penggunaan internet untuk kebutuhan

pribadi di tempat kerja (Peng et al., 2023). Hasil ini juga didukung oleh penelitian, bahwa *ruminatio*n memiliki peran memediasi hubungan terhadap ketergantungan terhadap telepon genggam (Kong et al., 2020). Kegiatan ketergantungan terhadap telepon genggam ini merupakan salah satu bentuk dari *cyberloafing* dan berpotensi pada karyawan generasi milenial yang identik dibesarkan dengan teknologi. Terakhir, ditemukan bahwa terdapat pengaruh hubungan positif dan tidak signifikan antara *work overload* dan *cyberloafing* jika dimediasi oleh *job stress*. *Job stress* tidak memediasi hubungan antara *work overload* dan *cyberloafing*. Korelasi yang tidak signifikan antara *work overload* dan *job stress* pada penelitian ini didukung oleh penelitian Calisir et al. (2011), walaupun karyawan terbiasa dengan kerja keras, tetapi mereka membenci gangguan apa pun yang disebabkan oleh pekerjaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini membantu untuk memahami melihat hubungan *job boredom* dan *work overload* terhadap *cyberloafing* dengan mediasi *ruminatio*n dan *job stress*. Topik ini di Indonesia masih jarang ditemukan sehingga penelitian ini akan mengisi kesenjangan ini dan menghubungkan dengan generasi milenial yang saat ini mendominasi angkatan kerja. Hasil penelitian menjelaskan bahwa *job boredom* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *ruminatio*n dan *cyberloafing*., namun *work overload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *cyberloafing* dan *job stress* pada karyawan generasi milenial. *Ruminatio*n berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *cyberloafing*, sedangkan *job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *cyberloafing* pada karyawan generasi milenial. Hubungan mediasi memperlihatkan *job boredom* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *cyberloafing* ketika dimediasi oleh *ruminatio*n pada karyawan generasi milenial, *work overload* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *cyberloafing* ketika dimediasi oleh *job stress* pada karyawan generasi milenial. Peneliti selanjutnya dapat mengeksplorasi terkait penggunaan internet di waktu kerja. Ini dianggap penting karena akan mengetahui secara lebih dalam perspektif karyawan terkait penggunaan internet di tempat kerja dan apakah kehadiran internet memberikan dampak positif atau negatif.

DAFTAR REFERENSI

- Abbasi, M. M., & Janjua, S. Y. (2016). The mediating effect of job stress on work overload and organizational performance in the banking industry. *Abasyn Journal of Social Sciences*, 9(2), 376-387.
- Alqahtani, N., Innab, A., Alammar, K., Alkhateeb, R., Kerari, A., & Alharbi, M. (2022). Cyberloafing behaviours in nursing: The role of nursing stressors. *International Journal of Nursing Practice*, 28(5). <https://doi.org/10.1111/ijn.13079>
- Andreassen, C. S., Torsheim, T., & Pallesen, S. (2014). Predictors of use of social network sites at work - a specific type of cyberloafing. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 19(4), 906–921. <https://doi.org/10.1111/jcc4.12085>
- Beh, L. S., & Loo, L. H. (2012). Job stress and coping mechanisms among nursing staff in public health services. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(7)(June), 131.

- 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>
- Calisir, F., Gumussoy, C. A., & Iskin, I. (2011). Factors Affecting Intention to Quit among IT Professionals in Turkey. *Personnel Review*, 40, 514-533. <https://doi.org/10.1108/004834811111133363>
- Chesney, T., Coyne, I., Logan, B., & Madden, N. (2009). Griefing in virtual worlds: Causes, casualties and coping strategies. *Information Systems Journal*, 19(6), 525–548. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2575.2009.00330.x>
- Cooke, R. A., & Rousseau, D. M. (1984). Stress and strain from family roles and work-role expectations. *Journal of Applied Psychology*, 69(2), 252–260. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.69.2.252>
- Cropley, M., Michalianou, G., Pravettoni, G., and Millward, L. J. (2012). The Relation of Post-work Ruminative Thinking with Eating Behaviour. *Stress and Health*, 28(1), 23–30. doi:10.1002/smi.1397
- Ding, X., Du, J., Zhou, Y., An, Y., Xu, W., & Zhang, N. (2019). State mindfulness, rumination, and emotions in daily life: An ambulatory assessment study. *Asian Journal of Social Psychology*, 22(4), 369–377. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/ajsp.12383>
- Eastin, M. S., Glynn, C. J., & Griffiths, R. P. (2007). Psychology of communication technology use in the workplace. *Cyberpsychology and Behavior*, 10(3), 436–443. <https://doi.org/10.1089/cpb.2006.9935>
- Game, A. M. (2007). Workplace boredom coping: Health, safety, and HR implications. *Personnel Review*, 36(5), 701–721. <https://doi.org/10.1108/00483480710774007>
- Ghani, F. A., Muslim, N. A., Rasli, M. A. M., Bhaskaran, K. N. A., Rashid, R. E., & Kadir, S. A. S. A. (2018). Problematic Usage of Digital Technologies at Workplace: A Study on Job Stress and Cyberloafing Behaviour among Government Servants in Malaysia. *Global Business & Management Research*, 10(3).
- Hadlington, L., and Parsons, K. (2017). *Pre-Print Version: Please cite as: Can Cyberloafing and Internet Addiction Affect Organisational Information Security?* 20, 567–571.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Hair Jr., J. F., Matthews, L. M., Matthews, R. L., & Sarstedt, M. (2017). Updated guidelines on which method to use. *International Journal of Multivariate Data Analysis*, 1(2), 107.
- Hensel, P. G., & Kacprzak, A. (2020). Job Overload, Organizational Commitment, and Motivation as Antecedents of Cyberloafing: Evidence from Employee Monitoring Software. *European Management Review*, 17(4), 931–942. <https://doi.org/10.1111/emre.12407>
- Howe, N., & Strauss, W. (2000). Millennials Rising: The Next Great Generation. In R. J. Matson (Ed.), *Cartoons*. New York: Vintage Books.

- Khuong, M. N., & Yen, V. H. (2016). Investigate the Effects of Job Stress on Employee Job Performance — A Case Study at Dong Xuyen Industrial Zone, Vietnam. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 7(2), 31–37. <https://doi.org/10.18178/ijtef.2016.7.2.495>
- Kimura, T., Bande, B., & Fernández-Ferrín, P. (2018). Work overload and intimidation: The moderating role of resilience. *European Management Journal*, 36(6), 736–745. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.03.002>
- Klotz, A. C., & Buckley, M. R. (2013). A historical perspective of counterproductive work behavior targeting the organization. *Journal of Management History*, 19(1), 114–132. <https://doi.org/10.1108/17511341311286222>
- Koay, K. Y. (2018). Workplace ostracism and cyberloafing: a moderated–mediation model. *Internet Research*, 28(4), 1122–1141. <https://doi.org/10.1108/IntR-07-2017-0268>
- Kong, F., Qin, J., Huang, B., Zhang, H., & Lei, L. (2020). The effect of social anxiety on mobile phone dependence among Chinese adolescents: A moderated mediation model. *Children and Youth Services Review*, 108, 104517. <https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2019.104517>
- Lam, L. W. (2012). Impact of competitiveness on salespeople’s commitment and performance. *Journal of Business Research*, 65(9), 1328–1334. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.10.026>
- Leung, L. (2007). Stressful life events, motives for internet use, and social support among digital kids. *Cyberpsychology and Behavior*, 10(2), 204–214. <https://doi.org/10.1089/cpb.2006.9967>
- Liberman, B., Seidman, G., McKenna, K. Y. A., & Buffardi, L. E. (2011). Employee job attitudes and organizational characteristics as predictors of cyberloafing. *Computers in Human Behavior*, 27(6), 2192–2199. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2011.06.015>
- Lim, V. K. G. (2002). The IT Way of Loafing on the Job : Cyberloafing , Neutralizing and Organizational Justice The IT way of loafing on the job : cyberloafing , neutralizing and. *Journal of Organizational Behavior*, 23(April), 675–694.
- Lim, V. K. G., & Chen, D. J. Q. (2012). Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work? *Behaviour and Information Technology*, 31(4), 343–353. <https://doi.org/10.1080/01449290903353054>
- Mael, F., & Jex, S. (2015). Workplace Boredom: An Integrative Model of Traditional and Contemporary Approaches. *Group and Organization Management*, 40(2), 131–159. <https://doi.org/10.1177/1059601115575148>
- Kamila, M. N., & Muafi, M. (2023). The influence of job stress and job boredom on employee performance mediated by cyberloafing behavior: Evidence in Indonesia. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 12(1), 99–109. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i1.2272>
- Mohammad, J., Quoquab, F., Halimah, S., & Thurasamy, R. (2019). Workplace internet leisure and employees’ productivity: The mediating role of employee satisfaction. *Internet Research*, 29(4), 725–748. <https://doi.org/10.1108/IntR-05-2017-0191>
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior & Human Performance*, 32(2), 160–177.

[https://doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90145-9](https://doi.org/10.1016/0030-5073(83)90145-9)

- Peng, R., Xiao, J., Chen, T., Alugongo, G. M., Yang, H., Zhang, S., & Cao, Z. (2023). Validation of a methodology for characterization of rumination, lying, standing, and performing non-nutritive oral behaviors and behavioral patterns in Holstein dairy calves. *Journal of Dairy Science*, *106*(9), 6402–6415. <https://doi.org/10.3168/jds.2022-22625>
- 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>
- Richard, E. M., Young, S. F., Walsh, J. J., & Giumetti, G. W. (2020). Cyberaggression in Work-Related Email: Nomological Network and Links to Victims' Counterproductive Work Behavior. *Occupational Health Science*, *4*(1–2), 161–190. <https://doi.org/10.1007/s41542-020-00056-3>
- Schwab, K., Schwab, K., Revolution, F. I., & Directors, C. (2016). *Main ideas of the book To whom is this book indicated? Overview of the book*. 1–5.
- Seçkin, Ş. N. (2018). Boredom at Work: A Research on Public Employees. *Journal of Business Research - Turk*, *10*(1), 639–651. <https://doi.org/10.20491/isarder.2018.411>
- Shantz, A., Alfes, K. and Latham, G.P. (2016) The Buffering Effect of Perceived Organizational Support on the Relationship between Work Engagement and Behavioral Outcomes. *Human Resources Management*, *55*, 25-38. <https://doi.org/10.1002/hrm.21653>
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor- detachment model as an integrative framework. *Journal of organizational behavior*, *36*(S1).
- Sousa, T., & Neves, P. (2021). Two Tales of Rumination and Burnout: Examining the Effects of Boredom and Overload. In *Applied Psychology* (Vol. 70, Issue 3). <https://doi.org/10.1111/apps.12257>
- Stanton, J. M. (2002). Company profile of the frequent internet user. *Communications of the ACM*, *45*(1), 55–59. <https://doi.org/10.1145/502269.502297>
- van Hooft, E. A. J., & van Hooff, M. L. M. (2018). The state of boredom: Frustrating or depressing? *Motivation and Emotion*, *42*(6), 931–946. <https://doi.org/10.1007/s11031-018-9710-6>
- Winter, J. E., MacInnis, R. J., Wattanapenpaiboon, N., & Nowson, C. A. (2014). BMI and all-cause mortality in older adults: a meta-analysis. *The American journal of clinical nutrition*, *99*(4), 875-890. doi:10.3945/ajcn.113.068122
- Young, K. S. (2004). Internet addiction: A new clinical phenomenon and its consequences. *American Behavioral Scientist*, *48*(4), 402-415
- Yozgat, U., Yurtkoru, S., & Bilginoğlu, E. (2013). Job Stress and Job Performance Among Employees in Public Sector in Istanbul: Examining the Moderating Role of Emotional Intelligence. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *75*, 518–524. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.056>