

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi di Indonesia telah mengalami pertumbuhan yang signifikan dalam satu dekade terakhir.

¹Internet sudah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan masyarakat, baik dalam bidang pendidikan maupun penunjang perekonomian. Peningkatan akses terhadap perangkat digital serta semakin luasnya jaringan telekomunikasi turut mendorong pertumbuhan jumlah pengguna internet dari tahun ke tahun.

Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) tahun 2025 menyatakan sebanyak 80,66% orang di Indonesia adalah pengguna internet.

²APJII mencatat jumlah pengguna internet di Indonesia mencapai 212 juta jiwa dengan penetrasi internet tertinggi berasal dari Gen Z (25,54%) dan Gen Milenial (25,17%). ³Internet tidak lagi diposisikan sekadar sebagai alat bantu komunikasi, melainkan telah menjadi infrastruktur utama dalam dunia kerja modern yang menopang hampir seluruh aktivitas organisasi. Dalam survey yang dilakukan oleh Kemenkominfo RI pada tahun 2019, sebanyak 97% responden menganggap bahwa internet merupakan hal yang

¹ Fikri Haikal & Ryan Juminta Anward. Dampak Penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Per Kapita Tingkat Provinsi di Indonesia. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Pembangunan. (2023). Hlm 45.

² APJII. Profil Internet Indonesia. (2025).

³ *ibid*

sangat penting dalam mendukung dan mempermudah pekerjaan.⁴ Perkembangan internet yang pesat, perangkat *mobile*, *platform* kerja kolaboratif seperti *zoom* dan *google workspace* telah membawa perubahan dalam cara karyawan menjalankan tugas sehari-hari.⁵ Hal ini cukup menguntungkan bagi karyawan dari segi fleksibilitas waktu dalam penyelesaian tugas.

Di Sisi lain, kemajuan teknologi tersebut juga membuka celah bagi perilaku kurang produktif di tempat kerja. Akses internet yang mudah selama jam kerja sering kali membuat karyawan mengunjungi situs non-kerja, seperti media sosial atau *game online*. Penelitian yang dilakukan oleh Pangalila menyatakan bahwa banyaknya karyawan menggunakan waktunya setidaknya satu jam per hari untuk mengakses internet yang tidak ada korelasinya dengan pekerjaan di jam kerja.⁶ Dalam penelitian Pangalila et al juga disebutkan bahwa karyawan dapat mengkorupsi waktu kerja sampai 20 jam lebih (1 jam x 20 hari kerja) atau sama saja dengan 2,5 hari kerja penuh dalam satu bulan.⁷

Fenomena tersebut kerap kali disebut dengan perilaku *cyberloafing*, yaitu pemakaian internet untuk kebutuhan atau keperluan pribadi selama

⁴ Clarisa Putri Pangalila., dkk. Pengaruh Self Control dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado. Jurnal EMBA. (2024). Hlm. 819.

⁵ Hanalia Prameswary., dkk. Efektivitas Pertemuan Daring Menggunakan Zoom, Google Meet dan Microsoft Teams Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. Action Research Literate. (2024). Hlm. 85.

⁶ Nurlaili Hasanah & H. John Herwanto. Stres Kerja dengan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan Administrasi. Pikobuletin: Bulterin Ilmiah Psikologi. (2022). Hlm. 118.

⁷ Ibid. Hlm. 119.

jam kerja tanpa adanya korelasi dengan pekerjaan. Perilaku tersebut meliputi berbagai kegiatan seperti membuka media sosial, menonton video, memainkan permainan secara daring, atau melakukan kegiatan *online* lainnya yang tidak memiliki keterkaitan dengan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan. Dampak negatif dari perilaku *cyberloafing* tidak hanya terbatas pada penurunan produktivitas individu, tetapi juga dapat menimbulkan risiko keamanan jaringan bagi organisasi, misalnya penggunaan internet yang tidak terkontrol dapat menyebabkan pengunduhan perangkat lunak ilegal atau akses ke situs berbahaya yang berpotensi menimbulkan ancaman keamanan siber.⁸

Dalam perspektif perilaku organisasi, *cyberloafing* sering dikategorikan sebagai bagian dari perilaku menyimpang di tempat kerja (*workplace deviant behavior*).⁹ Robinson dan Bennet menjelaskan bahwa perilaku menyimpang merupakan tindakan sukarela yang melanggar norma organisasi dan berpotensi merugikan organisasi.¹⁰ *Cyberloafing* termasuk dalam kategori deviasi produksi karena mengurangi waktu dan upaya kerja yang seharusnya dialokasikan untuk tugas organisasi. Waktu kerja pada dasarnya merupakan sumber daya ekonomi yang memiliki nilai produktif. Ketika waktu tersebut digunakan untuk aktivitas non-pekerjaan, maka

⁸ Robbi Juniar & Agus Arijanto. *The Influence of Workload and Work Stress Mediated by Burnout on Cyberloafing Behavior in the Pharmaceutical Industry's R&D Department*. Jurnal Akutansi, Manajemen, dan Perencanaan Kebijakan, Universitas Mercu buana. (2024). Hlm. 2-3.

⁹ Sabila Nadhirah Kurnia & Oki Mardawati. Hubungan Antara Employee Engagement dan Cyberloafing Karyawan Genereasi Y dan Z. Jurnal Riset Psikologi.(2023). Hlm 110.

¹⁰ Andri Aprinanda. Studi Deskriptif Workplace Deviant Behavior (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi di Pabrik Kelapa Sawit Sei Pagar PT Perkebunan Nusantara V Persero). Hlm 90.

secara tidak langsung terjadi pengurangan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Meskipun demikian, beberapa penelitian seperti dari Munandar et al dan Patmawati menyatakan bahwa *cyberloafing* tidak selalu berdampak negatif secara absolut.¹¹ Dalam intensitas rendah, aktivitas daring non-pekerjaan dapat berfungsi sebagai jeda singkat (*micro-break*) yang membantu individu memulihkan konsentrasi dan mengurangi kejenuhan. Teori pemulihan sumber daya (*Resource Recovery Theory*) yang dikembangkan dari COR (*Conservation of Resources*) oleh Hobfoll dan *Effort-Recovery* oleh Meijman & Mulder menjelaskan bahwa individu memerlukan waktu singkat untuk mengembalikan kapasitas mental setelah mengalami kelelahan kognitif.¹² Akan tetapi, manfaat tersebut umumnya hanya ditemukan pada penggunaan yang bersifat sementara dan terbatas. permasalahan muncul ketika *cyberloafing* dilakukan secara berlebihan, tidak terkontrol, dan menjadi kebiasaan rutin. Pada kondisi tersebut, *cyberloafing* tidak lagi berfungsi sebagai pemulihan, melainkan menjadi distraksi yang mengganggu fokus kerja, memperpanjang penyelesaian tugas, serta meningkatkan kecenderungan prokrastinasi.¹³ Oleh karena itu, dalam penelitian ini *cyberloafing* dipahami sebagai perilaku yang

¹¹ Haris Munandar, Dibyo Waskito Guntoro, Dedy Setyawan. Investigasi Efek *Cyberloafing* terhadap Dinamika Stres Profesional. Jurnal Perspektif Penelitian Pendidikan. (2024). Hlm 3-4; Patmawati. Quality of Work Life dan Perilaku Cyberloafing pada Karyawan. Jurnal Psikologi. Hlm 130.

¹² Gerhard Blasche, Jelena Zilic, Oskar Frischenschlager. *Task-related increases in fatigue predict recovery time after academic stress*, *Journal of Occupational Health*. (2016). Hlm 90.

¹³ Ni Putu Esa Ade Liani Putri & I Gede Riana. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Karyawan yang Dimediasi Oleh Stres Kerja. Jurnal Manajemen. (2025). Hlm 580-581

berpotensi merugikan organisasi apabila dilakukan secara berlebihan selama jam kerja.

Fenomena *cyberloafing* menjadi semakin relevan dalam lingkungan kerja yang berbasis digital. Kemudahan akses internet, minimnya pengawasan langsung, serta budaya kerja yang fleksibel memungkinkan karyawan untuk dengan mudah beralih dari aktivitas pekerjaan ke aktivitas pribadi hanya dalam hitungan detik.¹⁴ Kondisi ini menciptakan batas yang semakin kabur antara kepentingan profesional dan kepentingan pribadi selama jam kerja. Dalam jangka panjang, apabila tidak dikelola dengan baik, *cyberloafing* dapat membentuk budaya kerja yang permisif terhadap pelanggaran disiplin waktu.¹⁵

Secara normatif, individu yang telah terikat dalam hubungan kerja memiliki kewajiban moral dan profesional untuk menggunakan waktu kerja secara optimal. Teori komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan keterikatan emosional, kesediaan untuk berkontribusi, serta kepatuhan terhadap norma organisasi.¹⁶ Disiplin kerja juga menjadi aspek penting dalam menjaga efektivitas organisasi. Disiplin mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, termasuk dalam penggunaan fasilitas organisasi.

¹⁴ Wiryawan Yurih Kaloko, Diah Priharsari, Andi Reza Pardanakusuma. Analisis Kualitatif Perilaku *Cyberloafing* terhadap Pekerja di Lingkungan Kerja. Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer. (2022).Hlm 641.

¹⁵ Imam Sucipto & Dadang Heri Kusumah. Menuju Kinerja Optimal: Mengatasi Tantangan *Cyberloafing* Dengan Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja yang Kuat. Management Entrepreneursip Journal. Hlm 9952.

¹⁶ Cynthia Petra Haumahu & Yulian Hermanus Wenno. Gambaran Komitmen Organisasi Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Maluku Pada Bagian Tata Usaha. Jurnal Ekonomi sosial & Humaniora. (2020). Hlm 61-62

Dengan demikian, secara konseptual *cyberloafing* bertentangan dengan prinsip komitmen dan disiplin kerja yang ideal.

Namun, realitas di lapangan sering kali menunjukkan hal yang berbeda. *Cyberloafing* adalah fenomena yang cukup umum terjadi dalam dunia kerja. Batas antara aktivitas kerja dan aktivitas hiburan menjadi tipis, karena keduanya sama-sama dilakukan melalui perangkat dan platform yang serupa. Literatur akademik menunjukkan bahwa *cyberloafing* tidak muncul tanpa sebab, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor individual maupun organisasional. Dalam kajian perilaku organisasi, *cyberloafing* sering dikaitkan dengan variabel seperti *self-control*, beban kerja, serta *burnout*. Seperti contohnya penelitian dari Noratika Ardilasari & Ari Firmanto menunjukkan bahwa faktor kontrol diri (*self control*) memiliki pengaruh signifikan terhadap *cyberloafing*. Individu dengan tingkat kontrol diri yang rendah cenderung lebih mudah terdistraksi oleh stimulus digital di tempat kerja. Penelitian tersebut menunjukkan nilai koefisien $r = -0,206$ dan nilai koefisien $p = 0,049 < 0,050$, dengan koefisien determinasi sebesar 0,042 (4,2%) sehingga ada hubungan antara kontrol diri dengan *cyberloafing*.¹⁷

Selain *self-control*, beban kerja juga menjadi variabel yang sering dikaitkan dengan perilaku *cyberloafing*. Seperti penelitian dari Ni Putu Esa Ade Liana Putri & I Gede Riana yang menunjukkan beban kerja tinggi dapat memicu kelelahan dan stres, sehingga karyawan terdorong melakukan

¹⁷ Noratika Ardilasari & Ari Firmanto. Hubungan *Self Control* dan Perilaku *Cyberloafing* Pada Pegawai Negeri Sipil. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan. (2017). Hlm 34.

distraksi digital sebagai bentuk pelarian sementara. Nilai koefisien determinasi untuk pengaruh beban kerja terhadap *cyberloafing* sebesar 0,432 (43,2%) dan signifikan secara statistik karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga ada pengaruh antara beban kerja dengan perilaku *cyberloafing*.¹⁸

Variabel lain lagi yang dapat memengaruhi adanya perilaku *cyberloafing* menurut penelitian terdahulu adalah *burnout*. Beberapa penelitian empiris menunjukkan bahwa *burnout* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *cyberloafing* dengan nilai koefisien regresi lebih tinggi dibandingkan variabel lain. Seperti penelitian dari Akhirul Hasanah yang menemukan bahwa *burnout* berpengaruh positif terhadap *cyberloafing* dengan nilai koefisien determinasi r-square sebesar 0,570 (57%) menunjukkan kontribusi yang lebih kuat dibandingkan kontrol diri, beban kerja, dan komitmen organisasi.¹⁹

Temuan tersebut menunjukkan bahwa *burnout* memiliki kontribusi varian yang relatif lebih besar dibandingkan beberapa variabel lain dalam menjelaskan perilaku *cyberloafing*. Namun demikian, kekuatan pengaruh tersebut tetap perlu diuji kembali dalam konteks populasi dan karakteristik organisasi yang berbeda. Secara teoritis, hal tersebut dapat dijelaskan melalui teori *Conservation of Resources* (COR) yang menyatakan bahwa

¹⁸ Ni Putu Esa Adeliyani Putri & I Gede Riana. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Karyawan yang Dimediasi Oleh Stres Kerja. Jurnal Manajemen. (2025). Hlm 588.

¹⁹ Akhirul Hasanah. Hubungan Antara Job Burnout dan Cyberloafing dengan Work-Life Balance di Lingkungan Kerja: Studi Empiris pada Karyawan Perusahaan Jasa di Kebumen. Jurnal ekonomi dan bisnis. (2025). Hlm 485.

individu yang kehilangan sumber daya psikologis akibat tekanan kerja akan berusaha memulihkan energi melalui berbagai cara, termasuk distraksi digital.²⁰ Berdasarkan kajian komparatif tersebut, dapat disimpulkan bahwa meskipun *cyberloafing* dipengaruhi oleh berbagai faktor, *burnout* merupakan salah satu variabel yang menunjukkan pengaruh relatif lebih kuat dibandingkan variabel lainnya.

Burnout merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh stres kerja berkepanjangan. Konsep *burnout* dikembangkan secara sistematis oleh Maslach dan Jackson yang mengidentifikasi 3 gejala, meliputi kelelahan fisik dan emosi, *depersonalization* (depersonalisasi), dan *reduced personal accomplishment* (penurunan pencapaian diri).²¹ Kelelahan emosional terjadi ketika individu merasa terkuras energinya akibat tuntutan kerja yang terus menerus. Depersonalisasi muncul dalam bentuk sikap sinis, menjauh, atau kurang peduli terhadap pekerjaan maupun rekan kerja. Sementara itu, penurunan pencapaian diri ditandai dengan perasaan tidak kompeten dan rendahnya kepuasan terhadap hasil kerja. Kondisi *burnout* dapat mendorong karyawan untuk mencari pelarian atau distraksi selama jam kerja sebagai bentuk mekanisme koping terhadap tekanan yang dialami.

²⁰ Lucie Holmgreen, Vanessa Tirone, James Gerhart, Steven a hobhfol. *Conservation of Theory Resource Caravans and Passageways in Health Contexts. The handbook of stress and health.* (2016). Hlm. 443-444.

²¹ Wilmar B. Schaufeli., dkk. *The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analitic Approch. Jurnal of Happiness Studies.* (Netherlands, 2002) Hlm.72.

Dalam perspektif teori *Conservation of Resource* (COR), individu berusaha mempertahankan dan melindungi sumber daya yang dimilikinya, seperti energi, waktu, dan kondisi psikologis.²² Ketika tuntutan pekerjaan menguras sumber daya tersebut secara terus menerus tanpa adanya pemulihan yang memadai, individu akan mengalami stres dan pada akhirnya *burnout*. Dalam kondisi kekurangan sumber daya, individu lebih rentan melakukan aktivitas non-pekerjaan selama jam kerja, termasuk *cyberloafing*. Oleh karena itu, *burnout* dipandang sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan kecenderungan perilaku *cyberloafing*.²³

Hubungan antara *burnout* dan *cyberloafing* telah dibuktikan dalam berbagai penelitian empiris, seperti contohnya hasil riset dari peneliti pertama yang melakukan penelitian mengenai pengaruh beban kerja, *burnout*, dan komitmen organisasi terhadap perilaku *cyberloafing* di PT. ABC Kabupaten Kendal menunjukkan bahwa *burnout* memiliki pengaruh positif yang berarti pada perilaku *cyberloafing*. Kondisi ini menandakan jika seorang individu yang menghadapi kelelahan secara fisik juga mental, serta penurunan keahlian dalam penyelesaian masalah akibat tekanan yang berlangsung lama dan melibatkan beban emosional yang tinggi, cenderung meningkatkan perilaku *cyberloafing* sebagai cara untuk mengisi waktu selama bekerja.

²² Lucie Holmgreen, Vanessa Tirone, James Gerhart, Steven a hobhfol. *Conservation of Theory Resource Caravans and Passageways in Health Contexts. The handbook of stress and health*. (2016). Hlm 446.

²³ Mochamad Soelton., dkk. *How Cyberloafing Emerges: Burnout Identification Model Approaches. International journal of economics and management systems*. (2024). Hlm. 25

Sejalan dengan hal tersebut, hasil penelitian kedua yang dilakukan pada karyawan *R&D* industri farmasi menemukan bahwa *burnout* secara signifikan memengaruhi perilaku *cyberloafing*.²⁴ Artinya jika tingkat *burnout* yang dialami karyawan kian meningkat, maka kian besar juga tendensi mereka untuk melakukan *cyberloafing* seperti pemanfaatan internet dengan tujuan pribadi. Hasil riset ketiga pada konsultan perencanaan keuangan di Jakarta juga menunjukkan jika *burnout* memiliki pengaruh positif yang berarti pada tindakan *cyberloafing*.²⁵ Analisis statistik memperlihatkan jika *burnout* bisa menjadi pemediasi dari pengaruh beban kerja terhadap perilaku *cyberloafing*. Karyawan yang mengalami kelelahan emosional akibat beban kerja cenderung mengalihkan perhatian dengan melakukan aktivitas non-pekerjaan di internet, seperti membuka media sosial atau berbelanja secara *online*.²⁶

Penelitian lain juga dilakukan oleh Martadiani et al yang menyoroti pengaruh *burnout* terhadap perilaku *cyberloafing* di kalangan dosen universitas swasta di Denpasar yang telah didapati hasil temuan berupa adanya hubungan positif yang signifikan antara *burnout* dengan perilaku *cyberloafing*. Pada penelitian ini dijelaskan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami dosen universitas swasta di Denpasar, semakin besar

²⁴ Robbi Juniar & Agus Arijanto. *The Influence of Workload and Work Stress Mediated by Burnout on Cyberloafing Behavior in the Pharmaceutical Industry's R&D Department*. Jurnal Akutansi, Manajemen, dan Perencanaan Kebijakan, Universitas Mercu buana. (2024). Hlm. 14.

²⁵ Mochamad Soelton., dkk. *How Cyberloafing Emerges: Burnout Identification Model Approaches*. *International journal of economics and management systems*. (2024). Hlm. 25

²⁶ *Ibid*. Hlm. 26.

pula kecenderungannya untuk melakukan *cyberloafing*.²⁷ Temuan-temuan tersebut secara konsisten menunjukkan bahwa *burnout* merupakan salah satu faktor internal yang berkontribusi terhadap munculnya perilaku *cyberloafing* di dunia kerja. Karyawan yang mengalami kelelahan fisik dan emosional akibat tekanan kerja yang berkepanjangan cenderung meningkatkan penggunaan internet untuk aktivitas non-pekerjaan sebagai bentuk pengalihan dari tuntutan kerja. Temuan serupa juga menunjukkan bahwa *burnout* dapat berperan sebagai variabel yang memediasi pengaruh beban kerja terhadap perilaku *cyberloafing*.

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu masih berfokus pada karyawan dengan rentang usia yang beragam, serta belum spesifik menyoroti karakteristik generasi tertentu. Padahal, setiap generasi memiliki nilai kerja, pola, perilaku, serta intensitas penggunaan teknologi yang berbeda. Fenomena *burnout* dan *cyberloafing* menjadi semakin relevan ketika dikaitkan dengan karakteristik karyawan Generasi Z yang mulai mendominasi sektor pekerjaan hingga diperkirakan mencapai 27% pada tahun 2025.²⁸ Generasi Z merupakan generasi yang lahir antara tahun 1997–2012 dan tumbuh sepenuhnya dalam era digital.²⁹ Berbeda dengan generasi sebelumnya seperti Generasi X dan sebagian Generasi Milenial

²⁷ AA Media Martadiani., dkk. *Burnout and Cyberloafing Behavior: Implications for Human Resource Management. International Journal of Management Studies and Social Science Research. (2025). Hlm 105-106.*

²⁸ Linda Firza Yunaída., dkk. *Work Life Balance dan Kesehatan Mental: Studi Komunikasi Krisis Pekerja Generasi Z. Journal of Social, culture, and language. (2025). Hlm. 61.*

²⁹ Ruth Adelia Malau & Amri Hana Muhammad. *Kontrol Diri dan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan Generasi Z. Journal of Social and Industrial Psychology. (2022). Hlm. 97.*

yang masih mengalami masa transisi menuju teknologi digital, Generasi Z sejak awal kehidupannya telah terbiasa menggunakan internet, media sosial, *smartphone*, dan berbagai platform digital sebagai bagian dari aktivitas sehari-hari.³⁰ Oleh karena itu, Generasi Z sering disebut sebagai *digital native*, yaitu generasi yang memiliki tingkat keterikatan dan ketergantungan terhadap teknologi digital yang lebih tinggi dibandingkan generasi sebelumnya.³¹

Generasi Z dikenal adaptif terhadap teknologi serta mampu bekerja secara cepat dan fleksibel. Namun di sisi lain, tingginya ketergantungan terhadap teknologi juga berpotensi meningkatkan kecenderungan perilaku *cyberloafing*.³² Selain itu, Generasi Z cenderung memiliki ekspektasi tinggi terhadap keseimbangan kehidupan kerja yang mendukung kesehatan mental.³³ Namun demikian, kesadaran terhadap pentingnya kesehatan mental tidak selalu membuat individu terhindar dari *burnout*. Dalam praktiknya, Generasi Z tetap menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan seperti target kerja, tenggat waktu, beban tugas, serta tekanan untuk menunjukkan performa yang baik. Apabila tuntutan tersebut berlangsung secara terus-menerus dan melebihi sumber daya yang dimiliki individu, maka kondisi *burnout* tetap dapat terjadi. Selain itu, penelitian yang secara

³⁰ Sirajul Fuad Zis., dkk. Perubahan Perilaku Komunikasi Generasi Milenial dan Generasi Z di Era Digital. Satwika: Kajian Ilmu Budaya dan Perubahan Sosial. (2021) Hlm. 72

³¹ Sirajul Fuad Zis., dkk. Perubahan Perilaku Komunikasi Generasi Milenial dan Generasi Z di Era Digital. Satwika: Kajian Ilmu Budaya dan Perubahan Sosial. (2021) Hlm. 70.

³² Ruth Adelia Malau & Amri Hana Muhammad. Kontrol Diri dan Perilaku *Cyberloafing* Pada Karyawan Generasi Z. *Journal of Social and Industrial Psychology*. (2022). Hlm. 97.

³³ Linda Firza Yunaida., dkk. *Work Life Balance dan Kesehatan Mental: Studi Komunikasi Krisis Pekerja Generasi Z*. *Journal of Social, culture, and language*. (2025). Hlm. 61-62.

spesifik mengkaji pengaruh *burnout* terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan Generasi Z dalam konteks wilayah tertentu masih relatif terbatas. Perbedaan budaya kerja, karakteristik industri, serta dinamika organisasi di setiap wilayah memungkinkan munculnya variasi perilaku kerja, termasuk perilaku *cyberloafing*.

Konteks industri kreatif semakin memperkuat relevans penelitian ini karena adanya tuntutan kemampuan menghasilkan ide inovatif secara konsisten serta bekerja dalam tenggat waktu yang ketat. Tekanan untuk selalu kreatif dapat menimbulkan kelelahan mental yang signifikan. Pada saat yang sama, hampir seluruh aktivitas kerja dilakukan melalui perangkat yang terhubung ke internet, sehingga peluang melakukan *cyberloafing* sangat terbuka.

CV Principle dipilih sebagai lokasi penelitian karena merupakan salah satu industri kreatif yang aktivitas operasionalnya aktif pada penggunaan teknologi digital dan internet dalam proses kerja sehari-hari. Selain itu, seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut berada dalam rentang usia Generasi Z, sehingga sesuai dengan karakteristik subjek yang diteliti.

Berdasarkan observasi awal dan wawancara pra-penelitian pada karyawan di industri kreatif Principle, ditemukan indikasi bahwa *cyberloafing* memang terjadi dalam aktivitas kerja sehari-hari. Beberapa karyawan mengaku membuka media sosial, *chatting*, dan menonton video saat merasa lelah mengerjakan tugas. Sebagian lainnya menyatakan bahwa

tekanan target dan revisi atasan membuat mereka membutuhkan distraksi sementara. Temuan awal ini menunjukkan adanya fenomena empiris yang perlu dikaji lebih mendalam.

Kondisi tersebut memperlihatkan adanya kesenjangan, di mana karyawan diharapkan menunjukkan disiplin dan komitmen penuh terhadap pekerjaan, dengan kondisi aktual, di mana *cyberloafing* terjadi sebagai respons terhadap tekanan kerja. Kesenjangan inilah yang membentuk permasalahan penelitian. Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji hubungan antara *burnout* dan *cyberloafing*, masih terdapat keterbatasan dalam kajian yang secara spesifik meneliti karyawan Generasi Z di sektor industri kreatif. Setiap generasi memiliki karakteristik unik, dan setiap sektor industri memiliki dinamika tekanan kerja yang berbeda. Oleh karena itu, hasil penelitian pada populasi lain belum tentu sepenuhnya dapat digeneralisasi.

Berdasarkan seluruh uraian tersebut, dapat ditegaskan bahwa *cyberloafing* merupakan fenomena nyata dalam lingkungan kerja digital yang memiliki implikasi terhadap produktivitas organisasi. *Burnout* secara teoritis dan empiris memiliki potensi kuat sebagai faktor yang memengaruhi munculnya perilaku tersebut. Generasi Z dengan karakteristik *digital native* menjadi kelompok yang relevan untuk diteliti karena memiliki intensitas penggunaan teknologi yang tinggi dalam aktivitas sehari-hari maupun pekerjaan. Relevansi penelitian ini semakin kuat dalam konteks industri kreatif yang menuntut penggunaan teknologi secara intensif, kemampuan

menghasilkan ide secara berkelanjutan, serta penyelesaian pekerjaan dalam tenggat waktu yang ketat. Karakteristik pekerjaan tersebut berpotensi menimbulkan tekanan kerja yang dapat berkembang menjadi *burnout*, sekaligus memberikan peluang yang lebih besar bagi munculnya perilaku *cyberloafing*.

Dengan demikian, penelitian ini diarahkan untuk menguji secara empiris pengaruh *Burnout* terhadap perilaku *Cyberloafing* pada karyawan Generasi Z di Industri kreatif Principle Jombang. Penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian perilaku organisasi, tetapi juga memberikan implikasi praktis bagi manajemen dalam merancang strategi pengelolaan stres kerja dan pengendalian penggunaan internet di tempat kerja.

B. Identifikasi Masalah

Pemanfaatan internet di lingkungan kerja tidak selalu berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Kemudahan akses internet selama jam kerja dapat memunculkan perilaku kontraproduktif berupa pemakaian internet selama jam kerja tanpa adanya korelasi dengan pekerjaan atau yang dapat disebut sebagai perilaku *cyberloafing*.³⁴ Perilaku tersebut dapat berpotensi mengurangi produktivitas, menurunkan fokus kerja, serta merugikan organisasi dari sisi keamanan sistem informasi. Perilaku *cyberloafing* dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis, salah

³⁴ Agustina Paula Theresia Putri Lahallo & Wayan Gede Supartha. Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dimediasi oleh Komitmen Afektif. Jurnal Ekonomi. (2025). Hlm. 322.

satunya adalah *burnout* akibat tekanan kerja yang berkepanjangan³⁵. Karyawan yang mengalami kelelahan fisik dan emosional cenderung menggunakan internet sebagai bentuk pengalihan perhatian dari tuntutan pekerjaan.³⁶ Kondisi ini menunjukkan bahwa *burnout* dapat memicu munculnya perilaku *cyberloafing* di tempat kerja.

Permasalahan ini menjadi semakin kompleks apabila dikaitkan dengan karakteristik karyawan Generasi Z. Mereka dikenal sebagai *digital native* yang memiliki kedekatan tinggi dengan teknologi serta intensitas penggunaan internet yang relatif lebih besar dibandingkan generasi sebelumnya. Ketergantungan atau adiksi terhadap akses digital, kebiasaan multitasking melalui perangkat, serta kecenderungan penggunaan media sosial secara rutin dapat meningkatkan risiko distraksi selama jam kerja.

Di sisi lain, Generasi Z juga memiliki ekspektasi tinggi terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan kesehatan mental. Ketika tuntutan pekerjaan dirasakan melebihi kapasitas individu dan tidak diimbangi dengan dukungan organisasi yang memadai, risiko terjadinya *burnout* dapat meningkat. Kondisi *burnout* yang tidak dikelola dengan baik berpotensi memperkuat kecenderungan penggunaan internet sebagai bentuk pengalihan dari tekanan kerja,

Meskipun sejumlah penelitian telah mengkaji hubungan antara *burnout* dan *cyberloafing*, penelitian yang secara spesifik meneliti pengaruh

³⁵ Khoirul Atti & Eldes Willy Filatrovi. *Pengelolaan Burnout Karyawan Guna Menghentikan Cyberloafing*. Among Makarti. (2022). Hlm. 53.

³⁶ *Ibid.* Hlm. 53

burnout terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan Generasi Z, khususnya dalam konteks industri kreatif, masih relatif terbatas. Padahal, industri kreatif memiliki karakteristik pekerjaan yang menuntut kreativitas tinggi, penyelesaian tugas berbasis digital, serta intensitas penggunaan internet yang besar. Kesenjangan penelitian tersebut menunjukkan perlunya kajian empiris untuk memahami sejauh mana *burnout* berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan Generasi Z di industri kreatif.

C. Rumusan Masalah

Berdasar pada fenomena yang telah dijelaskan sebelumnya, rincian masalah yang diperoleh yaitu:

1. Bagaimana tingkat *burnout* pada karyawan Generasi Z di industri kreatif Principle Jombang?
2. Bagaimana tingkat *cyberloafing* pada karyawan Generasi Z di industri kreatif Principle Jombang?
3. Apakah terdapat pengaruh *burnout* terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan Generasi Z di Industri Kreatif Principle Jombang?

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan yang ada, dapat ditemukan tujuan dari penelitian ini meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat *burnout* pada karyawan Generasi Z di Industri Kreatif Principle Jombang

2. Untuk mengetahui tingkat perilaku *cyberloafing* yang muncul pada karyawan Generasi Z di Industri Kreatif Principle Jombang
3. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh *burnout* terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan Generasi Z di Industri Kreatif Principle Jombang

E. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis, yaitu:

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Mengembangkan keilmuan, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi serta perilaku organisasi, terutama yang berkaitan dengan kajian mengenai *burnout* dan perilaku *cyberloafing*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur akademik terkait faktor-faktor psikologis yang memengaruhi perilaku kerja di era digital, khususnya pada karyawan Generasi Z dalam konteks industri kreatif.
 - b. Membuktikan Adanya Pengaruh Variabel, Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris

adanya pengaruh *burnout* terhadap perilaku *cyberloafing*.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Karyawan Generasi Z

Penelitian ini dapat menjadi sumber informasi bagi karyawan Generasi Z untuk memahami pengaruh *burnout* terhadap perilaku *cyberloafing*. Dengan mengetahui hubungan ini, karyawan diharapkan dapat mengelola stres dan tekanan kerja secara lebih efektif, serta meminimalkan kecenderungan melakukan *cyberloafing* yang dapat mengganggu produktivitas dan kinerja individu.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi perusahaan, khususnya di industri kreatif, untuk merancang kebijakan dan strategi yang tepat dalam mengelola stres kerja dan meminimalkan perilaku *cyberloafing*. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi *cyberloafing*, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, efektivitas kerja dan menjaga keamanan sistem informasi.

c. Bagi HRD

Penelitian ini memberikan panduan bagi HRD dalam merancang program pengembangan karyawan, intervensi manajemen stres, dan pengaturan penggunaan teknologi di tempat kerja. HRD dapat mengimplementasikan strategi pencegahan *burnout* dan memberikan dukungan psikologis yang tepat, sehingga perilaku *cyberloafing* dapat dikontrol tanpa mengurangi fleksibilitas dan kenyamanan kerja bagi karyawan Generasi Z.

F. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini mengusulkan sebuah Kerangka model konseptual sebagai pedoman bagi peneliti agar tidak melebar dari tujuan yang telah ditetapkan. Variabel bebas (X) dari penelitian ini adalah *burnout* yang memiliki artian sindrom psikologis akibat stres kerja kronis yang ditandai dengan kelelahan emosi dan fisik, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi. Sementara itu, variabel terikat (Y) adalah *Cyberloafing*, yaitu pemakaian internet untuk kebutuhan atau keperluan pribadi selama jam kerja tanpa adanya korelasi dengan pekerjaan.

Secara teoritis, *burnout* yang biasanya kerap dialami oleh karyawan diyakini memiliki pengaruh terhadap perilaku kontraproduktif yang hanya dapat merugikan perusahaan (*cyberloafing*).³⁷ Seorang individu yang kerap

³⁷ Khorul A & Eldes Willy F. *Pengelolaan Burnout Karyawan Guna Menghentikan Cyberloafing*. Among Mangarti. (2022). Hlm 53.

merasakan beban kerja terlalu tinggi hingga menyebabkan *burnout* umumnya akan mencari pelarian sebagai koping stres yang dialaminya, yaitu salah satunya dengan melakukan perilaku *cyberloafing* tersebut, meskipun perilaku yang dilakukan hanya akan dapat merugikan perusahaan yang ditempatinya. Dengan demikian, kerangka teori dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh langsung dari variabel *burnout* terhadap *cyberloafing*.

Subjek dalam penelitian adalah karyawan Generasi Z yang bekerja di industri kreatif Principle Jombang karena generasi ini memiliki kedekatan tinggi dengan teknologi digital, intensitas penggunaan internet yang tinggi, serta lebih rentan mengalami *burnout* akibat tuntutan pekerjaan yang menuntut kreativitas dan penyelesaian tugas berbasis digital. Pengumpulan data dilakukan pada satu periode tertentu, yaitu selama bulan April tahun 2026, untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh *burnout* terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan Generasi Z di industri kreatif Principle Jombang.

G. Penegasan Variabel

Cyberloafing merupakan tindakan karyawan yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan kegiatan pribadi melalui internet yang mana sama sekali tidak ada relevansinya dengan pekerjaan. *Cyberloafing* mencakup berbagai aktivitas, seperti browsing media sosial, berbelanja online, atau menonton video, serta berkirim pesan kepada orang lain yang

dapat mengganggu produktivitas kerja. *Cyberloafing* terbagi menjadi 2 kategori, yaitu *emailing activities* dan *browsing activities*.

Karyawan yang menghabiskan waktu untuk aktivitas pribadi di internet dapat kehilangan fokus dan mengurangi efisiensi kinerja. *Burnout* ialah situasi psikologis dengan gejala lelahnya emosional dan fisik, sikap depersonalisasi, serta penurunan rasa pencapaian pribadi yang muncul akibat stres yang berlangsung lama di tempat kerja. *Burnout* dapat terjadi ketika individu merasa terjebak dalam situasi kerja yang menuntut, tanpa dukungan yang memadai. Penegasan variabel digunakan untuk menjelaskan bagaimana langkah-langkah penelitian untuk meneliti variabel yang terkait. Hal tersebut memberikan makna kepada setiap variabel yang diangkat oleh peneliti agar orang-orang dapat memahami setiap variabel yang dibahas.

H. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN, pada bagian ini memuat latar belakang masalah yang berisi tentang permasalahan fenomena yang ada di lingkungan sekitar, yaitu pengaruh *burnout* terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan generasi Z. Selain itu, pada bagian ini juga mencantumkan data dari sebuah fenomena yang akan diangkat juga menjelaskan terkait identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, serta kegunaan penelitian baik secara teoritis maupun praktis.

BAB II LANDASAN TEORI, bagian ini terdiri dari deskripsi teori yang relevan terkait penelitian yang akan diangkat, yaitu meliputi teori dari Lim & Teo terkait *cyberloafing*, Maslach & Jackson terkait *Burnout*,

dimensi dimensi, aspek dan juga faktor faktor yang mempengaruhi. Pada bagian ini juga mencantumkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan, serta kerangka teori yang akan di angkat dalam sebuah penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN, menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan, yaitu pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data numerik untuk memahami dan mengkaji variabel berdasarkan pada landasan teori yang sudah ada. Fokus utama penelitian ini yakni pada pengkajian pengaruh *burnout* terhadap perilaku *cyberloafing*. Pengumpulan data akan menggunakan metode survei dan diolah secara statistik. Penelitian ini menggunakan sumber data berupa kuesioner, dengan responden sebagai sumber informasinya. Menjelaskan mengenai populasi dan sampel, populasi dalam penelitian ini merujuk kepada karyawan Generasi Z. Pengambilan sampel dilakukan melalui teknik sampel jenuh, di mana sampel didapat dari jumlah semua populasi yang ada.

BAB IV HASIL PENELITIAN, pada bagian ini membahas mengenai hasil dari penelitian yang di angkat. Hasil tersebut di peroleh dari data responden yang telah terkumpul kemudian di analisis menggunakan uji vailiditas, reliabilitas, asumsi klasik, serta analisis regresi linier.

BAB V PEMBAHASAN, pada bagian ini membahas mengenai pembahasan secara mendalam dari hasil penelitian yang di angkat.

BAB VI PENUTUP, berisi kesimpulan dari hasil penelitian, yang dirumuskan sebagai jawaban yang ada di dalam rumusan masalah mengenai

pengaruh *burnout* terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan Generasi
Z