

Kebosanan Kerja Terhadap *Cyberloafing* Pada Pegawai Negeri Sipil Pekanbaru

Siti Nurhasanah^{1*}, Ardian Adi Putra², Nurul Aiyuda³

Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Politik Universitas Abdurrahman Pekanbaru

¹situnurhasanah21@student.univrab.ac.id, ²ardian.adi.putra@univrab.ac.id,

³nurul.aiyuda@univrab.ac.id

ABSTRAK

Cyberloafing merupakan penggunaan internet di tempat kerja untuk aktivitas yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaan. Perilaku ini dapat berdampak pada menurunnya produktivitas dan efektivitas kerja, terutama di lingkungan pemerintahan. Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap *cyberloafing* adalah kebosanan kerja. Kebosanan kerja terjadi ketika individu merasa pekerjaannya monoton, kurang menantang, serta minim stimulasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kebosanan kerja terhadap *cyberloafing* pada Pegawai Negeri Sipil di Pekanbaru, dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini melibatkan 259 Pegawai Negeri Sipil yang dipilih melalui teknik *quota sampling*, dengan rentang usia 18–60 tahun. Sampel terdiri dari 126 laki-laki dan 133 perempuan. Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa kebosanan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *cyberloafing*, dengan nilai koefisien $R = 0.624$ dan signifikansi $p = 0.000$ ($p < 0.05$), sehingga hipotesis diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kebosanan kerja yang dialami pegawai, semakin besar kecenderungan mereka untuk melakukan *cyberloafing*. Oleh sebab itu, instansi perlu menerapkan strategi yang efektif untuk mengurangi kebosanan kerja guna meningkatkan fokus dan kinerja pegawai, sehingga kecenderungan untuk melakukan *cyberloafing* dapat diminimalkan.

Kata kunci : *Cyberloafing*; Kebosanan Kerja; Pegawai Negeri Sipil

PENDAHULUAN

Internet telah memberikan dukungan besar dalam berbagai sektor, termasuk pemerintahan. Teknologi ini meningkatkan efisiensi kerja, terutama dengan sistem berbasis komputer yang diterapkan di berbagai instansi, termasuk di Pekanbaru (Huda, 2024; Indrayani, 2020). Keberadaan perangkat komputer dan koneksi internet mempermudah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam menjalankan tugas mereka secara lebih efisien serta mendukung layanan publik berbasis teknologi (Adhana & Herwanto, 2021).

Namun, kemudahan akses internet sering kali disalahgunakan untuk kepentingan pribadi. Penyalahgunaan fasilitas kantor, seperti penggunaan telepon dan kendaraan dinas, masih marak terjadi (Ardilasari & Firmanto, 2017). Data menunjukkan bahwa sekitar 1.700 pegawai sipil pernah ditindak akibat penyalahgunaan email dan internet saat bekerja (DetikInet, 2007). Selain itu, Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terlibat dalam perjudian daring dapat dikenakan sanksi disiplin berat (Rahman & CNBC, 2024).

Penyalahgunaan internet di tempat kerja dikenal sebagai *cyberloafing*, yaitu penggunaan internet untuk aktivitas pribadi yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (Lim, 2002; Ramadhan & Sari, 2019). Studi menunjukkan bahwa karyawan dapat menghabiskan waktu antara satu hingga tiga jam per hari untuk *cyberloafing* (Blanchard & Henle, 2008). Di Indonesia, 81 persen karyawan mengakses media sosial selama jam kerja (Indonesian Social Media Usage Survey, 2020), dan di Riau 96,97 persen pekerja menggunakan internet untuk kepentingan pribadi saat bekerja (Sakernas, 2021).

Dalam konteks Pegawai Negeri Sipil, *cyberloafing* menjadi isu serius karena dapat menurunkan efektivitas kerja dan kualitas pelayanan publik (Wahyuni et al., 2020). *Cyberloafing* di kalangan Pegawai Negeri Sipil sering berupa akses media sosial, menonton video, bermain *game*, hingga berbelanja daring (Tefa & Mahendra, 2022). Lemahnya pengawasan serta regulasi yang kurang tegas turut memperburuk masalah ini (Apriawan et al., 2024). Meskipun Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 dan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 telah mengatur kedisiplinan ASN, pengawasan yang lemah membuat *cyberloafing* sulit diberantas (Alam, 2014).

Dari perspektif psikologi kerja, *cyberloafing* dapat mengurangi efektivitas kerja, tetapi juga dapat mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan karyawan (Kaloko et al., 2022; Vitak et al., 2011). Salah satu penyebab utama *cyberloafing* adalah kebosanan kerja (Husna, 2020; Ozler & Polat, 2012). Karyawan yang merasa bosan cenderung mencari hiburan melalui internet (Lieberman et al., 2011). Studi menunjukkan bahwa kebosanan kerja berpengaruh terhadap *cyberloafing* (Azizah, 2019; Cholis et al., 2023).

Pegawai Negeri Sipil sering menghadapi tugas yang monoton, yang dapat menurunkan motivasi dan kinerja serta memicu *cyberloafing*. Namun, sebagian besar penelitian sebelumnya lebih berfokus pada sektor swasta. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan mengeksplorasi keterkaitan antara kebosanan kerja dan *cyberloafing* di kalangan Pegawai Negeri Sipil di Pekanbaru. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berjudul Kebosanan Kerja Terhadap *Cyberloafing* Pada Pegawai Negeri Sipil Pekanbaru.

TINJAUAN PUSTAKA

Cyberloafing

Cyberloafing merujuk pada aktivitas penyalahgunaan akses internet yang dilakukan secara sengaja atau sukarela oleh karyawan untuk tujuan pribadi yang tidak terkait dengan pekerjaan, menggunakan fasilitas internet yang diberikan oleh perusahaan pada jam kerja (Lim & Chen, 2009). *Cyberloafing* diartikan sebagai tindakan karyawan mengoperasikan berbagai jenis komputer, seperti tablet, dan ponsel di lingkungan kerja yang tidak terkait dengan tugas pekerjaan (Askew, 2012).

Dalam konteks yang lebih luas *cyberloafing* dapat dianggap sebagai bentuk pelanggaran terhadap etika kerja dan tanggung jawab profesional (Ikhsan, 2020). Menurut Husna (2020) *cyberloafing* sering kali muncul akibat kebosanan yang dialami oleh karyawan yang mencari cara untuk mengisi kekosongan waktu. Ketidakpuasan terhadap tugas pekerjaan dapat mendorong individu beralih ke aktivitas *online* yang lebih menarik dan menghibur (Ramadhan & Sari, 2019).

Berdasarkan berbagai definisi yang telah disebutkan, dapat disimpulkan bahwa *cyberloafing* merupakan aktivitas yang dilakukan secara sengaja oleh pegawai selama jam kerja dengan memanfaatkan akses internet yang disediakan oleh instansi atau perangkat pribadi untuk keperluan yang tidak terkait dengan tugas pekerjaan.

Kebosanan Kerja

Menurut Husna (2020) kebosanan kerja ialah kondisi individu yang memiliki semangat rendah, kurangnya konsentrasi dan perasaan tidak puas terhadap pekerjaannya yang berasal dari lingkungan kerja yang tidak mendukung. Kebosanan kerja merupakan perasaan di mana seorang karyawan mempunyai tingkat kepuasan dan gairah bekerja yang rendah karena merasa tidak sejahtera (Reijseger et al., 2013). Kebosanan merupakan pengalaman diri yang terjebak dalam dunia yang tidak berujung dan memuaskan (Fahlman et al., 2013).

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kebosanan kerja merupakan keadaan psikologis yang dialami oleh pegawai ketika merasa kurangnya ketertarikan, motivasi, atau kepuasan terhadap tugas pekerjaan yang diakibatkan oleh lingkungan kerja atau sifat pekerjaan yang monoton dan tidak menantang. Kebosanan ini ditandai oleh berbagai gejala emosional, kognitif, dan perilaku yang mengganggu produktivitas kerja.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif yang ditujukan kepada Pegawai Negeri Sipil Pekanbaru. Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *quota sampling*, yaitu memilih sampel dari populasi berdasarkan ciri yang telah ditetapkan hingga jumlah yang telah ditentukan (Sugiyono, 2019). Sampel pada penelitian ini sebanyak 259 Pegawai Negeri Sipil, diambil menggunakan tabel *Isaac* dan *Michael* dengan tingkat toleransi 10%.

Data dikumpulkan menggunakan dua skala, yaitu skala kebosanan kerja dan skala *cyberloafing*. Model skala yang digunakan adalah skala likert dengan lima alternatif jawaban. Pada skala kebosanan kerja menggunakan alternatif jawaban, “sangat tidak setuju” diberi skor 1, “tidak setuju” diberi skor 2, “netral” diberi skor 3, “setuju” diberi skor 4 dengan skor, dan “sangat setuju” diberi skor 5. Sedangkan

pada skala *cyberloafing* menggunakan istilah respons jawaban “sangat jarang” diberi skor 1, “jarang” diberi skor 2, “kadang-kadang” diberi skor 3, “sering” diberi skor 4, dan “sangat sering” diberi skor 5.

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi (*content validity*) dengan menggunakan metode statistik, yaitu *content validity indeks* (CVI). Skala kebosanan kerja dibuat sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek dari Reijseger et al., (2013), yaitu afektif, kognitif, dan *behavior*. Skala ini terdiri dari 19 aitem dengan daya diskriminasi aitem antara 0.327 – 0.759 dan reliabilitas ($\alpha = 0.855$). Contoh aitem dalam skala ini yaitu, “saya bangga dengan pekerjaan saya”. Sementara itu, skala *cyberloafing* disusun oleh peneliti berdasarkan aspek dari Lim dan Chen (2009), yaitu *browsing activity* dan *emailing activity*. Skala ini terdiri dari 15 aitem dengan daya diskriminasi aitem antara 0.348 – 0.798, dan reliabilitas ($\alpha = 0.899$). Adapun contoh aitem pada skala ini adalah “saya mencari referensi tentang tugas di web saat bekerja”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Subjek dalam penelitian ini sebanyak 259 Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Pekanbaru dengan deskripsi sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Subjek Penelitian

Kategori	Deskripsi	Jumlah Subjek	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	126	48.65%
	Perempuan	133	51.35%
Usia	18-30 Tahun	142	54.83%
	31-45 Tahun	96	37.07%
	46-60 Tahun	21	8.11%
Instansi	DPMPTSP Kota	42	16.2%
	Dinas PUPR	33	12.7%
	Disdik Kota	60	23.2%
	Lainnya	124	47.9%

Berdasarkan tabel di atas, penelitian ini melibatkan 259 Pegawai Negeri Sipil di Pekanbaru, yang terdiri dari 126 laki-laki (48.65%) dan 133 perempuan (51.35%). Berdasarkan rentang usia, mayoritas subjek berusia 18-30 tahun (54.83%), diikuti oleh kelompok usia 31-45 tahun (37.07%) dan 46-60 tahun (8.11%). Subjek penelitian berasal dari berbagai instansi, yaitu DPMPTSP Kota (16.2%), Dinas PUPR (12.7%), Disdik Kota (23.2%), serta instansi lainnya (47.9%), termasuk Polresta, Polda, DJP, RSUD, BPN, Kejaksaan, BPKAD, dan Dukcapil.

Tabel 2. Deskripsi Statistik Kebosanan Kerja dan Cyberloafing

Variabel	Empirik				Hipotetik			
	Maks	Min	Mean	SD	Maks	Min	Mean	SD
Kebosanan Kerja	74	19	55	12	95	19	57	12.66
Cyberloafing	69	18	52	12	75	15	45	10

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada skala kebosanan kerja *mean* empirik 55 sedangkan nilai *mean* hipotetik 57. Nilai empirik lebih rendah daripada nilai hipotetik ($55 < 57$), dapat dikatakan bahwa kebosanan kerja yang dimiliki subjek rendah. Sementara itu, pada skala *cyberloafing* nilai *mean* empirik 52 sedangkan nilai *mean* hipotetik 45. Nilai empirik lebih tinggi daripada nilai hipotetik ($52 > 45$), dapat dikatakan bahwa *cyberloafing* pada subjek tinggi. Adapun untuk kategorisasi gambaran data skala kebosanan kerja dan *cyberloafing* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Kategorisasi Kebosanan Kerja dan Cyberloafing

Kategorisasi Variabel Penelitian	Rendah		Sedang		Tinggi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Kebosanan Kerja	43	16.6%	202	78.0%	6	2.4%

Cyberloafing	27	10.4%	83	32.0%	149	57.5%
--------------	----	-------	----	-------	-----	-------

Berdasarkan tabel 3, frekuensi kebosanan kerja pada subjek sebagian besar berada dalam kategori sedang, yaitu 78.0% dan hanya 2.4% berada dalam kategori tinggi. Sementara itu, *cyberloafing* pada subjek sebagian besar berada dalam kategori tinggi, yaitu 57.5% dan sebanyak 10.4% subjek dalam kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa kebosanan kerja pada subjek berada dalam kategori sedang dan *cyberloafing* berada dalam kategori tinggi.

Uji asumsi dalam penelitian ini mencakup uji normalitas dan uji linearitas sebagai syarat dalam menentukan uji hipotesis. Uji normalitas menggunakan teknik *skewness-kurtosis*, dengan hasil *skewness* -1.117 dan *kurtosis* 0.657 untuk variabel kebosanan kerja, serta *skewness* -0.765 dan *kurtosis* -0.460 untuk variabel *cyberloafing*. Karena nilai *skewness* berada dalam rentang -2 hingga 2 dan *kurtosis* dalam rentang -7 hingga 7, kedua variabel berdistribusi normal. Uji linearitas menunjukkan bahwa kebosanan kerja dan *cyberloafing* pada penelitian ini memiliki hubungan linear, dengan nilai linearity 0.000 ($p < 0.05$) dan *deviation from linearity* 0.008 ($p > 0.05$).

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Regresi Linear Sederhana

Variabel	Sig	R	R Square
Kebosanan Kerja*Cyberloafing	0.000	0.624	0.390

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan korelasi antara kebosanan kerja terhadap *cyberloafing*. Nilai signifikansi 0.000 ($p < 0.01$), artinya ada pengaruh antara kebosanan kerja terhadap *cyberloafing* pada Pegawai Negeri Sipil Pekanbaru. Hal ini menunjukkan korelasi yang kuat dengan nilai koefisien korelasi 0.624, berarti terdapat pengaruh positif antara kebosanan kerja terhadap *cyberloafing*. Dari data tersebut juga diperoleh koefisiensi determinasi 0.390 yang artinya pengaruh kebosanan kerja terhadap *cyberloafing* adalah sebesar 39%.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kebosanan kerja terhadap *cyberloafing* pada Pegawai Negeri Sipil di Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara keduanya, di mana semakin tinggi kebosanan kerja, semakin tinggi pula perilaku *cyberloafing*. Sebaliknya, semakin rendah kebosanan kerja, semakin rendah pula tingkat *cyberloafing* di kalangan Pegawai Negeri Sipil.

Beberapa penelitian sebelumnya juga mendukung temuan ini. Husna (2020) menyatakan bahwa kebosanan kerja dapat menjadi prediktor utama *cyberloafing*, karena karyawan yang merasa bosan cenderung mencari hiburan melalui aktivitas *online*. Ayuningtyas dan Fransiska (2022) juga menemukan bahwa kurangnya tantangan atau variasi dalam pekerjaan mendorong karyawan melakukan *cyberloafing* sebagai strategi untuk mengatasi kebosanan. Dengan kata lain, pekerjaan yang monoton berkontribusi terhadap tingginya *cyberloafing* di tempat kerja.

Selain faktor monoton, penelitian (Cholis et al., 2023; Kurniawati et al., 2023) mengungkap bahwa beban kerja yang berlebihan juga dapat meningkatkan *cyberloafing*. Askew (2012) menambahkan bahwa lingkungan kerja dengan akses internet tanpa pengawasan memperbesar peluang pegawai untuk melakukan *cyberloafing*. Hal ini menunjukkan bahwa selain kebosanan kerja, faktor eksternal seperti kebijakan pengawasan dan regulasi internet di kantor juga berperan dalam menentukan tingkat *cyberloafing*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebosanan kerja memiliki pengaruh sebesar 39% terhadap *cyberloafing*. Meskipun angka ini belum mencapai 50%, kontribusinya cukup signifikan dalam mendorong perilaku *cyberloafing* pada Pegawai Negeri Sipil di Pekanbaru. Dengan demikian, kebosanan kerja menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya mengurangi *cyberloafing* di lingkungan pemerintahan (Ayuningtyas & Fransiska, 2022; Husna, 2020; Kurniawati et al., 2023).

Menurut Bakker dan Demerouti (2007), ketika tuntutan pekerjaan tinggi dan sumber daya yang tersedia terbatas, pegawai cenderung mengalami stres dan kebosanan, yang kemudian mendorong mereka untuk melakukan *cyberloafing* sebagai bentuk pelarian. Andreassen et al., (2016) juga

menyebutkan bahwa pegawai yang merasa kurang terlibat dengan pekerjaannya lebih sering mengalihkan perhatian ke aktivitas *online* yang tidak berkaitan dengan tugas kerja. Dengan demikian, kebosanan dalam bekerja tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga dapat mengurangi efektivitas kerja secara keseluruhan.

Meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas Pegawai Negeri Sipil di Pekanbaru memiliki tingkat kebosanan kerja yang sedang (78%), kebosanan tetap berkontribusi terhadap *cyberloafing*. Pegawai yang merasa bosan cenderung lebih sering beralih ke aktivitas *online* yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya, pegawai yang lebih terlibat dengan pekerjaannya lebih mampu mengendalikan dorongan untuk melakukan *cyberloafing* (Putra & Nurtjahjanti, 2019).

Cyberloafing tidak selalu memiliki dampak negatif. Beberapa studi menunjukkan bahwa dalam batas wajar, *cyberloafing* dapat membantu mengurangi stres dan meningkatkan kreativitas karyawan (Adiba et al., 2021; Gunawan et al., 2024). Aktivitas ini dapat berfungsi sebagai cara bagi pegawai untuk melepas kejenuhan dan mendapatkan wawasan baru yang dapat bermanfaat bagi pekerjaan mereka. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang seimbang dalam mengatur penggunaan internet di tempat kerja agar tetap produktif tanpa sepenuhnya membatasi akses pegawai.

Berdasarkan temuan penelitian ini, diperlukan strategi manajemen organisasi yang lebih efektif untuk mengatasi *cyberloafing*, seperti memperjelas regulasi penggunaan internet, meningkatkan keterlibatan pegawai dalam tugas kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan menantang (Ati & Zulkaida, 2022). Oleh sebab itu, kebosanan kerja merupakan faktor yang berkontribusi terhadap meningkatnya *cyberloafing* di kalangan Pegawai Negeri Sipil di Pekanbaru, sehingga organisasi perlu mengambil langkah-langkah strategis untuk mengelola dan meminimalkan dampak negatifnya terhadap produktivitas dan efektivitas kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kebosanan kerja mendorong *cyberloafing* pada Pegawai Negeri Sipil di Pekanbaru, di mana pegawai yang bosan cenderung lebih sering teralihkan ke aktivitas tersebut. Temuan ini menegaskan bahwa kebosanan tidak hanya menimbulkan ketidaknyamanan, tetapi juga berdampak pada produktivitas, sehingga organisasi perlu menerapkan strategi efektif untuk menguranginya.

REFERENSI

- Adhana, W., & Herwanto, J. (2021). Hubungan Antara Kontrol Diri Dan Stres Kerja Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Kota Pekanbaru. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 2(2), 144. <https://doi.org/10.24014/pib.v2i2.11916>
- Adiba, W. Z., Kadiyono, A. L., & Hanami, Y. (2021). 4246-241-18743-3-10-20211216 (1). 28, 52–61.
- Alam, N. (2014). *Potensi Penggunaan Koneksi Internet Instansi Pemerintah Bersama Masyarakat di Kota Makassar The Potential Use of the Internet Connection of Government Agencies with Citizen in Makassar*. 17(3), 189–196.
- Andreassen, C. S., Billieux, J., & Griffiths, M. . (2016). The relationship between addictive use of social media and video games and symptoms of psychiatric disorders: A large-scale cross-sectional study. *Applied Microbiology and Biotechnology*, 85(1), 6.
- Apriawan, muhammad rafli, Iskandar, & Akbar, I. (2024). *Pengaruh pengawasan internal, kontrol diri, dan lingkungan kerja terhadap perilaku cyberloafing*. 1(2), 160–172.
- Ardilasari, N., & Firmanto, A. (2017). Hubungan Self Control dengan Perilaku Cyberloafing pada Pegawai Instansi Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 05(01), 19–39. <https://ejournal.umm.ac.id/index.php/jipt/article/view/3882>
- Askew, K. L. (2012). Digital commons University of South Florida the relationship between cyberloafing and Task performance and an examination of the Ttheory of planned behavior as a model of cyberloafing. *Digital Commons University of South Florida*, 1–74.
- Ati, S. A., & Zulkaida, A. (2022). Conscientiousness Dan Kebijakan Organisasi: Mampukah Mengurangi Perilaku Cyberloafing? *Arjwa: Jurnal Psikologi*, 1(4), 172–182. <https://doi.org/10.35760/arjwa.2022.v1i4.7309>
- Ayuningtyas, R., & Fransiska, R. (2022). *The effect of work boredom on cyberloafing behavior with*

- work stress as a mediation variable in millennial generation employees. 6, 895–910.
- Azizah, S. N. (2019). *cyberloafing sebagai strategi mengatasi kebosanan kerja*. 18(01), 1–7.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- 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>
- Cholis, M. N., Violinda, Q., & P, R. H. U. (2023). *Pengaruh Kontrol Diri , Kebosanan Kerja , Cultural Intelligence (CQ) dan Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Cyberloafing Program Studi Manajemen , Universitas PGRI Semarang*. 4, 167–178.
- DetikInet. (2007). *1.700-an PNS Jadi “Korban” Penyalahgunaan Internet*. 14 Nov 2007. <https://inet.detik.com/cyberlife/d-852208/1-700-an-pns-jadi-korban-penyalahgunaan-internet>
- Fahlman, S. A., Mercer-Lynn, K. B., Flora, D. B., & Eastwood, J. D. (2013). Development and Validation of the Multidimensional State Boredom Scale. *Assessment*, 20(1), 68–85. <https://doi.org/10.1177/1073191111421303>
- Gunawan, R. A., Ekonomi, F., Semarang, U. P., Ekonomi, F., Semarang, U. P., Ekonomi, F., & Semarang, U. P. (2024). *Pengaruh Cyberloafing Dan Leader Member Exchange Terhadap Innovative Work Behavior Melalui Kinerja Karyawan Faktor yang dapat mempengaruhi Innovative Work Behavior salah satunya yaitu Cyberloafing seharusnya begitu sangat berkaitan dengan Innovative Work*. 1(2), 42–54.
- Huda, M. N. (2024). *Pengaruh Kebosanan Kerja , Kontrol Diri , Dan Work Environment Terhadap Perilaku Cyberloafing Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Jawa Tengah*. 4.
- Husna, F. H. (2020). *Kebosanan Kerja Sebagai Prediktor Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan*. 8(1), 43–59. <https://doi.org/10.18592/jsi.v8i1.3516>
- Ikhsan, R. B. (2020). Aktivitas Cyberloafing di Tempat Kerja. *Business Management*. <https://online.binus.ac.id/business-management/2020/10/01/aktivitas-cyberloafing-di-tempat-kerja/>
- Indonesian Social Media Usage Survey. (2020). Laporan Penggunaan Media Sosial oleh Karyawan Indonesia pada Jam Kerja. *Media Insight*.
- Indrayani, H. (2020). PENERAPAN TEKNOLOGI INFORMASI DALAM PENINGKATAN EFEKTIVITAS, EFISIENSI DAN PRODUKTIVITAS PERUSAHAAN Oleh : Henni Indrayani Abstraksi. *Jurnal El-Riyasah*, 3(1), 48–56.
- Kaloko, W. Y., Priharsari, D., & Perdanakusuma, A. R. (2022). Analisis Kualitatif Perilaku Cyberloafing terhadap Pekerja di Lingkungan Kerja. ... *Teknologi Informasi Dan Ilmu ...*, 6(2), 638–648. <http://j-ptiik.ub.ac.id/index.php/j-ptiik/article/download/10569/4681>
- Kurniawati, E. P., Rostiana, & Idulfilastri, R. M. (2023). Pengaruh Tuntutan Pekerjaan Terhadap Cyberloafing Dengan Kebosanan Kerja Sebagai Mediator Pada Karyawan Yang Bekerja Dari Rumah. *Jurnal Psikologi*, 16(1), 208–222. <https://doi.org/10.35760/psi.2023.v16i1.4381>
- 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. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675–694.
- Lim, V. K. G., & Chen, D. J. Q. (2009). Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work? *Behaviour and Information Technology*, 31(4), 343–353. <https://doi.org/10.1080/01449290903353054>
- Ozler, D. E., & Polat, G. (2012). Cyberloafing phenomenon in organizations: determinants and impacts. *International Journal of EBusiness and EGovernment Studies*, 4(2), 1–15. http://www.sobiad.org/eJOURNALS/journal_IJEBEG/archives/2012_2/derya_ergun.pdf
- Putra, E. Y., & Nurtjahjanti, H. (2019). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Cyberloafing Pada Pegawai Fakultas Teknik Universitas Diponegoro. *Jurnal EMPATI*, 8(2), 472–477. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.24414>
- Rahman, A., & CNBC. (2024). Siap-siap! PNS Ketahuan Judi Online Langsung Dipecat. 24 September

-
2024. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20240924121844-4-574162/siap-siap-pns-ketahuan-judi-online-langsung-dipecat>
- Ramadhan, V. A., & Sari, E. Y. D. (2019). Perilaku Cyberloafing pada pekerja perempuan. *Jurnal Psikologi Integratif*, 6(2), 213. <https://doi.org/10.14421/jpsi.v6i2.1497>
- Reijseger, G., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C. W., Taris, T. W., van Beek, I., & Ouwenel, E. (2013). Watching the paint dry at work: psychometric examination of the Dutch Boredom Scale. *Anxiety, Stress and Coping*, 26(5), 508–525. <https://doi.org/10.1080/10615806.2012.720676>
- Sakernas. (2021). Jangan Abaikan Generasi Milenial. *Kamis, 18 Februari 2021 17:02 WIB*. <https://www.gorau.com/berita/baca/jangan-abaikan-generasi-milenial.html>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Tefa, G., & Mahendra, M. A. (2022). Studi Fenomenologi Perilaku Cyberloafing Pns Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karangasem Provinsi Bali. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 10(1), 1–15. <https://doi.org/10.33701/jmsda.v10i1.2509>
- Vitak, J., Crouse, J., & Larose, R. (2011). Personal Internet use at work: Understanding cyberslacking. *Computers in Human Behavior*, 27(5), 1751–1759. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2011.03.002>
- Wahyuni, R., Irfani, H., & Mariana, R. (2020). Kinerja Pegawai Ditinjau dari Perilaku Cyberloafing dan Komitmen Organisasi. *Psyche 165 Journal*, 13(02), 240–245. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v13i2.85>