

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu akan menjadi acuan atau perbandingan sebagai landasan penelitian yang akan dilaksanakan. Selain itu juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan referensi pada penelitian saat ini :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

| No | Judul | Penulis | Variabel | Hasil |
|----|---|---------------------------------|--|---|
| 1 | The Effect of <i>Work boredom</i> on <i>Cyberloafing</i> Behavior With Work Stres as a Mediation Variable in Millenial Generation Employees | (Ayuningtyas & Fransiska, 2022) | <ul style="list-style-type: none">• <i>Work boredom</i>• <i>Cyberloafing</i>• Work Stres | Hasil penelitian menunjukkan bahwa : <ol style="list-style-type: none">1. Work boredom berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku cyberloafing2. Work boredom berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja3. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku cyberloafing4. Stres kerja dapat memediasi pengaruh work boredom terhadap perilaku cyberloafing |

| | | | | |
|---|---|-------------------------------------|--|---|
| 2 | Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> Karyawan di Era Perkembangan Dunia Digital di PT Sarikaya Sega Utama Landasan Ulin | (Kurniawati, 2022) | <ul style="list-style-type: none"> • Stres kerja • <i>Cyberloafing</i> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> |
| 3 | Kebosanan Kerja Sebagai Prediktor Perilaku <i>Cyberloafing</i> Pada Karyawan | (Husna & Silviandari, 2020) | <ul style="list-style-type: none"> • Work boredom • <i>Cyberloafing</i> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Work boredom berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> |
| 4 | The relationship between job stres and <i>cyberloafing</i> behaviour in employees | Aziswidiyanto dan Kasmiwati, (2024) | <ul style="list-style-type: none"> • Stres kerja • Perilaku <i>cyberloafing</i> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> |
| 5 | Job boredom, work overload dan <i>cyberloafing</i> : Uji peran mediasi rumination dan job stres pada karyawan generasi millennial | (Prabaratri & Ekowati, 2024) | <ul style="list-style-type: none"> • Work boredom • Stres kerja • Beban kerja • rumination • Perilaku <i>cyberloafing</i> | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Work boredom berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> 2. Work boredom berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja 3. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> 4. Stres kerja dapat memediasi pengaruh work boredom terhadap |

| | | | | perilaku cyber loafing |
|----|---|--------------------------------|---|---|
| 6 | The effect of work stres toward cyberloafing with job satisfaction as moderator variabel | (Moffan & Handoyo, 2020) | <ul style="list-style-type: none"> • Stres kerja • Perilaku cyberloafing • Kepuasan kerja | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku cyberloafing |
| 7 | Pengaruh kebosanan kerja, control diri dan work environment terhadap perilaku cyberloafing dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening | (Huda, 2024) | <ul style="list-style-type: none"> • Work boredom • Control diri • Lingkungan kerja • Perilaku cyberloafing • Motivasi kerja | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Work Boredom berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku cyberloafing |
| 8 | The influence of job stres and job boredom on employee performance mediated by cyberloafing behaviour | (Kamila & Muafi, 2023) | <ul style="list-style-type: none"> • Work boredom • Stres kerja • Perilaku cyberloafing • Kinerja karyawan | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Work Boredom berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku cyberloafing 2. Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku cyberloafing |
| 9 | Peran stres kerja terhadap cyberloafing | (Sukardi & Idulfilastri, 2023) | <ul style="list-style-type: none"> • Stres kerja • Perilaku cyberloafing | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku cyberloafing |
| 10 | The effect of work boredom and self control on cyberloafing behaviour | (Rohmah et al., 2024) | <ul style="list-style-type: none"> • Work boredom • Perilaku cyberloafing | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Work Boredom berpengaruh positif signifikan |

| | | | | |
|--|--|--|--|--------------------------------|
| | | | | terhadap perilaku cyberloafing |
|--|--|--|--|--------------------------------|

Perbedaan yang ada pada penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada variable-variabel yang menjadi acuan penelitian serta objek penelitiannya. Ada beberapa variable dari penelitian terdahulu yang tidak termuat dalam penelitian saat ini, seperti : kinerja karyawan dan beban kerja. Dalam penelitian ini, peneliti berfokus untuk meneliti variabel *work boredom*, perilaku *cyberloafing* dan stres kerja.

B. Landasan Teori

1. General Strain Theory

Teori yang dikembangkan oleh Agnew (2002), ia menyatakan bahwa ketengangan yang dialami karyawan dapat memicu timbulnya emosi negatif seperti kemarahan, stres, kebosanan dan frustrasi. Emosi negatif inilah yang menyebabkan adanya dorongan untuk melakukan tindakan yang menyimpang, termasuk perilaku *cyberloafing*. Ketika suatu individu merasa tertekan, mereka akan mencari cara untuk melepaskan diri dari tekanan tersebut. Bagi karyawan *cyberloafing* mungkin bisa menjadi salah satu opsi untuk mekanisme koping agar bisa menahan rasa bosan maupun stress yang mereka alami. Mereka mencoba memulihkan rasa ingin untuk bekerja dan menghilangkan bosan dan stres yang mereka alami.

2. Perilaku Cyberloafing

a. Definisi Perilaku *Cyberloafing*

Menurut (Lim & Chen, 2012), *cyberloafing* merupakan perilaku menyimpang yang sengaja dilakukan karyawan dengan mengatas nama kan “status kekaryawannya” agar bisa mengakses internet kapanpun selama jam kerja untuk kepentingan pribadi. Perilaku ini termasuk perilaku yang

melanggar disiplin kerja, karena adanya fokus yang terbagi antara pekerjaan dengan perilaku *cyberloafing*, dan oleh karena itu pekerjaan akan semakin menumpuk, kualitas kerja akan memburuk dan mengganggu kelancaran kerja. Mereka melakukan hal tersebut juga disebabkan adanya kebosanan dan stres dalam bekerja.

Cyberloafing terjadi karena adanya beberapa hal, salah satunya yaitu karena karyawan bingung pekerjaan apa yang harus dilakukan oleh mereka. Aksöl et al., (2012), Mengatakan bahwa *cyberloafing* diartikan sebagai perilaku untuk menghabiskan waktu secara tidak produktif untuk mengakses internet, misalnya mengirim dan menerima email pribadi dan melakukan tindakan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

(Sofyanty, 2019), menyatakan bahwa perilaku *cyberloafing* termasuk perilaku yang dianggap sebagai Tindakan indisipliner, karena hal tersebut dapat memecah konsentrasi para karyawan. Fokus yang terbagi antara pekerjaan dengan tindakan tersebut dapat mengakibatkan pekerjaan semakin menumpuk serta berkurangnya produktivitas dan menyebabkan kualitas kerja memburuk. (Lieberman et al., 2011), mengatakan bahwa karyawan atau individu yang memiliki kecenderungan dalam menggunakan komputer akan terlibat dalam perilaku *cyberloafing*.

Menurut Vitak et al., (2011), karyawan yang memiliki keahlian pada bidang komputer dan merasa bahwa penggunaan internet dapat memudahkan pekerjaannya akan cenderung terlibat dalam perilaku *cyberloafing*. Ia juga menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat kecanduan

dalam menggunakan internet, maka akan semakin tinggi juga Tingkat penyalahgunaan dalam penggunaan internet yang dilakukan oleh individu atau karyawan.

Beberapa karyawan memang lebih mementingkan untuk melakukan pekerjaan atau hal yang berhubungan dengan kesenangan mereka dari pada menyelesaikan tugas yang sudah menjadi kewajibannya, sehingga hal ini dapat menurunkan kinerja karyawan maupun perusahaan. Adanya akses internet yang tidak terbatas mengakibatkan perilaku *cyberloafing* ini dapat dilakukan oleh para karyawan, jadi mereka dapat menggunakan fasilitas internet tersebut dengan semaunya dan melakukannya pada jam kerja untuk mencari hal yang mereka sukai dan hal – hal diluar pekerjaan mereka.

Karyawan yang menganggap bahwa penggunaan internet ini dapat memudahkan pekerjaan mereka dan dapat membantu mereka, akan cenderung melakukan perilaku *cyberloafing*. Rasa malu, kesapian, kontrol diri juga menjadi salah satu pemicu adanya penggunaan internet. Hasil pada penelitian bahwa karyawan yang memiliki kepercayaan diri yang rendah dan pemalu akan cenderung menutup diri mereka dengan cara mengakses internet, entah itu hanya berpura – pura menggunakan device yang mereka punya, mendengarkan lagu dan hal – hal lain diluar pekerjaan hanya untuk menutupi rasa malu mereka.

Namun menurut (Amanda, 2018), perilaku *cyberloafing* ini tidak selalu berdampak negatif, perilaku ini juga dapat melepas stres para karyawan dan berdampak positif untuk mengembalikan konsentrasi serta

meningkatkan kreativitas karyawan. itu berlaku jika perilaku *cyberloafing* ini dilakukan sesuai dengan taraf yang normal. Organisasi harus memiliki strategi yang baik agar karyawan tetap dapat bekerja dengan memanfaatkan internet agar dapat berfungsi dengan maksimal atau positif untuk menunjang kelancaran tugas-tugas yang diberikan serta agar dapat meminimalisir adanya perilaku *cyberloafing* (Sulistyan & Ermawati, 2020).

b. Faktor-Faktor Perilaku *Cyberloafing*

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* (Lakka et al., 2023) :

- 1) Yang pertama, adanya faktor individual, faktor ini terdiri dari persepsi dan sikap personal seperti kebiasaan dan kecenderungan terhadap internet.
- 2) Yang kedua, faktor situasi, situasi yang dimaksud adalah adanya akses internet, membuat para karyawan dapat melakukan perilaku *cyberloafing* karena adanya efek yang memfasilitasi perilaku dan akibat.
- 3) Yang terakhir yaitu faktor organisasi, faktor organisasi terdiri dari pembatasan penggunaan internet, rekan kerja, sikap kerja, ketidakadilan, komitmen pekerjaan dan karakteristik pekerjaan.

c. Indikator Perilaku *Cyberloafing*

Terdapat beberapa hal yang dapat mengukur atau menjadi indikator dari perilaku *cyberloafing* (Blanchard & Henle, 2008) yaitu :

- 1) Minor *cyberloafing*

yaitu tipe karyawan yang dalam berbagai macam bentuk perilaku dalam hal penggunaan internet secara umum dan tidak berkaitan dengan pekerjaan. Misalnya, mengirim dan menerima pesan atau email pribadi, mengakses situs olahraga, memperbarui status pada media sosial, dan berbelanja online.

2) *Serious Cyberloafing*

yaitu karyawan yang terlibat dalam penggunaan internet yang lebih serius. Misalnya mengakses sosial media dengan waktu yang lama dan bermain game

3. Work boredom

a. Definisi *Work boredom*

Kebosanan merupakan hal yang cukup umum yang mungkin akrab bagi banyak orang di dalam kehidupan. Kebosanan dapat terjadi pada siapa saja dan bisa terjadi kapan saja selama terdapat hal yang dapat menunjang seseorang untuk mengalami kebosanan. Dari sudut pandang psikologi kebosanan dapat dibedakan menjadi dua bentuk yakni kebosanan yang disebabkan karena situasi dan kebosanan yang dipandang sebagai sifat. Kebosanan karena situasi berfokus pada sumber kebosanan yang berasal dari kondisi di luar individu yang mudah mengalami kebosanan, sedangkan kebosanan yang dipandang sebagai sifat menggambarkan tentang kondisi individu yang mudah mengalami kebosanan, dengan kata lain sifat individu yang mudah bosan (Yuwanto, 2012). Penelitian ini akan membahas kebosanan yang disebabkan karena situasi.

Menurut (Fisher, 1993), Kebosanan dianggap sebagai emosi negatif, ia menyatakan bahwa kebosanan kerja dapat menyebabkan karyawan mencari stimulus lain, seperti menggunakan fasilitas kantor, sebagai cara untuk mengatasi kebosanan. Fahlman *et al.*, (2011), mengatakan bahwa, kebosanan kerja adalah sebuah konsep keadaan afektif dan kognitif dimana individu mengalami suatu keadaan tidak menyenangkan yang terjadi ketika stimulus lingkungan berlebihan, monoton, dengan intensitas rendah dan tidak berarti. Artinya, kebosanan kerja dipandang sebagai pengalaman yang tidak menyenangkan dari terpenuhinya keinginan untuk ikut terlibat dalam kegiatan yang memuaskan.

Hasan (2016), menggambarkan kebosanan kerja sebagai keadaan menerawangnya perhatian dan hilangnya efisiensi kerja serta merangsang kelelahan yang disebabkan oleh pekerjaan-pekerjaan yang monoton. (Bisen & Priya, 2010), mendefinisikan kebosanan kerja pada pegawai sebagai kelelahan mental atau kelelahan psikologis pegawai yang berpengaruh pada penurunan kerjanya. Kebosanan kerja sering dihubungkan dengan pekerjaan yang berulang, biasanya dihubungkan dengan pekerjaan yang pada dasarnya tidak menarik bagi pegawai.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kebosanan kerja merupakan suatu keadaan afektif dan kognitif tidak menyenangkan yang mengarah pada kurangnya kepuasan, kebermaknaan (perasaan tidak tertarik lagi pada apa yang ia lakukan sekarang), kesulitan untuk

berkonsentrasi pada aktivitas/pekerjaan serta adanya keinginan untuk berpaling pada aktivitas/pekerjaan lain yang dianggap lebih menyenangkan.

b. Definisi *Work boredom*

Terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan kebosanan pada karyawan, yaitu (Suparman, 2017) :

1) Faktor Individu

karyawan yang tidak bergairah dalam melakukan pekerjaannya, dan mulai bersikap acuh dikarenakan, tidak cocok dengan pekerjaannya, tidak tahu bagaimana melakukan pekerjaannya secara baik, lingkungan kerja yang kurang menyenangkan.

2) Faktor lingkungan kerja

kebosanan dapat terjadi karena melakukan hal atau pekerjaan secara berulang – ulang, monoton dan tidak menarik.

c. Indikator *Work boredom*

Pada (Suparman, 2017), diketahui bahwa indikator dari kebosanan atau kejenuhan kerja adalah :

1) Emosi Negatif.

Timbul perasaan mudah marah, frustrasi, kegelisahan, muncul rasa mudah bosan di dalam kehidupan dan pekerjaan. jika orang yang terperangkap dalam emosi negatif ini tidak diatasi maka kelamaan bisa menjadi kronis. Dalam tahap-tahap selanjutnya terlihat kecemasan, rasa bersalah, ketakutan yang kemudian menjadi depresi.

2) Frustrasi

Perasaan frustrasi di dunia kerja dalam sebagian besar waktu bekerja dan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan merupakan gejala awal work boredom. Namun banyak korban yang menyalahkan diri dengan menunjukkan mereka frustrasi atas kegagalan mereka sendiri.

3) Depresi

Perasaan depresi yang mendalam merupakan kelelahan emosional dan spiritual pada saat individu merasa kehabisan tenaga. Perasaan depresi sebagai respon terhadap situasi pekerjaan yang dapat terjadi pada individu, sehingga dapat menyebabkan gangguan kesehatan.

4) Masalah Kesehatan

Dampak korban kebosanan kerja yang tinggi, cadangan emosionalnya akan terkuras, kualitas hubungan memburuk, dan ketahanan fisiknya akan menurun, karena kondisinya tegang atau stres kronis. Disamping itu korban akan lebih mudah terkena penyakit ringan, seperti pilek, sakit kepala, insomnia dan sakit punggung, dan memiliki kecenderungan mengalami frustrasi, perasaan bersalah, bahkan depresi, sehingga rentan terhadap masalah kesehatannya.

4. Stres Kerja

a. Definisi Stres Kerja

Sudah tidak asing lagi bahwa stres kerja pasti dialami oleh hampir sebagian besar karyawan dan hal ini menjadi hal yang sudah biasa di

kalangan para karyawan perusahaan. Karyawan pasti diberi tugas dan dihadapkan dengan masalah yang ada pada perusahaan sehingga hal tersebut memungkinkan dapat menimbulkan rasa stres yang berlebih. Stres kerja menurut (Wartono, 2017), merupakan tekanan yang dialami oleh para karyawan karena adanya tugas yang tidak dapat mereka penuhi, dan mereka akan cenderung lebih tertekan dan hal tersebut dapat berdampak pada perilaku karyawan.

Pada studi yang telah dilaporkan bahwa stres kerja merupakan reaksi negatif seseorang yang terjadi akibat tekanan yang berlebih karena adanya beban yang diberikan kepada mereka misalnya tuntutan yang terlalu berat. Stres yang berlebih dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Stres dapat menyebabkan seseorang itu tidak mampu dalam menghadapi tuntutan terhadap dirinya secara efektif, stres juga merupakan perasaan tertekan yang dialami oleh seseorang dalam menghadapi tuntutan yang diberikan kepadanya (Asih et al., 2018).

Stres yang berlebih dan tidak terkendali akan menyebabkan terjadinya kelelahan secara fisik dan psikis serta emosi yang tidak terkontrol. Stres yang terlalu berlebihan akan menyebabkan karyawan tersebut susah untuk mengendalikan stres mereka. Mereka akan lebih merasa gugup dan memiliki rasa khawatir yang berlebihan, mereka juga tidak bisa rileks dalam mengerjakan tugas mereka. Terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan stres dalam bekerja yaitu, adanya tuntutan tugas yang berlebih, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi dan faktor kepemimpinan .

Menurut beberapa individu beranggapan bahwa suatu peristiwa itu dianggap biasa saja dan dapat dikendalikan dengan baik namun terdapat individu yang memiliki pandangan yang berbeda, bahwa peristiwa itu akan membuat mereka menjadi stres, yang membedakan hanyalah persepsi. Bagaimana setiap manusia dapat memiliki persepsi yang berbeda atas sebuah peristiwa yang terjadi pada dirinya.

b. Faktor Stres Kerja

Menurut Cooper (2012) terdapat 6 faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah, kondisi lingkungan pekerjaan, peran, Interpersonal, perkembangan karir, struktur organisasi, dan tampilan rumah tangga. Yang akan di jelaskan sebagai berikut :

1) Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan meliputi, beratnya beban pekerjaan yang berlebihan secara kuantitatif dan kualitatif, kepuasan yang dibuat oleh seseorang, bahaya fisik, jadwal pekerjaan yang tidak menentu.

2) Ketidak jelasan peran

adanya suatu perbedaan yang dilihat dari peran gender, biasanya beban pekerjaan perempuan akan lebih sedikit dibandingkan laki-laki, hal ini sering terjadi dikalangan masyarakat.

3) Interpersonal

Meliputi hasil kerja dan pemberian support yang sangat lemah, persaingan kubu politik yang berbeda, terdapat kecemburuan antar

soasial, serta kurangnya komunikasi anantara pemilik perusahaan terhadap para karyawan.

4) Perkembangan karir

Perkembangan karir merupakan faktor yang mempengaruhi stres kerja, biasanya karena, adanya promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi jabatan yang lebih tinggi dibandingkan dengan kemampuannya. Serta kondisi yang ambis terhadap pekerjaan yang tidak dimbangi dengan kemampuannya sehingga mengakibatkan frustrasi pada dirinya.

5) Struktur organisasi

Meliputi struktur organisasi yang kaku dan tidak bersahabat, serta terjadinya perang politik, serta pelatihan yang tidak seimbang, keterlibatan dalam membuat keputusan.

6) Tampilan rumah tangga

Seperti mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah rumah tangganya, kurang adanya dukungan dari padangan hidup, adanya konflik pada pernikahannya, stres karena memiliki dua pekerjaan.

c. Indikator Stres Kerja

Menurut (P Robbins & A Judge, 2016) terdapat beberapa hal yang dapat mengukur tingkat stres pada seorang karyawan sebagai berikut :

1) Tuntutan tugas

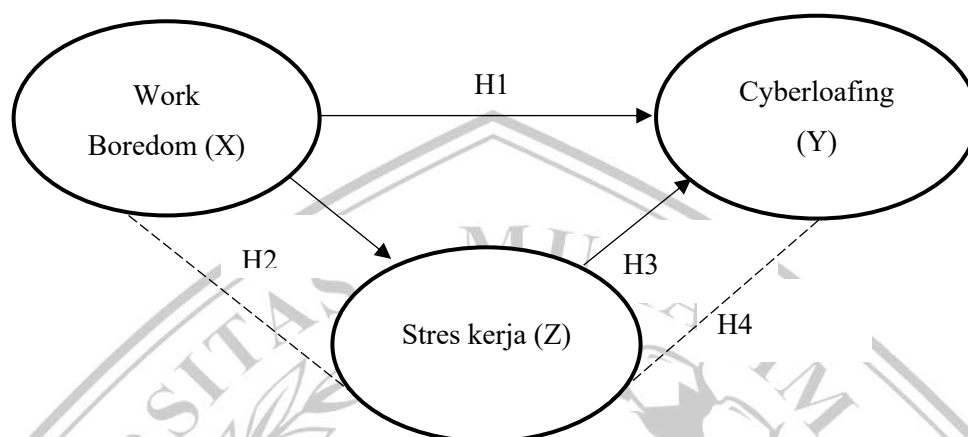
merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, dan tata kerja letak fisik

- 2) Tuntutan peran
berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi
- 3) Tuntutan antar pribadi
merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain
- 4) Kepemimpinan organisasi
memberikan gaya manajemen pada organisasi beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan sebuah gambaran tentang pola interaksi antar variabel. Selain itu kerangka pikir digunakan untuk mempermudah peneliti dalam mengukur pengaruh dan hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini *Work boredom* (X) sebagai variabel bebas, Stres kerja (Z) sebagai variabel mediasi, serta yang bertindak sebagai variabel terikatnya adalah perilaku *cyberloafing* (Y). Hubungan antar masing masing variabel dalam kerangka pikir ini didukung dengan beberapa penelitian terdahulu, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Husna, (2021) yang membuktikan bahwa *work boredom* berpengaruh positif terhadap perilaku *cyberloafing*. Penelitian lain yang dilakukan oleh Prabaratri dan Ekowati, (2024) yang menunjukkan bahwa *work boredom* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Aziswidiyanto dan Kasmiwati, (2024) dimana dalam

penelitian tersebut dibuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Maka dari itu penelitian ini memiliki kerangka berpikir yang ditunjukkan pada Gambar 2.1 :



Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir

D. Hipotesis

1. Pengaruh *work boredom* terhadap perilaku *cyberloafing*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Husna, (2021) membuktikan bahwa semakin tinggi kebosanan dalam bekerja (*Work boredom*) maka akan semakin tinggi juga perilaku *cyberloafing* yang terjadi dalam bekerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prabaranti dan Ekowati, (2024) yang juga membuktikan bahwa *work boredom* berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Penelitian yang dilakukan Huda, (2024) membuktikan bahwa *work boredom* berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*.

H1 : *Work boredom* berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*

2. Pengaruh *work boredom* terhadap stres kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Ayuningtyas dan Fransiska, (2022) membuktikan bahwa semakin tinggi kebosanan dalam bekerja (*Work boredom*) maka akan semakin tinggi juga stres dalam bekerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prabaratri dan Ekowati, (2024) yang juga membuktikan bahwa *work boredom* berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. Penelitian yang dilakukan Rohmah *et al.*, (2024) membuktikan bahwa *work boredom* berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku stres kerja.

H2 : *Work boredom* berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja

3. Pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyber loafing*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Kurniawati *et al.*, (2022) membuktikan bahwa semakin tinggi kebosanan stres kerja maka akan semakin tinggi juga perilaku *cyberloafing* yang terjadi dalam bekerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aziswidiatio dan Kasmiwati, (2024) yang juga membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Penelitian yang dilakukan Moffan dan Handoyo, (2020) membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*.

H3 : Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*

4. Peran stres kerja dalam memediasi *work boredom* terhadap perilaku *cyberloafing*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Prabaratri dan Ekowati, (2024) membuktikan bahwa stres kerja dapat memediasi pengaruh *work boredom* terhadap perilaku *cyberloafing*. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan Ayuningtyas dan Fransiska, (2022) dimana *work boredom* berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja dan penelitian Sukardi dan Idulfilastri, (2023) dimana stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*.

H4 : Stres kerja dapat memediasi pengaruh *work boredom* terhadap perilaku *cyberloafing*

E. Definisi Operasional Variabel

Variable yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan dengan landasan teori yaitu 1 variabel independent, 1 variabel mediasi dan 1 variabel dependent. Variabel perilaku *cyberloafing* (Y) sebagai variabel dependen, variabel *work boredom* (X) sebagai variabel independent dan stres kerja (Z) sebagai variabel mediasi.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

| NO | Variabel | Definisi | Indikator |
|----|---------------------|--|--|
| 1 | <i>Work boredom</i> | Kebosanan kerja diartikan sebagai perasaan yang dialami oleh karyawan, dan mereka menganggap bahwa aktivitas pada pekerjaan mereka itu | 1. Emosi negative 2. Frustrasi 3. Depresi 4. Masalah kesehatan (D. Suparman, 2017) |

| | | | |
|---|---------------------|---|---|
| | | menjenuhkan sehingga menimbulkan susah konsentrasi, lebih cepat penat atau capek, emosi meningkat dan susah bekerja secara efektif. | |
| 2 | <i>Cyberloafing</i> | Perilaku menyimpang yang dilakukan oleh karyawan dengan cara mengakses internet namun dengan tujuan yang biasanya tidak ada hubungannya dengan pekerjaannya dan dilakukan saat jam kerja. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Minor <i>Cyberloafing</i> 2. Serious <i>Cyberloafing</i> (Blanchard & Henle, 2008) |
| 3 | Stres Kerja | Tekanan yang dialami oleh para karyawan karena adanya tugas yang tidak dapat mereka penuhi, dan mereka akan cenderung lebih tertekan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Kepemimpinan organisasi (Robbins dan Judge, 2016) |