

**Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Boredom Proneness* dan
Cyberloafing Behavior serta Pengaruh *Cyberloafing Behavior* terhadap
Kinerja Pegawai**

TESIS

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Magister Manajemen
Program Magister**



Oleh:

Rekyan Budi Satwiko

NIM: 221900679

**MAGISTER MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA
YOGYAKARTA
2024**

PENGARUH EMOTIONAL INTELLIGENCE TERHADAP BOREDOM PRONENESS DAN CYBERLOAFING BEHAVIOR SERTA PENGARUH CYBERLOAFING BEHAVIOR TERHADAP KINERJA PEGAWAI

dipersiapkan dan disusun oleh:

Rekyan Budi Satwiko

Nomor Mahasiswa: 221900679

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal: 5 Februari 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Magister Manajemen (M.M.) di bidang Manajemen

SUSUNAN TIM PENGUJI

Pembimbing



Dr. Wisnu Prajogo, M.B.A.



Ketua Penguji



Dr. Rudy Badrudin, M.Si

Anggota Penguji

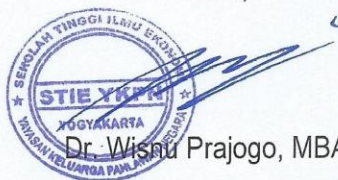


Dr. Theresia Trisanti, M.B.A., Ak., CA.

Yogyakarta, 5 Februari 2024

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN

Ketua,

A blue circular stamp of STIE YKPN Yogyakarta is overlaid with a signature. The stamp contains the text 'SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI', 'STIE YKPN', 'YOGYAKARTA', and 'INDAH MELUARGA PAM. 1982'.

Dr. Wisnu Prajogo, MBA.

Pernyataan Keaslian Karya Tulis Tesis

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya menyatakan bahwa tesis dengan judul:

PENGARUH EMOTIONAL INTELLIGENCE TERHADAP BOREDOM PRONENESS DAN CYBERLOAFING BEHAVIOR SERTA PENGARUH CYBERLOAFING BEHAVIOR TERHADAP KINERJA PEGAWAI

diajukan untuk diuji pada tanggal 5 Februari 2024, adalah hasil karya saya.


Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam tesis ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian karya tulis orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.


Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan orang lain. Bila dikemudian hari terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, maka saya bersedia menerima pembatalan gelar dan ijazah yang diberikan oleh Program Pascasarjana STIE YKPN Yogyakarta batal saya terima.

Yogyakarta, 5 Februari 2024

Saksi 1, sebagai Ketua Tim Penguji


Yang memberi pernyataan



Dr. Rudy Badrudin, M.Si


Rekyan Budi Satwiko

Saksi 2, sebagai Anggota Penguji

Saksi 3, sebagai Pembimbing


Dr. Theresia Trisanti, M.B.A., Ak., CA.


Dr. Wisnu Prajogo, M.B.A.

Saksi 4, sebagai Ketua STIE YKPN Yogyakarta




Dr. Wisnu Prajogo, MBA.

UJIAN TESIS

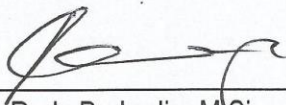
Tesis berjudul:

PENGARUH EMOTIONAL INTELLIGENCE TERHADAP BOREDOM PRONENESS DAN
CYBERLOAFING BEHAVIOR SERTA PENGARUH CYBERLOAFING BEHAVIOR TERHADAP
KINERJA PEGAWAI

Telah diuji pada tanggal: 5 Februari 2024

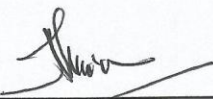
Tim Penguji:

Ketua



Dr. Rudy Badrudin, M.Si

Anggota



Dr. Theresia Trisanti, M.B.A., Ak., CA.

Pembimbing



Dr. Wisnu Prajogo, M.B.A.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

PENGARUH *EMOTIONAL INTELLIGENCE* TERHADAP *BOREDOM PRONENESS* DAN *CYBERLOAFING BEHAVIOR* SERTA PENGARUH *CYBERLOAFING BEHAVIOR* TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Rekyan Budi Satwiko^{1*}

Magister Manajemen STIE YKPN Yogyakarta

Wisnu Prajogo²

Magister Manajemen STIE YKPN Yogyakarta

* *corresponding author e-mail:* rekyan.budi.satwiko.91@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *emotional intelligence* terhadap *boredom proneness* dan *cyberloafing behavior*, serta pengaruh *cyberloafing behavior* terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus, sehingga seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian ini. Pendekatan kuantitatif dengan data primer melalui kuesioner skala likert digunakan untuk mengumpulkan data. Variabel penelitian terdiri dari 10 indikator untuk *emotional intelligence*, 8 indikator untuk *boredom proneness*, 13 indikator untuk *cyberloafing behavior*, dan 5 indikator untuk kinerja pegawai. Analisis data dilakukan dengan pendekatan SEM-PLS menggunakan *software* WarpPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *emotional intelligence* tidak berpengaruh terhadap *cyberloafing behavior*. ASN dengan *emotional intelligence* tinggi mampu mengelola emosi secara efektif, namun hal ini tidak secara langsung memengaruhi keterlibatan mereka dalam *cyberloafing*. *Boredom proneness* berpengaruh positif terhadap *cyberloafing behavior*. Semakin tinggi *boredom proneness*, semakin besar kemungkinan ASN untuk terlibat dalam *cyberloafing*. *Emotional intelligence* berpengaruh negatif terhadap *boredom proneness*. Individu dengan tingkat *emotional intelligence* tinggi lebih kecil kemungkinannya untuk mengalami kebosanan. *Cyberloafing behavior* berpengaruh negatif terhadap kinerja ASN. Semakin banyak terlibat dalam *cyberloafing*, semakin rendah produktivitas ASN di tempat kerja. Upaya untuk meningkatkan *emotional intelligence* dan meminimalisir *cyberloafing behavior* dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja ASN di lingkungan kerja.

Kata kunci: *emotional intelligence*, *boredom proneness*, *cyberloafing behavior*, kinerja pegawai

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

1. PENDAHULUAN

Pada era digitalisasi, perusahaan perlu beradaptasi dan menyediakan perlengkapan digital seperti komputer dan fasilitas internet untuk menunjang pekerjaan karyawan. Keperluan akan akses digital tersebut disalahgunakan untuk keperluan pribadi. Penyalahgunaan fasilitas digital oleh karyawan disebut sebagai perilaku *cyberloafing*. Khari & Bhatt (2023) menjelaskan bahwa para profesional yang bekerja menggunakan internet selama jam kerja melakukan tugas-tugas pribadi. Kondisi ini menunjukkan bahwa telah terjadi fenomena *cyberloafing*. *Cyberloafing* berkaitan dengan penggunaan sumber daya internet oleh pegawai untuk hal-hal yang tidak berhubungan dengan tujuan pekerjaan selama jam kerja (Cheng et al., 2020). Wu et al. (2023) menjelaskan bahwa *cyberloafing* merupakan cara yang paling banyak dilakukan oleh pegawai untuk membuang-buang waktu di tempat kerja. Jiang et al. (2023) menjelaskan bahwa para pegawai menghabiskan 1-2 jam setiap kali bekerja untuk melakukan *cyberloafing* yang mencakup 10-30% dari waktu kerjanya. Kim et al. (2016) menjelaskan bahwa rata-rata pegawai menghabiskan waktu 5 jam per minggu untuk berperilaku *cyberloafing*.

Wu et al. (2020) dan Jiang et al. (2020) menjelaskan bahwa *cyberloafing* dianggap sebagai perilaku menyimpang atau kontraproduktif di tempat kerja yang dapat menurunkan produktivitas organisasi. Alharthi et al. (2021) menjelaskan bahwa di Amerika Serikat diperkirakan perilaku *cyberloafing* dapat mengurangi produktivitas pegawai sebesar 30-40%. Selain itu, Jandaghi et al. (2015) menjelaskan bahwa perilaku *cyberloafing* dapat merugikan organisasi sebesar US\$183 miliar per tahun. Lim et al. (2021) menjelaskan bahwa perilaku *cyberloafing* dapat merugikan organisasi sebesar US\$ 4.500 per pegawai setiap tahunnya. Perilaku *cyberloafing* yang dilakukan oleh para pegawai juga dapat menimbulkan risiko keamanan informasi organisasi (Jiang et al., 2023). Perilaku *cyberloafing* yang dilakukan oleh pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Perilaku *cyberloafing* dapat mengurangi jam kerja pegawai sehingga menurunkan kinerja pegawai tersebut. Lim & Teo (2022) menunjukkan bahwa terdapat empat motif penting *cyberloafing* yaitu, (a) mengatasi tuntutan yang tinggi, (b) mengatasi tuntutan yang rendah, (c) pembalasan terhadap kesenjangan, dan (d) memfasilitasi pembelajaran dan kreativitas. Pentingnya motif ini sangat mempengaruhi akibat dan kebijakan dalam mengelola internet dengan lebih baik.

Cyberloafing behavior dapat dipengaruhi oleh aspek-aspek dalam diri karyawan. Seorang karyawan yang mudah bosan atau disebut memiliki *boredom proneness* tinggi cenderung melakukan perilaku *cyberloafing*. *Boredom proneness* merupakan suatu sifat individu yang menunjukkan kecenderungan individu tersebut dalam mengalami kebosanan (Mercer-Lynn et al., 2014). Struk et al. (2017) menjelaskan bahwa individu yang memiliki kerentanan terhadap kebosanan akan merasa kesulitan dalam melakukan tugas-tugas penting dan menghadapi masalah pengendalian impuls. Kondisi ini akan mempengaruhi kinerja individu tersebut. Studi sebelumnya yang menguji pengaruh *boredom proneness* terhadap *cyberloafing behavior* masih terbatas. Hasil studi Khari & Bhatt (2023) menemukan bahwa *boredom proneness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*.

Emotional intelligence merupakan kemampuan untuk memantau perasaan dan emosi dirinya sendiri maupun orang lain untuk dapat membedakan mereka satu sama lain dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pemikiran dan tindakan seseorang (Salovey & Mayer, 1990). Kluemper et al. (2015) dan Pletzer et al. (2019) menjelaskan bahwa ciri-ciri kepribadian dapat secara signifikan memprediksi perilaku menyimpang di tempat kerja. Balogun et al. (2018) dan Miao et al. (2017) menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki nilai *emotional intelligence* tinggi dalam ciri kepribadiannya memiliki kecenderungan untuk tidak melakukan perilaku menyimpang di tempat kerja. Kondisi ini dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai, sehingga mengurangi *cyberloafing behavior*.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Studi sebelumnya masih terbatas menguji pengaruh *emotional intelligence* terhadap perilaku *cyberloafing*. Hasil studi Khari & Bhatt (2023) menemukan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Selain itu, studi sebelumnya juga masih terbatas menguji pengaruh perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai. Hasil studi Khari & Bhatt (2023) menemukan bahwa perilaku *cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Khari & Bhatt (2023) menjelaskan bahwa individu yang lebih sadar akan emosinya memiliki kecenderungan untuk mengatasi gangguan internal dan eksternal dan bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan, sehingga kecil kemungkinannya untuk mengalami kebosanan. Kondisi ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki *emotional intelligence* baik, maka akan berusaha untuk mengelola emosinya dengan baik, sehingga mengurangi kebosanan dalam bekerja. Studi sebelumnya juga telah menguji pengaruh *emotional intelligence* terhadap *boredom proneness*. Hasil studi Khari & Bhatt (2023) menemukan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *boredom proneness*.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka studi ini bermaksud menguji dan menganalisis pengaruh *emotional intelligence* terhadap *boredom proneness* dan *cyberloafing behavior* serta *cyberloafing behavior* terhadap kinerja pegawai.

2. TINJAUAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 *Cyberloafing Behavior*

Konsep *cyberloafing behavior* didefinisikan oleh Lim (2002) sebagai tindakan pegawai ketika menggunakan internet untuk kepentingan pribadi di jam kerja. Batabyal & Bhal (2020) dan Farivar & Richardson (2020) menjelaskan bahwa *cyberloafing behavior* mengakibatkan berkurangnya kepuasan kerja. Usman et al. (2021) menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki komitmen rendah terhadap organisasinya cenderung bermalas-malasan dalam bekerja dan menunjukkan *cyberloafing behavior*.

Cheng et al. (2020) menjelaskan bahwa pegawai yang terlalu berkualifikasi dalam melakukan tugas terkait pekerjaannya dapat mengakibatkan *cyberloafing behavior*. Kondisi ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara pegawai dan posisi pekerjaannya yang mengakibatkan persepsi negatif karyawan dan menurunkan upaya kerja mereka, sehingga dapat meningkatkan *cyberloafing behavior*. Askew et al. (2018) menjelaskan bahwa *cyberloafing behavior* rekan kerja dapat mempengaruhi *cyberloafing behavior* pegawai lainnya.

2.2 *Boredom Proneness*

Whelan et al. (2020) menjelaskan bahwa *boredom* terjadi ketika situasi saat ini tidak lagi memberikan rangsangan emosional. Bench & Lench (2013) menjelaskan bahwa untuk menghilangkan *boredom*, maka individu cenderung mencari alternatif pengalaman bahkan jika itu adalah pengalaman yang berdampak negatif terhadap kesejahteraan individu tersebut. Mercer-Lynn et al. (2014) menjelaskan bahwa *boredom proneness* merupakan ciri individu yang menunjukkan kecenderungan yang dimiliki individu mengalami kebosanan.

Struk et al. (2017) menjelaskan bahwa individu yang rentan terhadap *boredom*, sulit melakukan tugas-tugas penting dan menghadapi masalah kontrol impuls. Van Tilburg et al. (2013) menjelaskan bahwa *boredom* dianggap sebagai pengalaman negatif yang umumnya diakibatkan oleh situasi yang tidak memiliki makna, minat, dan tantangan. Kondisi ini

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

menunjukkan bahwa *boredom proneness* dapat mengurangi kinerja pegawai karena rasa tanggung jawab pegawai untuk melakukan tugasnya tidak maksimal.

2.3 Emotional Intelligence

Emotional intelligence merupakan kemampuan individu dalam memantau perasaan dan emosi diri sendiri dan orang lain agar dapat membedakannya dan menggunakannya untuk mengendalikan pemikiran dan tindakannya. Huang et al. (2022) menjelaskan bahwa individu dapat memanfaatkan kemampuan emosional tertentu yang dapat membantu mereka dalam menafsirkan dan menyesuaikan emosi mereka dengan berbagai pertukaran pemasaran keadaan yang meningkatkan kinerja penjualan.

Guy & Lee (2015) menjelaskan bahwa *emotional intelligence* merupakan kemampuan mengenali emosi diri sendiri dan orang lain secara akurat, mengendalikan suasana hati seseorang secara produktif dan bereaksi sedemikian rupa, sehingga menghasilkan perilaku yang diinginkan. Tsaour et al. (2019) menjelaskan bahwa kapasitas individu untuk mengenali, mengevaluasi, memahami, mengendalikan dan menggunakan emosinya sendiri dan emosi orang lain sebagai *emotional intelligence*.

2.4 Kinerja Pegawai

Mathis & Jackson (2017) menjelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Robbins (2011) menjelaskan bahwa manfaat data kinerja adalah (a) memberikan masukan bagi pimpinan organisasi dalam pengambilan keputusan di bidang sumber daya manusia, seperti promosi, transfer, dan pemutusan hubungan kerja, (b) mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan melalui evaluasi kinerja, (c) mengetahui efektivitas penempatan pegawai baru dan program pendidikan dan pelatihan, (d) memberikan umpan balik kepada pegawai melalui pandangan organisasi terhadap kinerjanya, dan digunakan sebagai dasar untuk kenaikan gaji, pemberian insentif dan imbalan lainnya.

Kristianti et al. (2021) menjelaskan bahwa kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Adanya peningkatan kinerja pegawai akan memberikan dampak positif bagi kemajuan organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak pasti.

2.5 Pengembangan Hipotesis

Cyberloafing Behavior dan Kinerja Pegawai

Salah satu faktor penting yang dapat mengurangi *cyberloafing behavior* adalah *emotional intelligence*. Jia et al. (2013) menjelaskan bahwa individu yang memiliki sifat stabilitas emosi yang tinggi cenderung tidak terpengaruh oleh gangguan kognisi. Oleh karena itu, sifat kepribadian stabilitas emosional menghambat perilaku anti sosial (Petrides et al., 2016). Selanjutnya, Petrides et al. (2016) menjelaskan bahwa individu dengan sifat *emotional intelligence* tinggi memiliki pengendalian diri dan pengaturan emosi yang baik. Afolabi (2017) menjelaskan bahwa individu tersebut memiliki kemampuan untuk melakukan pengendalian diri terhadap impulsif untuk memenuhi kepuasan langsung. Dengan demikian, individu yang memiliki sifat *emotional intelligence* tinggi dapat mengelola emosi secara efektif, sehingga dapat mengurangi *cyberloafing behavior*. Hasil studi Khari & Bhat (2023) menemukan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *cyberloafing behavior*. Uraian tersebut menunjukkan bahwa studi ini merumuskan hipotesis sebagai berikut.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

H1: *Emotional intelligence* berpengaruh negatif terhadap *cyberloafing behavior*

Boredom Proneness dan Cyberloafing Behavior

Fahman (2011) menjelaskan bahwa *boredom proneness* merupakan pengalaman yang dirasakan tidak menyenangkan yang disebabkan oleh adanya keinginan yang tidak terpenuhi untuk terlibat dalam melakukan berbagai aktivitas. Husna (2020) menjelaskan bahwa *boredom proneness* merupakan prediktor *cyberloafing behavior*. Reijseger *et al.* (2013) menjelaskan bahwa *boredom proneness* yang terjadi pada organisasi dapat menimbulkan adanya pemikiran negatif yang mempengaruhi motivasi kerja, sehingga menimbulkan berkurangnya aktivitas dan tantangan serta kesenangan individu dalam bekerja. Schaufeli & Salanova (2014) menjelaskan bahwa penyebab munculnya *boredom pronenes* adalah rendahnya keterampilan kerja pegawai, pekerjaan yang tidak selesai, serta mental yang *underload*. Krasniqi *et al.* (2019) menjelaskan bahwa *boredom proneness* memiliki korelasi dengan emosional pegawai dalam bekerja. Hasil studi Kurniawati *et al.* (2023) menemukan bahwa *boredom proneness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *cyberloafing behavior*. Uraian tersebut menunjukkan bahwa studi ini merumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₂: *Boredom proneness* berpengaruh positif terhadap *cyberloafing behavior*

Emotional Intelligence dan Boredom Pronenes

Individu yang mengalami lebih sedikit rangsangan tidak mampu mengelola atau mengatasinya dengan stres atau tantangan yang terkait dengan pengalaman negatif yang dapat menyebabkan sikap negatif dan kurangnya kepekaan terhadap situasi atau tugas yang dihadapi (Loukidou dkk., 2009). Oleh karena itu, pencapaian tujuan tertentu secara khusus mengharuskan seseorang untuk mahir dalam mengelola dan mengatur emosinya dan itu dari yang lain. Kebosanan mengakibatkan penarikan diri secara psikologis (Loukidou *et al.*, 2009). Para peneliti menemukan bahwa *emotional intelligence* mempunyai pengaruh tidak hanya terhadap berkurangnya niat dari seorang individu untuk menarik diri dari suatu tugas, tetapi juga pada perilaku seseorang dalam memandang mencari cara alternatif untuk menangani situasi sulit (Cartwright & Pappas, 2008; Lopes, Salovey, Côté, Beers, & Petty, 2005). Dengan demikian, individu (siswa) yang memiliki tingkat *emotional intelligence* tinggi akan lebih kecil kemungkinannya mengalami kebosanan dan cenderung termotivasi untuk mengambil tindakan yang tepat untuk terlibat dalam perilaku yang diarahkan pada tujuan (kegiatan akademik) di lingkungan kelas. Uraian tersebut menunjukkan bahwa studi ini merumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₃: *Emotional intelligence* berpengaruh negatif terhadap *boredom proneness*

Emotional Intelligence dan Cyberloafing Behavior

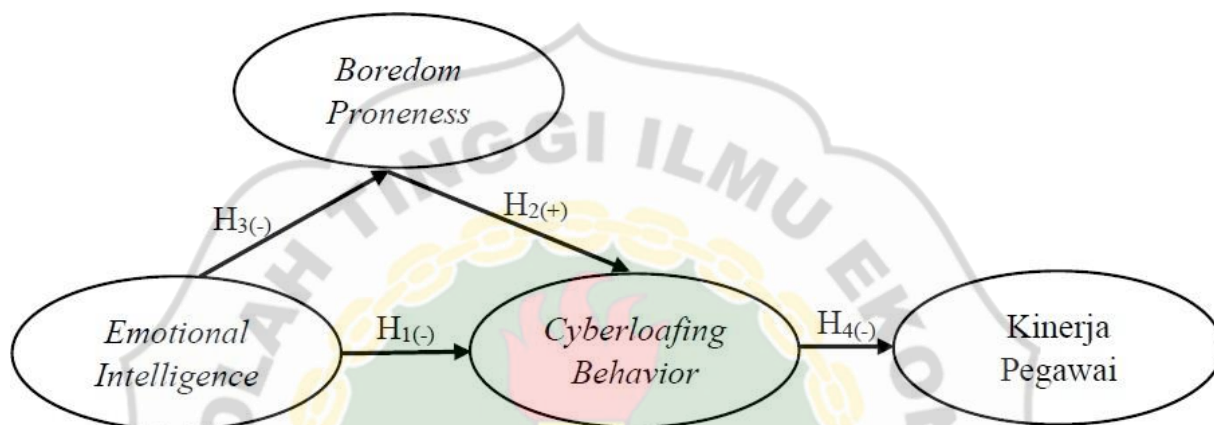
Moody & Siponen (2013) menjelaskan bahwa *cyberloafing behavior* merupakan istilah yang digunakan untuk mendeskripsikan pegawai menggunakan teknologi internet untuk memenuhi kepentingan pribadinya. Khan *et al.* (2023) menjelaskan bahwa *cyberloafing behavior* merupakan salah satu bentuk perilaku menyimpang yang terjadi ketika pegawai memanfaatkan teknologi internet perusahaan untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja. Baturay & Toker (2015) menjelaskan bahwa ketika pegawai semakin banyak terlibat dalam *cyberloafing behavior*, dapat menurunkan produktivitas pegawai di tempat kerja. Oleh karena itu, *cyberloafing behavior* memiliki dampak negatif terhadap kinerja pegawai. Hasil studi Damayanti *et al.* (2022) menemukan bahwa *cyberloafing behavior*

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, hasil studi Khan et al. (2023) menemukan bahwa *cyberloafing behavior* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Uraian tersebut menunjukkan bahwa studi ini merumuskan hipotesis sebagai berikut.

H4: *Cyberloafing Behavior* berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai

Uraian pengembangan hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya menunjukkan bahwa model studi ini dapat divisualisasikan sebagai berikut.



Gambar 1. Model Penelitian

3. METODE PENELITIAN

Studi ini menetapkan populasi penelitian sebagai seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo. Dengan menerapkan metode sensus, keseluruhan populasi menjadi sampel penelitian. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan mengumpulkan data primer melalui distribusi kuesioner kepada ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo. Instrumen kuesioner digunakan sebagai sumber data utama untuk mengumpulkan tanggapan dan persepsi dari responden terkait variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini. Pendekatan ini memungkinkan analisis statistik yang lebih mendalam terhadap hubungan antar variabel, memfasilitasi pemahaman yang lebih baik terkait kecerdasan emosional, *boredom foreness*, *cyberloafing behavior*, dan kinerja pegawai dalam konteks organisasi tersebut.

Guy & Lee (2015) menggambarkan *emotional intelligence* sebagai kemampuan mengenali dan mengendalikan emosi diukur dengan 10 indikator. Van Tilburg et al. (2013) menjelaskan *boredom proneness* dengan 8 indikator, sementara Lim (2002) dan Lim & Teo (2005) mendefinisikan *cyberloafing behavior* dengan 13 indikator. Kinerja pegawai seperti dijelaskan oleh Mathis & Jackson (2017) diukur dengan 5 indikator. Semua variabel diukur menggunakan skala Likert 5 poin.

Studi ini menggunakan pendekatan SEM-PLS dengan software WarpPLS untuk menganalisis data kuantitatif. SEM-PLS merupakan teknik analisis multivariat generasi kedua yang melakukan pengujian simultan terhadap beberapa variabel dependen dan independen. Pengujian model pengukuran dan model struktural dilakukan untuk mengukur validitas dan reliabilitas model, dengan parameter seperti validitas konvergen, validitas *diskriminan*, *composite reliability*, *cronbach's alpha*, dan nilai R^2 . Uji validitas konstruksi melibatkan validitas konvergen dan diskriminan, dengan kriteria nilai *outer loading* > 0,5 dan *average variance extracted* (AVE) > 0,5. Uji reliabilitas menggunakan *cronbach's alpha* dan *composite*

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

reliability. Model struktural dinilai menggunakan R², nilai koefisien path, dan statistik. Selain itu, studi ini juga menggunakan uji *f2 effect size* untuk mendeteksi pengaruh praktis variabel independen terhadap variabel dependen, dengan kategorisasi efek kecil (0,02), sedang (0,15), dan besar (0,35).

4. HASIL

4.1 Karakteristik Responden

Studi ini melibatkan 81 responden yang merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo, Yogyakarta sebagai sampel penelitian, dengan karakteristik disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1 menunjukkan dominasi jenis kelamin laki-laki sebanyak 52% dibandingkan perempuan 48%. Usia responden paling dominan adalah 41-50 tahun (38%), diikuti oleh 51-60 tahun (26%), 31-40 tahun (19%), dan 18-30 tahun (17%). Tingkat pendidikan sarjana (S1) mendominasi dengan 41%, sementara tingkat pendidikan lainnya meliputi SD/Sederajat (3%), SMA/Sederajat (27%), diploma (12%), dan magister (17%). Masa kerja paling banyak pada rentang 1-5 tahun (30%), diikuti oleh 21-30 tahun (26%), 11-20 tahun (27%), 6-10 tahun (6%), dan > 30 tahun (11%).

Tabel 1 Karakteristik Responden

Deskripsi	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	42	52%
Perempuan	39	48%
Usia		
18 tahun – 30 tahun	14	17%
31 tahun – 40 tahun	15	19%
41 tahun – 50 tahun	31	38%
51 tahun – 60 tahun	21	26%
Tingkat Pendidikan		
SD/Sederajat	2	3%
SMP/Sederajat	-	-
SMA/Sederajat	22	27%
Diploma	10	12%
Sarjana (S1)	33	41%
Magister (S2)	14	17%
Masa Kerja		
1 tahun – 5 tahun	24	30%
6 tahun – 10 tahun	22	27%
11 tahun – 20 tahun	21	26%
21 tahun – 30 tahun	9	11%
> 30 tahun	5	6%

Sumber: Data Primer diolah (2024)

4.2 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif pada variabel dilakukan dengan mengamati nilai minimum dan maksimum, serta nilai rata-rata (*mean*) sehingga memberikan gambaran secara menyeluruh tentang sebaran data, yang disajikan pada Tabel 2.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Tabel 2 Analisis Statistik Deskriptif Variabel

Variabel	Minimum	Maksimum	Mean
<i>Emotional Intelligence (EI)</i>	3	5	4
<i>Boredom Proneness (BP)</i>	1	5	3
<i>Cyberloafing Behavior (CB)</i>	1	5	3
Kinerja Pegawai (KP)	3	5	4

Sumber: Data Primer diolah (2024)

4.3 Hasil Uji Outer Model

Hasil awal uji validitas konvergen menggunakan *loading factor* menunjukkan bahwa beberapa indikator, seperti EI1, EI3, dan EI7 untuk variabel *emotional intelligence*, serta CB4 untuk *cyberloafing behavior* dan KP3 untuk variabel Kinerja Pegawai, serta BP8 untuk *boredom proneness*, tidak memenuhi kriteria validitas atau kurang dari 0,5. Sebagai respons terhadap temuan ini, indikator-indikator tersebut dihilangkan dari model, dan dilakukan revisi untuk memperbaiki validitas konvergen secara keseluruhan dan didapatkan angka yang melebihi 0,5 sehingga dikatakan valid dan syarat AVE terpenuhi. Selain itu, penelitian ini menggunakan *cross loading* sebagai metode untuk mendeteksi uji validitas diskriminan, di mana hasilnya telah melampaui nilai R tabel sebesar 0,2185 untuk tingkat signifikansi 0,05.

Proses ini memastikan bahwa variabel-variabel yang berbeda benar-benar tidak berkorelasi tinggi satu sama lain. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini memiliki nilai yang melebihi batas reliabilitas minimal 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini konsisten dan dapat diandalkan, memenuhi standar uji reliabilitas yang diterapkan. Secara lengkap hasil uji outer model disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2 Hasil Uji Outer Model

Variabel	Loading Factor	Cross Loading			
		EI	BP	CB	KP
EI5	0,690	0,727	-0,060	-0,035	-0,099
EI6	0,629	0,590	0,052	0,050	0,386
EI8	0,633	0,671	0,011	-0,063	-0,201
EI9	0,718	0,764	0,202	-0,119	0,084
EI10	0,769	0,801	-0,186	0,162	-0,107
BP1	0,751	0,244	0,751	0,024	-0,384
BP2	0,803	-0,024	0,803	-0,173	-0,046
BP3	0,565	-0,049	0,565	0,033	0,085
BP4	0,634	0,091	0,634	-0,115	0,254
BP5	0,725	-0,297	0,725	0,026	0,314
BP6	0,795	-0,105	0,795	-0,030	0,056
BP7	0,640	0,165	0,640	0,282	-0,244
CB1	0,687	-0,173	-0,021	0,649	-0,046
CB3	0,645	0,146	-0,126	0,641	-0,175
CB5	0,549	0,027	-0,164	0,557	-0,102
CB6	0,665	-0,390	0,188	0,708	0,425
CB8	0,719	0,099	0,037	0,750	0,030
CB11	0,793	0,133	-0,072	0,843	-0,031

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

CB12	0,776	-0,017	0,037	0,823	0,053
CB13	0,776	0,131	0,067	0,818	-0,174
KP1	0,834	-0,078	-0,003	-0,070	0,834
KP2	0,596	0,234	-0,038	0,197	0,596
KP4	0,910	-0,160	0,012	-0,077	0,910
KP5	0,899	0,079	0,017	0,012	0,899
<i>Average Variance Extracted (>0,5)</i>		0,510	0,500	0,533	0,672
<i>Cronbach Alpha (>0,7)</i>		0,756	0,829	0,871	0,828
<i>Composite Reliability (>0,7)</i>		0,838	0,873	0,900	0,889

Sumber: Data Primer diolah (2024)

4.3 Hasil Uji Inner Model

Dalam penelitian ini, analisis *Inner Model* digunakan untuk mengevaluasi hipotesis dengan memeriksa koefisien dan signifikansi hubungan antar variabel laten. Prosedur ini memungkinkan pengukuran sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Adapun hasil uji hipotesis disajikan pada Tabel 3 sebagai berikut. Tabel 3 Hasil Uji Hipotesis

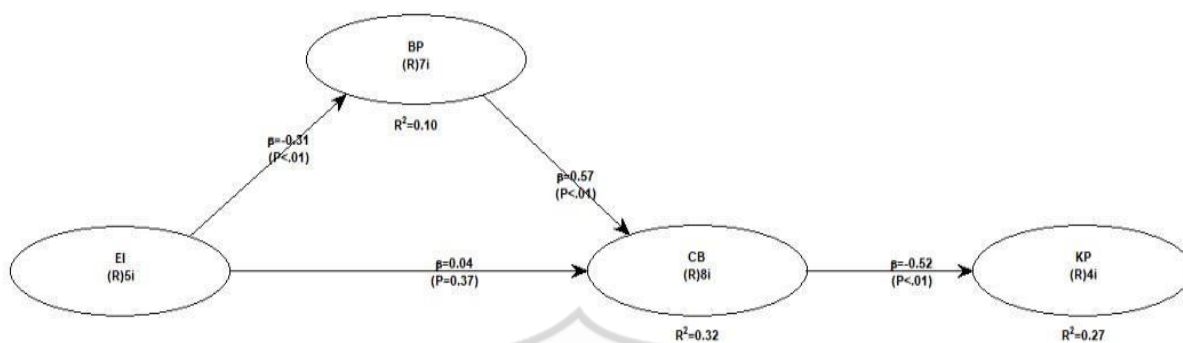
Hipotesis	Koefisien	Sig.	Kesimpulan
<i>Cyberloafing Behavior</i> → Kinerja Pegawai	-0,524	0,001	Terdukung
<i>Boredom Proneness</i> → <i>Cyberloafing Behavior</i>	0,569	0,001	Terdukung
<i>Emotional Intelligence</i> → <i>Boredom Proneness</i>	-0,310	0,001	Terdukung
<i>Emotional Intelligence</i> → <i>Cyberloafing Behavior</i>	0,038	0,367	Tidak Terdukung

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji hipotesis penelitian ini disajikan pada Gambar 2 dan diuraikan sebagai berikut.

1. Hasil uji H₁ menunjukkan bahwa nilai koefisien sebesar 0,038 dan signifikansi sebesar 0,367 > 0,05. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa *emotional intelligence* tidak berpengaruh signifikan terhadap *cyberloafing behavior*. Dengan demikian, **H₁ tidak terdukung**.
2. Hasil uji H₂ menunjukkan bahwa nilai koefisien sebesar 0,569 dan signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa *boredom proneness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *cyberloafing behavior*. Dengan demikian, **H₂ terdukung**.
3. Hasil uji H₃ menunjukkan bahwa nilai koefisien sebesar -0,310 dan signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *boredom proneness*. Dengan demikian, **H₃ terdukung**.
4. Hasil uji H₄ menunjukkan bahwa nilai koefisien sebesar -0,524 dan signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa *cyberloafing behavior* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, **H₄ terdukung**.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI



Gambar 2. Hasil Uji Hipotesis
Sumber: Data Primer diolah (2024)

Selain itu, uji R^2 juga dilakukan untuk mengukur seberapa baik model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Adapun hasil R^2 disajikan pada Tabel 4

Tabel 4 Hasil Uji R^2

Indikator	<i>Boredom Proneness</i>	<i>Cyberloafing Behavior</i>	Kinerja Pegawai
<i>R-Squared</i>	9,6%	32,2%	27,5%
<i>Adjusted R-Squared</i>	8,5%	30,4%	26,6%

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Tabel 4 menunjukkan bahwa variabilitas kinerja pegawai dapat dijelaskan sebesar 26,6%, sedangkan 73,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model. Begitu pula, faktor yang memengaruhi *cyberloafing behavior* dapat dijelaskan sebesar 30,4%, sementara 69,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel di luar model penelitian. Terakhir, faktor yang mempengaruhi *boredom proneness* dapat dijelaskan sebesar 8,5%, dengan 91,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Selain itu, penelitian ini mendeteksi f^2 effect size untuk mengukur kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji f^2 effect size disajikan pada Tabel 5 sebagai berikut.

Tabel 5 Hasil Uji f^2 Effect Size

Hipotesis	f^2	Kesimpulan
<i>Cyberloafing Behavior</i> → Kinerja Pegawai	0,275	Medium
<i>Boredom Proneness</i> → <i>Cyberloafing Behavior</i>	0,327	Medium
<i>Emotional Intelligence</i> → <i>Boredom Proneness</i>	0,096	Lemah
<i>Emotional Intelligence</i> → <i>Cyberloafing Behavior</i>	0,006	Lemah

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Tabel 5 menunjukkan bahwa pengaruh *boredom proneness* terhadap *cyberloafing behavior* sebesar 0,327, masuk dalam kategori medium. Begitu pula, pengaruh *cyberloafing behavior* terhadap kinerja pegawai sebesar 0,275, juga termasuk dalam kategori medium. Namun,

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

pengaruh *emotional intelligence* terhadap *boredom proneness* memiliki nilai sebesar 0,096 dan termasuk dalam kategori lemah.

5. PEMBAHASAN

5.1 Pengaruh *Cyberloafing Behavior* terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya (Mathis & Jackson, 2017). Salah satu sarana untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui pemanfaatan teknologi internet. Teknologi internet memiliki kelebihan dan kelemahan. Kelebihan teknologi internet dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Akan tetapi, teknologi internet juga dapat disalahgunakan oleh pegawai untuk memenuhi kepentingan pribadi yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya. Koay & Soh (2018) menjelaskan bahwa pemanfaatan teknologi internet untuk aktivitas yang tidak berhubungan dengan pekerjaan seperti mengirim email untuk kepentingan pribadi, mengakses internet untuk keperluan sosial media, membaca situs web olahraga, berita, hiburan, dan video selama jam kerja. Fenomena ini disebut sebagai *cyberloafing behavior*. *Cyberloafing behavior* merupakan salah satu bentuk perilaku menyimpang yang terjadi ketika pegawai memanfaatkan teknologi internet perusahaan untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja (Khan et al., 2023). Pegawai yang memanfaatkan teknologi internet untuk memenuhi kepentingan pribadi akan mengurangi produktivitas pekerjaannya karena waktu dan sumber daya yang seharusnya digunakan untuk menyelesaikan pekerjaannya tetapi digunakan untuk memenuhi kepentingan pribadi. Baturay & Toker (2015) menjelaskan bahwa ketika pegawai semakin banyak terlibat dalam *cyberloafing behavior*, dapat menurunkan produktivitas pegawai di tempat kerja. Hasil studi ini konsisten dengan hasil studi Damayanti et al. (2022) dan Khan et al. (2023) menemukan bahwa *cyberloafing behavior* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja ASN.

5.2 Pengaruh *Boredom Proneness* Terhadap *Cyberloafing Behavior*

Cyberloafing behavior merupakan tindakan pegawai ketika menggunakan internet untuk kepentingan pribadi di jam kerja (Lim, 2002). Usman et al. (2021) menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki komitmen rendah terhadap organisasinya cenderung bermalasmalasan dalam bekerja dan menunjukkan *cyberloafing behavior*. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi *cyberloafing behavior* adalah *boredom proneness*. Husna (2020) menjelaskan bahwa *boredom proneness* merupakan prediktor *cyberloafing behavior*. *Boredom proneness* merupakan pengalaman yang dirasakan tidak menyenangkan yang disebabkan oleh adanya keinginan yang tidak terpenuhi untuk terlibat dalam melakukan berbagai aktivitas (Fahman et al., 2011). *Boredom proneness* menunjukkan bahwa kurangnya motivasi pegawai dalam melakukan pekerjaannya, sehingga pegawai cenderung memanfaatkan teknologi internet untuk mengurangi kebosanan. Akibatnya adalah rendahnya motivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil studi ini konsisten dengan hasil studi Kurniawati et al. (2023) menemukan bahwa *boredom proneness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *cyberloafing behavior*.

5.3 Pengaruh *Emotional Intelligence* Terhadap *Boredom Proneness*

Boredom proneness merupakan pengalaman yang dirasakan tidak menyenangkan yang disebabkan oleh adanya keinginan yang tidak terpenuhi untuk terlibat dalam melakukan berbagai aktivitas (Fahman et al., 2011). Struk et al. (2017) menjelaskan bahwa individu yang rentan terhadap *boredom*, sulit melakukan tugas-tugas penting dan menghadapi masalah kontrol impuls. Eastwood et al. (2012) menjelaskan bahwa *boredom proneness* terjadi ketika individu

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

mengalami kesulitan dalam menarik perhatian dengan suatu stimulus. Mercer-Lynn (2014) menjelaskan bahwa *boredom proneness* merupakan ciri individu yang menunjukkan kecenderungan yang dimiliki seseorang yang mengalami kebosanan. Struk *et al.* (2017) menjelaskan bahwa individu yang rentan terhadap *boredom proneness* mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Loukidou *et al.* (2009) menjelaskan bahwa individu yang mengalami lebih sedikit rangsangan tidak mampu mengelola atau mengatasinya dengan stres atau tantangan yang terkait dengan pengalaman negatif yang dapat menyebabkan sikap negatif dan kurangnya kepekaan terhadap situasi atau tugas yang dihadapi. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi *boredom proneness* adalah *emotional intelligence*. Individu yang memiliki tingkat *emotional intelligence* tinggi akan lebih kecil kemungkinannya untuk mengalami *boredom proneness*.

5.4 Pengaruh *Emotional Intelligence* Terhadap *Cyberloafing Behavior*

Lim & Chen (2012) menjelaskan bahwa *cyberloafing behavior* dianggap sebagai tindakan disruptif yang menyebabkan penyimpangan kinerja. Artinya, pegawai yang memiliki *cyberloafing behavior* akan mengurangi tingkat produktivitasnya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Akbulut *et al.* (2017) menjelaskan bahwa *cyberloafing behavior* lebih dominan terjadi pada siswa dibandingkan pegawai. Hal ini dapat terjadi karena pegawai lebih mampu untuk mengelola emosinya dibandingkan siswa. Salah satu faktor penting yang dapat mengurangi *cyberloafing behavior* adalah *emotional intelligence*. Jia *et al.* (2013) menjelaskan bahwa individu yang memiliki sifat stabilitas emosi yang tinggi cenderung tidak terpengaruh oleh gangguan kognisi. Oleh karena itu, sifat kepribadian stabilitas emosional menghambat perilaku anti sosial (Petrides *et al.*, 2016). Selanjutnya, Petrides *et al.* (2016) menjelaskan bahwa individu dengan sifat *emotional intelligence* tinggi memiliki pengendalian diri dan pengaturan emosi yang baik. Studi ini menemukan bahwa *emotional intelligence* tidak dapat mempengaruhi *cyberloafing behavior*. Kondisi ini disebabkan karena *cyberloafing behavior* yang dimiliki oleh ASN dalam sampel ini masih tergolong netral. ASN yang memiliki kemampuan untuk melakukan pengendalian diri terhadap impulsif untuk memenuhi kepuasan langsung. Dengan demikian, ASN yang memiliki sifat *emotional intelligence* tinggi dapat mengelola emosi secara efektif. Hasil studi tidak konsisten dengan hasil studi Khari & Bhat (2023) yang menemukan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *cyberloafing behavior*.

6. KESIMPULAN

Hasil studi menunjukkan bahwa meskipun *emotional intelligence* tidak secara signifikan memengaruhi *cyberloafing behavior*, ASN dengan tingkat *emotional intelligence* yang tinggi cenderung mampu mengelola emosi dengan efektif, mengurangi kecenderungan untuk terlibat dalam *cyberloafing behavior* yang dapat mengganggu produktivitas kerja mereka. *Boredom proneness* berpengaruh positif terhadap *cyberloafing behavior* karena kurangnya motivasi ASN dalam menjalankan tugasnya, sementara *emotional intelligence* berpengaruh negatif terhadap *boredom proneness*, menunjukkan bahwa individu dengan tingkat *emotional intelligence* yang tinggi cenderung tidak mengalami kebosanan yang signifikan. *Cyberloafing behavior* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (ASN) di Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

DAFTAR PUSTAKA

- Afolabi, O. A., & Balogun, A. G. (2017). Impacts of psychological security, emotional intelligence and self-efficacy on undergraduates' life satisfaction. *Psychological Thought, 10*(2).
- Akbulut, Y., Dönmez, O., & Dursun, Ö. Ö. (2017). Cyberloafing and social desirability bias among students and employees. *Computers in Human Behavior, 72*, 87-95.
- Alharthi, S., Levy, Y., Wang, L., & Hur, I. (2021). Employees' mobile cyberslacking and their commitment to the organization. *Journal of Computer Information Systems*.
- Askew, K. L., Ilie, A., Bauer, J. A., Simonet, D. V., Buckner, J. E., & Robertson, T. A. (2018). Disentangling how coworkers and supervisors influence employee cyberloafing: what normative information are employees attending to?. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 26*(4), 526-544.
- Balogun, A. G., Oluyemi, T. S., & Afolabi, O. A. (2018). Psychological contract breach and workplace deviance: Does emotional intelligence matter?. *Journal of Psychology in Africa, 28*(1), 8-14.
- Batabyal, S. K., & Bhal, K. T. (2020). Traditional cyberloafing, mobile cyberloafing and personal mobile-internet loafing in business organizations: exploring cognitive ethical logics. *Journal of Information, Communication and Ethics in Society, 18*(4), 631-647.
- Baturay, M. H., & Toker, S. (2015). An investigation of the impact of demographics on cyberloafing from an educational setting angle. *Computers in Human Behavior, 50*, 358-366.
- Bench, S. W., & Lench, H. C. (2013). On the function of boredom. *Behavioral sciences, 3*(3), 459-472.
- Cartwright, S., & Pappas, C. (2008). Emotional intelligence, its measurement and implications for the workplace. *International Journal of Management Reviews, 10*(2), 149-171.
- Cheng, B., Zhou, X., Guo, G., & Yang, K. (2020). Perceived overqualification and cyberloafing: A moderated-mediation model based on equity theory. *Journal of Business Ethics, 164*, 565-577.
- Damayanti, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Perilaku Cyberloafing terhadap Kinerja Karyawan.
- Eastwood, J. D., Frischen, A., Fenske, M. J., & Smilek, D. (2012). The unengaged mind: Defining boredom in terms of attention. *Perspectives on Psychological Science, 7*(5), 482-495.
- Fahman, A. (2011). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pendapatan Asli Daerah (PAD) di Kabupaten Gresik* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Farivar, F., & Richardson, J. (2020). Workplace digitalisation and work-nonwork satisfaction: The role of spillover social media. *Behaviour & Information Technology, 40*(8), 747-758.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Guy, M. E., & Lee, H. J. (2015). How emotional intelligence mediates emotional labor in public service jobs. *Review of Public Personnel Administration*, 35(3), 261-277.
- Huang, H., Gao, L., Deng, X., & Fu, H. (2022). The Relationship Between Emotional Intelligence and Expatriate Performance in International Construction Projects. *Psychology Research and Behavior Management*, 3825-3843.
- Husna, F. S., & Kuswoyo, H. (2022). The Portrayal of Post Traumatic Stress Disorder As Seen In The Main Character In The Woman In The Window Novel. *Linguistics and Literature Journal*, 3(2), 122-130.
- Jandaghi, G., Alvani, S. M., Zarei Matin, H., & Fakheri Kozekanan, S. (2015). Cyberloafing management in organizations. *Iranian Journal of Management Studies*, 8(3), 335-349.
- Jia, H., Jia, R., & Karau, S. (2013). Cyberloafing and personality: The impact of the Big Five traits and workplace situational factors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(3), 358-365.
- Jiang, H., Siponen, M., & Tsohou, A. (2023). Personal use of technology at work: a literature review and a theoretical model for understanding how it affects employee job performance. *European Journal of Information Systems*, 32(2), 331-345.
- Jiang, H., Tsohou, A., Siponen, M., & Li, Y. (2020). Examining the side effects of organizational Internet monitoring on employees. *Internet Research*, 30(6), 1613-1630.
- Khan, A. (2023). Employees' Cyber Loafing and Performance In The Telecom Sector Of Pakistan: The Mediating Role Of Psychological Well-Being And The Moderating Role Of Internal Locus Of Control. *Journal of Positive School Psychology*, 794-812.
- Khari, C., & Bhatt, P. (2023). Emotional Intelligence, Boredom Proneness, and Student Cyberloafing Behaviour. In *Honing Self-Awareness of Faculty and Future Business Leaders: Emotions Connected with Teaching and Learning* (pp. 23-38). Emerald Publishing Limited.
- Kim, K., del Carmen Triana, M., Chung, K., & Oh, N. (2016). When do employees cyberloaf? An interactionist perspective examining personality, justice, and empowerment. *Human Resource Management*, 55(6), 1041-1058.
- Kluemper, D. H., McLarty, B. D., & Bing, M. N. (2015). Acquaintance ratings of the Big Five personality traits: Incremental validity beyond and interactive effects with self-reports in the prediction of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 100(1), 237.
- Koay, K. Y., & Soh, P. C. H. (2018). Should cyberloafing be allowed in the workplace?. *Human Resource Management International Digest*, 26(7), 4-6.
- Krasniqi, V., Yulita, Idris, M. A., & Dollard, M. F. (2019). Psychosocial safety climate and job demands–resources: a multilevel study predicting boredom. *Psychosocial safety climate: a new work stress theory*, 129-148.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Kristianti, A. (2021). Pengaruh modal kerja dan penjualan terhadap laba bersih pada perusahaan otomotif yang tercatat di Bursa Efek Indonesia periode 2013-2017. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, 1(1), 60-76.
- Kurniawati, E. P., Rostiana, R., & 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.
- Lim, P. K., Koay, K. Y., & Chong, W. Y. (2021). The effects of abusive supervision, emotional exhaustion and organizational commitment on cyberloafing: a moderatedmediation examination. *Internet Research*, 31(2), 497-518.
- Lim, V. K. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of organizational behavior: the international journal of industrial, occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(5), 675694.
- Lim, V. K., & Chen, D. J. (2012). Cyberloafing at the workplace: gain or drain on work?. *Behaviour & Information Technology*, 31(4), 343-353.
- Lim, V. K., & Teo, T. S. (2022). Cyberloafing: A review and research agenda. *Applied Psychology*, 73(1), 441-484.
- Lopes, P. N., Salovey, P., Côté, S., Beers, M., & Petty, R. E. (2005). Emotion regulation abilities and the quality of social interaction. *Emotion*, 5(1), 113.
- Loukidou, L., Loan-Clarke, J., & Daniels, K. (2009). Boredom in the workplace: More than monotonous tasks. *International Journal of Management Reviews*, 11(4), 381-405.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2017). *Human resource management*. Cengage learning.
- Mercer-Lynn, K. B., Bar, R. J., & Eastwood, J. D. (2014). Causes of boredom: The person, the situation, or both?. *Personality and Individual Differences*, 56, 122-126.
- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2017). A meta-analysis of emotional intelligence effects on job satisfaction mediated by job resources, and a test of moderators. *Personality and Individual Differences*, 116, 281-288.
- Moody, G. D., & Siponen, M. (2013). Using the theory of interpersonal behavior to explain non-work-related personal use of the Internet at work. *Information & Management*, 50(6), 322-335.
- Petrides, K. V., Mikolajczak, M., Mavroveli, S., Sanchez-Ruiz, M. J., Furnham, A., & PérezGonzález, J. C. (2016). Developments in trait emotional intelligence research. *Emotion review*, 8(4), 335-341.
- Pletzer, J. L., Bentvelzen, M., Oostrom, J. K., & De Vries, R. E. (2019). A meta-analysis of the relations between personality and workplace deviance: Big Five versus HEXACO. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 369-383.
- Reijseger, G., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C., Taris, T. W., Van Beek, I., & Ouweneel, E. (2013). Watching the paint dry at work: Psychometric examination of the Dutch Boredom Scale. *Anxiety, Stress & Coping*, 26(5), 508-525.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational behavior*. pearson.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2014). Burnout, Boredom and Engagement in the Workplace”. *MCW Peeters, J. de*.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, cognition and personality*, 9(3), 185-211.
- Struk, A. A., Carriere, J. S., Cheyne, J. A., & Danckert, J. (2017). A short boredom proneness scale: Development and psychometric properties. *Assessment*, 24(3), 346-359.
- Tsaur, S. H., Hsu, F. S., & Lin, H. (2019). Workplace fun and work engagement in tourism and hospitality: The role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 81, 131-140.
- Usman, M., Javed, U., Shoukat, A., & Bashir, N. A. (2021). Does meaningful work reduce cyberloafing? Important roles of affective commitment and leader-member exchange. *Behaviour & Information Technology*, 40(2), 206-220.
- Van Tilburg, W. A., & Igou, E. R. (2013). On the meaningfulness of behavior: An expectancy x value approach. *Motivation and Emotion*, 37, 373-388.
- Van Tilburg, W. A., & Igou, E. R. (2013). On the meaningfulness of behavior: An expectancy x value approach. *Motivation and Emotion*, 37, 373-388.
- Whelan, E., Najmul Islam, A. K. M., & Brooks, S. (2020). Is boredom proneness related to social media overload and fatigue? A stress-strain-outcome approach. *Internet Research*, 30(3), 869-887.
- Wu, J., Mei, W., Liu, L., & Ugrin, J. C. (2020). The bright and dark sides of social cyberloafing: Effects on employee mental health in China. *Journal of Business Research*, 112, 56-64.