

**PENGARUH PERCEIVED OVERQUALIFICATION
DAN *WORK UNDERLOAD* TERHADAP *WORKPLACE BOREDOM*
YANG MENYEBABKAN *CYBERLOAFING***

TESIS



Disusun Oleh:

Ivan Anggasta Wijaya

222100766

MAGISTER MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA

YOGYAKARTA

2024

**PENGARUH PERCEIVED OVERQUALIFICATION
DAN *WORK UNDERLOAD* TERHADAP *WORKPLACE BOREDOM*
YANG MENYEBABKAN *CYBERLOAFING***

TESIS

Disusun Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Magister Manajemen

Program Magister



Disusun Oleh:

Ivan Anggasta Wijaya

222100766

MAGISTER MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA

YOGYAKARTA

2024

**PENGARUH PERCEIVED OVERQUALIFICATION DAN WORK UNDERLOAD TERHADAP
WORKPLACE BOREDOM YANG MENYEBABKAN CYBERLOAFING**

dipersiapkan dan disusun oleh:

Ivan Anggasta Wijaya

Nomor Mahasiswa: 222100766

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal: 1 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

Prof. Nikodemus Hans Setiadi Wijaya, M.Si, Ph.D.

Anggota Penguji

Dr. Rusmawan Wahyu Anggoro, M.S.A., Ak., CA.

Yogyakarta, 1 Februari 2024

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN

Ketua,



Dr. Wisnu Prajogo, MBA.

UJIAN TESIS


Tesis berjudul:

PENGARUH PERCEIVED OVERQUALIFICATION DAN WORK UNDERLOAD TERHADAP
WORKPLACE BOREDOM YANG MENYEBABKAN CYBERLOAFING


Telah diuji pada tanggal: 1 Februari 2024

Tim Penguji:

Ketua


Prof. Nikodemus Hans Setiadi Wijaya, M.Si, Ph.D.

Anggota


Dr. Rusmawan Wahyu Anggoro, M.S.A., Ak., CA.

Pembimbing


Dr. Wisnu Prajogo, M.B.A.



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA YOGYAKARTA
JL. SETURAN, YOGYAKARTA 55281, P.O. BOX 1014 YOGYAKARTA 55010
TELP. (0274) 486160, 486321, FAKS. (0274) 486155 www.stieykpn.ac.id

Pernyataan Keaslian Karya Tulis Tesis

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

PENGARUH PERCEIVED OVERQUALIFICATION DAN WORK UNDERLOAD TERHADAP WORKPLACE BOREDOM YANG MENYEBABKAN CYBERLOAFING

diajukan untuk diuji pada tanggal 1 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, 1 Februari 2024

Yang memberi pernyataan

Saksi 1, sebagai Ketua Tim Penguji


Prof. Nikodemus Hans Setiadi Wijaya, M.Si, Ph.D.


Ivan Anggasta Wijaya

Saksi 2, sebagai Anggota Penguji


Dr. Rusmawan Wahyu Anggoro, M.S.A., Ak., CA.

Saksi 3, sebagai Pembimbing


Dr. Wisnu Prajogo, M.B.A.

Saksi 4, sebagai Ketua STIE YKPN Yogyakarta


Dr. Wisnu Prajogo, MBA.



PENGARUH PERCEIVED OVERQUALIFICATION DAN WORK UNDERLOAD TERHADAP WORKPLACE BOREDOM YANG MENYEBABKAN CYBERLOAFING

Ivan Anggasta Wijaya, Wisnu Prajogo
Magister Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Keluarga Pahlawan Negara
Sleman, Yogyakarta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh (1) *perceived overqualification* terhadap *workplace boredom*, (2) *work underload* terhadap *workplace boredom*, (3) *workplace boredom* terhadap *cyberloafing*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi. Data yang digunakan pada penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan swasta yang bekerja dan berdomisili di Yogyakarta dengan pengalaman kerja minimal satu tahun. Sebanyak 113 data diperoleh dan dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Model penelitian diuji dengan *R square*, VIF dan *model fit*. Hipotesis diuji dengan *path coefficient* yang mengukur hubungan sebab akibat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) *work underload* berpengaruh secara positif dan signifikan pada *workplace boredom* dengan nilai β adalah 0,0197 dan *p values* 0,015, (2) *perceived overqualification* berpengaruh secara positif dan signifikan pada *workplace boredom* dengan nilai β adalah 0,601 dan *p values* 0, dan (3) *workplace boredom* berpengaruh secara positif dan signifikan pada *cyberloafing* dengan nilai β adalah 0,598 dan *p values* 0. Saran yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah: (1) memperluas jaringan responden, agar responden lebih beragam, (2) memberikan variabel tambahan yang dapat mempengaruhi kebosanan di tempat kerja, (3) dan menambahkan metode lain dalam pengumpulan data, untuk mendapatkan data yang lebih detail.

Kata kunci: *perceived overqualification*, *work underload*, *workplace boredom*, *cyberloafing*

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

PENDAHULUAN

Rasa bosan di tempat kerja (*workplace boredom*) menjadi masalah umum yang mempengaruhi perilaku seseorang ketika bekerja (Cleary et al., 2009). Meskipun kebosanan menjadi suatu fenomena yang umum, namun masih belum mendapat cukup banyak perhatian dan cenderung diabaikan dalam evaluasi kinerja karyawan (Susihono, 2014). Data yang dibagikan oleh Indeed dalam laman www.dnaindia.com tanggal 22 Desember 2022, mengemukakan bahwa lebih dari 50% tenaga kerja India bosan dengan pekerjaan mereka saat ini. Robert Half Canada Inc melakukan survei dan menemukan bahwa sebanyak 35% karyawan mengatakan bahwa setiap hari terasa sama, mirip dengan film *Groundhog Day*.

Kebosanan di tempat kerja (*workplace boredom*) disebabkan berbagai penyebab yang dapat diklasifikasikan sebagai faktor yang berasal dari dalam individu (faktor internal) dan faktor-faktor yang berasal dari luar diri organisasi (faktor eksternal) (Fisher, Mercer-Lynn et al., dalam Teng et al., 2020). Individu yang memiliki kemampuan berlebih cenderung kurang mendapat tantangan, dikarenakan pendidikan, kemampuan dan keterampilan mereka tidak digunakan sepenuhnya di pekerjaan (Liu & Wang, 2012).

Individu yang memiliki kemampuan berlebih cenderung kurang mendapat tantangan, dikarenakan pendidikan, kemampuan dan keterampilan mereka tidak digunakan sepenuhnya di pekerjaan (Liu & Wang, 2012). Ketika individu merasa bahwa mereka memiliki lebih banyak pendidikan, pengalaman, pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau kualifikasi lain daripada yang dibutuhkan oleh pekerjaan mereka, munculah istilah *perceived overqualification* (POQ) atau kemampuan yang terlalu tinggi untuk jenis pekerjaan tertentu (Erdogan et al., 2011).

Rasa bosan di tempat kerja juga dipengaruhi dari keadaan sekitar, seperti pekerjaan yang monoton atau tidak menantang, kurangnya dukungan sosial, dan tugas yang tidak sesuai dengan minat dan keahlian. Sebuah survei pada tahun 2023 pada situs <http://news.bbc.co.uk> dilakukan oleh Training and Development Agency for School di Inggris menemukan bahwa lebih dari 50% lulusannya sering merasa bosan di tempat kerja. Kebosanan seringnya terjadi karena tidak cukupnya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam satu hari kerja.

Penelitian terdahulu menjelaskan bahwa kebosanan di tempat kerja memiliki berbagai dampak yang dapat ditimbulkan. Salah satunya adalah penelitian Pindek et al., (2018) yang mengemukakan bahwa salah satu hal yang dilakukan karyawan dalam mengatasi kebosanan akan pekerjaan yang monoton adalah *cyberloafing*. Penelitian yang dilakukan oleh (Husna et al., 2020) yang mengemukakan bahwa rata-rata karyawan di Universitas X melakukan *cyberloafing* 1 hingga 2 kali dalam satu hari untuk keperluan pribadi yang tidak berhubungan dengan pekerjaan.

Berdasarkan keterkaitan tersebut penulis mengasumsi bahwa kebosanan di tempat kerja (*workplace boredom*) dapat mempengaruhi *cyberloafing*. Berlandaskan latar belakang serta uraian tersebut, maka penulis melakukan penelitian dengan judul Pengaruh *Perceived Overqualification* dan *Work Underload* Terhadap *Workplace Boredom* yang Menyebabkan *Cyberloafing*.

KAJIAN TEORI

Penelitian ini menerapkan model teori peristiwa kerja, atau *work event theory*, yang juga dikenal dengan *affective events theory* (AET). Teori ini didasarkan pada peristiwa afektif yang menimbulkan reaksi emosional, yang selanjutnya berdampak pada respon sikap dan perilaku individu di tempat kerja. *Affective events theory* (AET) adalah model psikologi organisasi yang dikembangkan oleh Howard M. Weiss dan Russell Cropanzano tahun 1996, yang memberikan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kerangka kerja untuk memahami hubungan antara lingkungan kerja, reaksi afektif, dan perilaku proaktif (Ohly, et al., 2017).

Weiss dan Cropanzano berpendapat bahwa peristiwa afektif yang dihasilkan dalam lingkungan organisasi, menyebabkan karyawan mengalami emosi yang berbeda (ketakutan, kebahagiaan, kesedihan) yang berorientasi pada objek. Dalam AET, suatu peristiwa dijelaskan sebagai perubahan yang sedang dialami seseorang. Kemudian perubahan tersebut dapat mempengaruhi perilaku seseorang secara langsung (perilaku yang didorong pengaruh), atau melalui sikap untuk mempengaruhi perilaku secara tidak langsung (perilaku yang didorong oleh penilaian).

Penelitian ini mengacu pada *affective events theory* untuk membangun model penelitian, dimana *perceived overqualification* dan *work underload* sebagai peristiwa afektif berfungsi sebagai rangsangan. Rangsangan tersebut menyebabkan karyawan merasakan kebosanan di tempat kerja (*workplace boredom*). Perubahan emosi karyawan tersebut dapat mendorong karyawan untuk melakukan *cyberloafing*.

Perceiverd Overqualification

Persepsi overkualifikasi atau *perceived overqualification* merupakan fenomena umum di organisasi dimana tingkat pendidikan, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman seseorang melebihi persyaratan posisi atau jabatannya (Wang, et al., 2022). Individu dengan POQ tinggi akan cenderung mengalami *understimulation* atau kurang terstimulasi, karena pendidikan, keterampilan, dan kemampuan mereka tidak dimanfaatkan sepenuhnya dalam pekerjaannya (Andel et al., 2022). Persepsi overkualifikasi juga dapat memunculkan efek negatif, seperti sikap kerja kurang positif, merasa kurang bahagia, dan perilaku kerja yang lebih kontraproduktif (Pekrun et al., 2002). (Li et al., 2022) menemukan bahwa persepsi overkualifikasi akan mengurangi persepsi positif karyawan terhadap organisasi, pekerjaan, dan diri mereka sendiri, sehingga menghasilkan sikap kerja negatif, misalnya keterlibatan kerja yang rendah.

Work Underload

Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan merupakan suatu beban kerja baginya, beban kerja tersebut bergantung pada cara orang tersebut bekerja. *Work Underload* (WUL) dapat dipahami sebagai kurangnya pekerjaan yang perlu diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Larson, 2004), dan pekerjaan yang tidak sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan seseorang. *Work Underload* dianggap sebagai pengalaman yang kurang bermanfaat dan tidak menyenangkan, karena menyebabkan kebosanan, ketidakpuasan, dan frustrasi (Karasek, 1979). Dampaknya, dapat dipahami bahwa work underload dapat menyebabkan kebosanan, dan motivasi kerja yang rendah (Cham, 2021).

Workplace Boredom

Workplace boredom atau kebosanan di tempat kerja dapat diartikan sebagai keadaan pikiran yang negatif yang dihasilkan dari lingkungan kerja, yang menyebabkan kurangnya aktivitas dan memberikan sedikit tantangan dan kesenangan (Reijseger et al., 2013). Bisa juga didefinisikan sebagai keadaan emosional sementara yang terjadi ketika situasi kerja atau tugas dianggap tidak berarti atau menantang (Van Hooff & Van Hooff, 2017). Cummings, et al., (2016) menjelaskan bahwa, kebosanan menghasilkan perilaku yang diklasifikasikan dalam tiga kategori. Pertama, pemikiran yang tidak berhubungan dengan tugas, dimana pikiran karyawan akan mengembara kemanapun untuk menghilangkan kebosanan. Kedua, keterlibatan tugas lain, disebut sebagai

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

pengalih perhatian sebagai reaksi karyawan untuk menghilangkan kebosanan dengan melakukan aktivitas yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Ketiga, perubahan keterlibatan tugas, dimana karyawan mengubah fokus dan keterlibatan tugas sebagai akibat dari merasa bosan.

Cyberloafing

Cyberloafing merupakan gambaran perilaku karyawan yang menggunakan waktu kerja untuk melakukan aktivitas di internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, misal dengan menjelajah (menjelajahi situs non-kerja) dan mengirim email (Lim, 2002). Baru-baru ini, para peneliti memperbarui konten *cyberloafing* mengikuti kemajuan baru yang berfokus pada komunikasi *online* aktivitas berbasis *website*, dan menggunakan situs sosial media. *Cyberloafing* dapat memberikan efek yang negatif bagi karyawan maupun perusahaan. Bagi individu, *cyberloafing* dapat menurunkan produktivitas, ketidakpuasan kerja, dan stres. Bagi perusahaan, *cyberloafing* dapat menyebabkan penurunan keuntungan, penurunan moral karyawan, dan penurunan komitmen organisasi (Tandon et al., 2022).

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Persepsi overqualifikasi atau *perceived overqualification* merupakan fenomena umum di organisasi dimana tingkat pendidikan, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman seseorang melebihi persyaratan posisi atau jabatannya (Wang, et al., 2022). Menurut Khan, et al., (2022) persepsi overqualifikasi dapat menyebabkan *workplace boredom*, karena karyawan tersebut merasa pekerjaan mereka terlalu sederhana dan tidak menantang. Berdasarkan penjabaran tersebut, dapat dibangun hipotesis sebagai berikut:

H1: *Perceived Overqualification* (POQ) berpengaruh positif terhadap *Workplace Boredom* (WB)

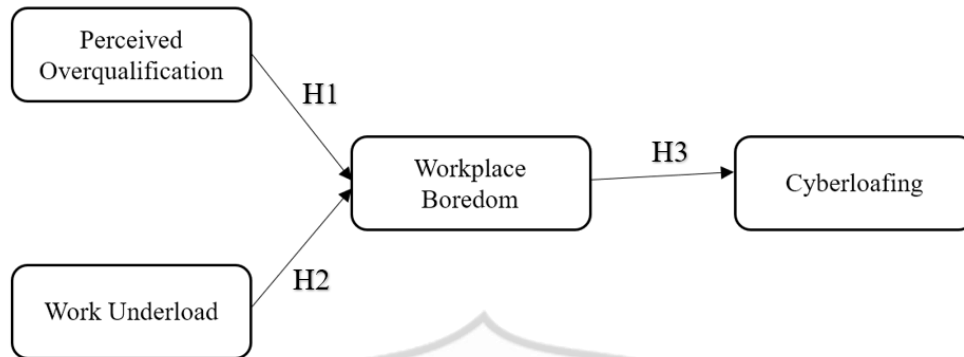
Work Underload (WUL) dapat dipahami sebagai kurangnya pekerjaan yang perlu diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Larson, 2004), dan pekerjaan yang tidak sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan seseorang. Pindek (2018) menemukan bahwa, beban kerja yang kurang dapat menyebabkan kebosanan di tempat kerja, yang dialami ketika tugas-tugas yang dikerjakan dianggap tidak menantang, berulang-ulang atau monoton. Berdasarkan penjelasan diatas, dapat dibangun hipotesis sebagai berikut:

H2: *Work Underload* (WUL) berpengaruh positif terhadap *Workplace Boredom* (WB)

Workplace Boredom (WB) didefinisikan sebagai keadaan emosional sementara yang terjadi ketika situasi kerja atau tugas dianggap tidak berarti atau menantang (Van Hooff & Van Hooft, 2017). *Cyberloafing* merupakan bentuk akibat dari kebosanan di tempat kerja, didefinisikan sebagai perilaku menggunakan alat teknologi informasi di lingkungan kerja atau sekolah untuk alasan pribadi (O'Neill, et al., 2014) seperti menjelajah internet, dan berkomunikasi di sosial media yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (Kim, et al., 2021). Berdasarkan penjelasan diatas, dapat dibangun hipotesis sebagai berikut:

H3: *Workplace Boredom* (WB) berpengaruh positif terhadap *Cyberloafing*

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI



Gambar 1 Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode ini melibatkan pengumpulan dan analisis data secara kuantitatif melalui survei, eksperimen, dan analisis statistik. Penelitian kuantitatif memiliki beberapa keunggulan, seperti kemampuan untuk menstandarkan pengumpulan data, menguji hipotesis, dan membuat prediksi.

Sampel pada penelitian ini merupakan karyawan swasta yang sudah bekerja minimal 1 tahun di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah orang-orang yang bekerja sebagai karyawan swasta. Prosedur pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner *google form* yang disebarluaskan menggunakan media sosial. Kuesioner yang digunakan pada penelitian ini merupakan kuesioner yang bersumber dari beberapa artikel.

HASIL DAN ANALISIS DATA

Kuesioner yang akan dibagikan, sebelumnya dilakukan uji pada beberapa calon responden dengan tingkat pendidikan terakhir yang berbeda. Hasilnya, seluruh pernyataan pada kuesioner dapat dipahami dengan baik. Responden yang diperoleh sebanyak 122 responden. Dari jumlah responden tersebut, sebanyak 113 responden menjawab "ya" dan sembilan responden menjawab "tidak". Oleh sebab itu hanya 113 responden yang datanya diolah lebih lanjut. Karakteristik responden digambarkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1 Karakteristik responden

No.	Indikator	Karakteristik	Jumlah	Presentase
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	50	44%
		Perempuan	63	56%
2.	Usia	< 17 Tahun	0	0%
		17s/d 22 tahun	6	5%
		23 s/d 28 tahun	49	43%
		29 s/d 34 tahun	31	27%
		35 s/d 40 tahun	0	0%
		41 s/d 50 tahun	11	10%
		> 50 tahun	6	5%
3.	Pendidikan Terakhir	SD	0	0%
		SMP	0	0%

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

		SMA	20	18%
		D1	1	1%
		D3	18	16%
		D4/S1	63	53%
		S2	14	12%
		S3	0	0%
		Lainnya	0	0%
4.	Masa Kerja	1 s/d 5 Tahun	60	53%
		6 s/d 10 Tahun	28	25%
		11 s/d 15 Tahun	10	9%
		16 s/d 20 Tahun	10	9%
		20 Tahun Lebih	5	4%
5.	Jenis Jabatan	Supervisor	27	24%
		Staf	86	76%
6.	Bidang Pekerjaan	Pelayanan	30	27%
		Administrasi	20	18%
		Manufaktur	11	10%
		Pendidikan	20	18%
		Hukum	1	1%
		Penjualan	14	12%
		Lainnya	14	12%

Tabel 2 Hasil uji validitas

Instrumen	<i>Perceived Overqualification</i>	<i>Work Underload</i>	<i>Workplace Boredom</i>	<i>Cyberloafing</i>
POQ1	0,723			
POQ2	0,758			
POQ3	0,738			
POQ4	0,843			
WUL1		0,815		
WUL2		0,770		
WUL3		0,780		
WUL4		0,875		
WUL5		0,858		
WUL6		0,628		
B1			0,822	
B2			0,898	
B3			0,830	
B4			0,876	
B5			0,849	
C1				0,613
C3				0,849

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Instrumen	<i>Perceived Overqualification</i>	<i>Work Underload</i>	<i>Workplace Boredom</i>	<i>Cyberloafing</i>
C5				0,859
C6				0,859
C7				0,793
C8				0,891
C9				0,898
C10				0,898

Dari tabel di atas, hampir semua indikator memiliki nilai lebih dari 0,6 kecuali indikator C2 dan C4. Nilai rendah pada *loading factor* menunjukkan bahwa indikator tersebut tidak bekerja pada model pengukuran. Karena tidak memenuhi nilai syarat minimal, maka indikator tersebut harus dibuang dari model (Wijaya, 2013). Pengujian AVE juga dilakukan untuk mengetahui apakah variabel telah memenuhi kriteria validitas diskriminan. Hasil pengujian AVE digambarkan pada tabel berikut:

Tabel 3 Hasil uji AVE

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Perceived Overqualification</i>	0,588
<i>Work Underload</i>	0,627
<i>Workplace Boredom</i>	0,732
<i>Cyberloafing</i>	0,701

Tabel 3 memperlihatkan bahwa semua variabel memiliki nilai AVE > 0,5 yang menunjukkan bahwa seluruh variabel dikatakan valid.

Pada penelitian ini juga dilakukan uji reliabilitas untuk menguji reliabilitas jawaban dari responden. Hasilnya, tiap variabel memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,7. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa jawaban responden dinilai konsisten dan reliabel. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel 4.

Tabel 4 Hasil uji reliabilitas

	<i>Cronbach's Alpha</i>
<i>Perceived Overqualification</i>	0,772
<i>Work Underload</i>	0,880
<i>Workplace Boredom</i>	0,908
<i>Cyberloafing</i>	0,937

Kemudian, dilakukan uji koefisien determinasi (*R square*) yang digambarkan pada tabel berikut:

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Tabel 5 Hasil uji *R Square*

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
<i>Workplace Boredom</i>	0.524	0.515
<i>Cyberloafing</i>	0.361	0.355

Nilai *R square* dari variabel *workplace boredom* sebesar 0,524 atau dengan kata lain variabel *workplace boredom* dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 52%. Dapat disimpulkan bahwa variabel independen pada penelitian ini memiliki kemampuan yang kuat dalam mempengaruhi variabel dependen. Sedangkan variabel *cyberloafing* memiliki nilai *R square* 0,361 atau dapat dikatakan bahwa variabel *workplace boredom* dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 36%. Maka dari itu dapat dijelaskan bahwa variabel *workplace boredom* memiliki kemampuan yang cukup dalam menjelaskan variabel *cyberloafing*.

Penelitian dilanjutkan dengan melakukan analisa *Variance inflation factor* (VIF) yang digunakan untuk mengidentifikasi adanya korelasi linear antar variabel independen. Nilai *inner VIF* kurang dari 5 menunjukkan bahwa suatu model tidak terdapat masalah multikolinearitas seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 6 Hasil uji VIF

	<i>Perceived Overqualification</i>	<i>Work Underload</i>	<i>Workplace Boredom</i>	<i>Cyberloafing</i>
<i>Perceived Overqualification</i>			1.378	
<i>Work Underload</i>			1.378	
<i>Workplace Boredom</i>				1.000
<i>Cyberloafing</i>				

Berikutnya, dilakukan uji Model fit untuk mengevaluasi kelayakan model yang diterapkan pada variabel dalam merepresentasikan data penelitian. Hasil uji pada Tabel 7 memperlihatkan bahwa *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) memiliki nilai kurang dari 0,1 dan nilai NFI diatas 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan.

Tabel 7 Hasil uji model

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
SRMR	0,075	0,092
d_ ULS	1,540	2,322
d_ G	0,799	0,825
<i>Chi-Square</i>	474,923	484,365
NFI	0,775	0,771

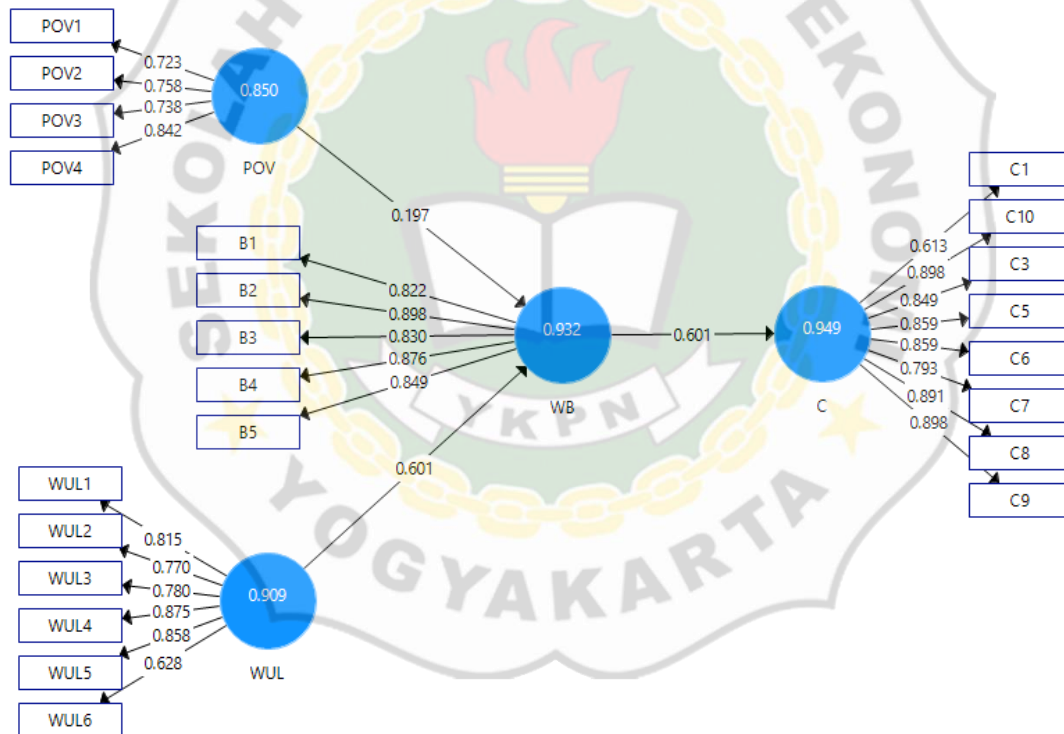
Terakhir, uji hipotesi dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang ditunjukkan pada tabel 8. Hasilnya, variabel *perceived overqualification* berpengaruh positif pada variabel *workplace boredom* ($\beta = 0,0197$ dan *p values* <0.05). Variabel

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

work underload berpengaruh positif pada variabel *workplace boredom* ($\beta = 0,601$ dan *p values* <0.05). Sedangkan variabel *workplace boredom* berpengaruh positif pada variabel *cyberloafing* ($\beta = 0,601$ dan *p values* <0.05).

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	β	<i>P Values</i>	Kesimpulan	Keterangan
<i>Perceived Overqualification</i> -> <i>Workplace Boredom</i>	0,197	0,011	Positif Signifikan	Terdukung
<i>Work Underload</i> -> <i>Workplace Boredom</i>	0,601	0,000	Positif Signifikan	Terdukung
<i>Workplace Boredom</i> -> <i>Cyberloafing</i>	0,601	0,000	Positif Signifikan	Terdukung



Gambar 2 Hasil Uji Hipotesis

PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa *perceived overqualification* berpengaruh secara positif dan signifikan pada *workplace boredom*. Hasil ini sejalan dengan penelitian dari Khan, *et al.*, (2022), dimana persepsi overkualifikasi (*perceived overqualification*) dapat menyebabkan rasa bosan di tempat kerja (*workplace boredom*). Hal ini disebabkan karena karyawan secara individu merasa bahwa pendidikan, kemampuan, dan keterampilan mereka tidak digunakan sepenuhnya di pekerjaan (Liu & Wang, 2012). Penyebabnya adalah karyawan tersebut merasa bahwa pekerjaan mereka terlalu sederhana dan tidak menantang (Khan, *et al.*, 2022).

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Perceived overqualification dapat muncul dimulai ketika lowongan pekerjaan yang tersedia lebih sedikit daripada jumlah orang yang mencari pekerjaan. Demi mendapat pekerjaan, seseorang dengan kualifikasi lebih tinggi mendaftar pada pekerjaan dengan kualifikasi lebih rendah. Uji lain pada hipotesis penelitian ini juga membuktikan bahwa beban kerja rendah (*work underload*) berpengaruh secara positif dan signifikan pada kebosanan di tempat kerja (*workplace boredom*). Sejalan dengan penelitian Pindek (2018) yang membuktikan bahwa beban kerja yang kurang dapat mengakibatkan kebosanan di tempat kerja, karena kurangnya beban pekerjaan yang perlu diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Larson, 2004).

Work underload muncul ketika tugas yang harus dikerjakan karyawan tidak dapat memenuhi hari kerjanya, sehingga karyawan tersebut memiliki waktu luang saat jam kerja. Hal ini secara khusus menyebabkan kebosanan di tempat kerja (Van Wyk *et al.*, 2006). *Work underload* memberi pengaruh yang lebih besar dalam mempengaruhi *workplace boredom* daripada *perceived overqualification*. Hal ini terjadi karena responden lebih sering mengalami kekurangan beban kerja ketika menjalani hari kerja di kantor.

Uji hipotesis terakhir pada penelitian ini membuktikan bahwa kebosanan di tempat kerja (*workplace boredom*) berpengaruh secara positif dan signifikan pada *cyberloafing*. Hal ini sejalan dengan penelitian Cummings, *et al.*, (2016), yang menyebutkan bahwa salah satu akibat dari kebosanan adalah pengalih perhatian kepada hal lain di luar pekerjaan. Bentuk pengalih perhatian tersebut adalah melakukan *cyberloafing* (O'Neil, *et al.*, 2014), seperti menjelajah internet dan berkomunikasi di media sosial, yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (Lim, 2022). Karyawan yang merasa bosan akan mencari pengalihan untuk mengobati rasa bosan tersebut, di zaman yang berkembang pesat ini *cyberloafing* menjadi pengalih perhatian dalam mengobati rasa bosan di tempat kerja.

PENUTUP

Penelitian ini membuktikan bahwa *perceived overqualification* berpengaruh pada *workplace boredom*. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa kalau pendidikan dan kemampuan yang dimiliki, tidak sepenuhnya digunakan di pekerjaan, dan menyebabkan mereka merasa tidak tertantang dan rasa bosan pun muncul. Hasil selanjutnya membuktikan bahwa *work underload* berpengaruh pada *workplace boredom*. Beban kerja yang rendah menyebabkan karyawan merasa bosan, karena kurangnya beban kerja yang harus dikerjakan ketika di tempat kerja, dan secara khusus menyebabkan kebosanan di tempat kerja. Hasil uji juga membuktikan bahwa *workplace boredom* berpengaruh pada *cyberloafing*. Karyawan yang mengalami kebosanan di tempat kerja, akan melakukan pengalihan perhatian untuk menghilangkan rasa bosan tersebut. Bentuk pengalihan perhatian tersebut adalah melakukan *cyberloafing*, yaitu menggunakan internet di lingkungan kerja untuk alasan pribadi yang tidak berhubungan dengan pekerjaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan pertimbangan dalam membuat keputusan oleh pihak, antara lain: 1. Bagi individu yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama, hasil dari penelitian ini dapat memberikan landasan pemikiran dan referensi dalam meneliti penyebab dan akibat dari kebosanan di tempat kerja; 2. Bagi manajer, penelitian ini dapat menjadi referensi dalam membuat kebijakan untuk mengurangi kebosanan di tempat kerja, dengan meminimalisir *perceived overqualification* dan *work underload* pada karyawan, sehingga karyawan lebih efektif dalam bekerja dan tidak terjadi *cyberloafing*. Contohnya, recruiter dapat memilih kandidat dimana keterampilan dan kemampuannya sesuai dengan tugas dan posisi yang diperlukan. Manajer juga harus membuat job design yang efektif bagi karyawan, sehingga karyawan mendapatkan beban kerja yang sesuai.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Penulis menyadari bahwa dalam pembuatan penelitian ini terdapat keterbatasan, antara lain: 1. Keterbatasan dalam memperoleh responden, dimana masih sedikit responden yang berkenan mengisi kuesioner. Responden dengan masa kerja 1 – 5 tahun mendominasi penelitian kali ini sehingga kurang merepresentasikan karyawan secara merata. Jumlah responden yang diperoleh terbilang sedikit, sehingga kurang merepresentasikan karyawan yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta; 2. Keterbatasan penulis dalam memperoleh penelitian terdahulu, disebabkan pengaruh antar variabel yang digunakan pada penelitian jarang digunakan. 3. Penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh langsung antar variabel, ada kemungkinan muncul pengaruh mediasi pada model yang digunakan pada penelitian ini yang tidak dilakukan uji pada penelitian ini.

Dari keterbatasan pada penelitian ini, penulis memiliki saran untuk bagi penelitian selanjutnya dengan topik yang serupa, yaitu: 1. Memperluas jangkauan responden, dengan responden yang lebih beragam dalam segi umur, masa kerja, maupun jenis jabatan; 2. Memberikan variabel tambahan yang dapat mempengaruhi kebosanan di tempat kerja yang menyebabkan cyberloafing, seperti kepuasan kerja dan demografi; 3. Menambahkan metode lain dalam pengumpulan data, agar mendapat data yang lebih detail. Penelitian selanjutnya juga dapat menguji apabila ada asumsi pengaruh mediasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andel, S., Pindek, S., & Arvan, M. L. (2022). Bored, angry, and overqualified? The high- and low-intensity pathways linking perceived overqualification to behavioural outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(1), 47–60. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1919624>
- Cleary, M., Hunt, G. E., Matheson, S., & Walter, G. (2009). Psychosocial treatments for people with co-occurring severe mental illness and substance misuse: Systematic review. In *Journal of Advanced Nursing* (Vol. 65, Issue 2, pp. 238–258). <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2008.04879.x>
- Cummings, M. L., Gao, F., & Thornburg, K. M. (2016). Boredom in the Workplace: A New Look at an Old Problem. *Human Factors*, 58(2), 279–300. <https://doi.org/10.1177/0018720815609503>
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Jos´, J., Mar´iamar´, J., Peir´o, M., Peir´o, P., & Truxillo, D. M. (2011). Overqualified Employees: Making the Best of a Potentially Bad Situation for Individuals and Organizations. In *Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 4).
- Husna, F. H., Silviani, I. A., & Susilawati, I. R. (2020). Kebosanan Kerja Sebagai Prediktor Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan. *Jurnal Studia Insania*, 8(1), 43. <https://doi.org/10.18592/jsi.v8i1.3516>
- Khan, J., Ali, A., Saeed, I., Vega-Muñoz, A., & Contreras-Barraza, N. (2022). Person–Job Misfit: Perceived Overqualification and Counterproductive Work Behavior. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.936900>
- Kim, J. J., Park, J., Sohn, Y. W., & Lim, J. I. (2021). Perceived Overqualification, Boredom, and Extra-Role Behaviors: Testing a Moderated Mediation Model. *Journal of Career Development*, 48(4), 400–414. <https://doi.org/10.1177/0894845319853879>
- Lee Larson, L. (2004). Internal auditors and job stress. *Managerial Auditing Journal*, 19(9), 1119–1130. <https://doi.org/10.1108/02686900410562768>
- Li, Y., Li, Y., Yang, P., & Zhang, M. (2022). Perceived Overqualification at Work: Implications for Voice Toward Peers and Creative Performance. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.835204>

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Liu, S., & Wang, M. (2012). Perceived overqualification: A review and recommendations for research and practice. *Research in Occupational Stress and Well Being*, 10, 1–42. [https://doi.org/10.1108/S1479-3555\(2012\)0000010005](https://doi.org/10.1108/S1479-3555(2012)0000010005)
- Ohly, S., Göritz, A. S., & Schmitt, A. (2017). The power of routinized task behavior for energy at work. *Journal of Vocational Behavior*, 103, 132–142. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.08.008>
- O'Neill, T. A., Hambley, L. A., & Chatellier, G. S. (2014). Cyberslacking, engagement, and personality in distributed work environments. *Computers in Human Behavior*, 40, 152–160. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.08.005>
- Pekrun, R., Goetz, T., Titz, W., & Perry, R. P. (2002). Academic emotions in students' self-regulated learning and achievement: A program of qualitative and quantitative research. In *Educational Psychologist* (Vol. 37, Issue 2, pp. 91–105). Lawrence Erlbaum Associates Inc. https://doi.org/10.1207/S15326985EP3702_4
- Pindek, S., Krajcevska, A., & Spector, P. E. (2018). Cyberloafing as a coping mechanism: Dealing with workplace boredom. *Computers in Human Behavior*, 86, 147–152. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2018.04.040>
- Reijseger, G., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C. W., Taris, T. W., van Beek, I., & Ouweneel, 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>
- Susihono, W. (n.d.). *Simposium Nasional RAPI XIII-2014 FT UMS*.
- Tandon, A., Kaur, P., Ruparel, N., Islam, J. U., & Dhir, A. (2022). Cyberloafing and cyberslacking in the workplace: systematic literature review of past achievements and future promises. *Internet Research*, 32(1), 55–89. <https://doi.org/10.1108/INTR-06-2020-0332>
- Teng, M., Hassan, Z., Kasa, M., Nor, N. N. M., Bandar, N. F. A., & Ahmad, R. (2020). Mediating Role of Boredom in the Workplace on Turnover Intention: A Proposed Framework. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(12). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v10-i12/8385>
- van Hooff, M. L. M., & van Hooft, E. A. J. (2017). Boredom at work: towards a dynamic spillover model of need satisfaction, work motivation, and work-related boredom. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(1), 133–148. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1241769>
- Wang, H., Xu, Y., Song, H., Mao, T., Huang, Y., Xu, S., Zhang, X., & Rao, H. (2022). State Boredom Partially Accounts for Gender Differences in Novel Lexicon Learning. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.807558>