

PENGARUH *CYBERLOAFING*, *EMOTIONAL EXHAUSTION* DAN *JOB BURNOUT* TERHADAP INOVASI INDIVIDU PADA PEGAWAI DI KABUPATEN ROKAN HULU

Devi Novianti¹, Hendry Kurniawan²

^{1,2} Universitas Pasir Pengaraian, Jalan Tambusai, Kumu, Kec Rambah Kab Rokan Hulu, Provinsi Riau, Indonesia

Abstract

This study investigates the combined effects of Cyberloafing, Emotional Exhaustion, and Job Burnout on individual innovation. A quantitative research approach was employed, targeting a population of 1,217 employees in Rokan Hulu Regency. The study used random sampling to select a sample of 99 participants. Data were analyzed using descriptive statistics and multiple linear regression analysis. The analysis produced a regression equation of $9.745 + 0.118X_1 + 0.150X_2 + 0.723X_3$, with a determination coefficient (R) of 0.526. The findings indicated that, individually, the impact of X1 (Cyberloafing) and X2 (Emotional Exhaustion) on Y (individual innovation) was not significant. However, X3 (Job Burnout) showed a significantly positive effect on Y (individual innovation). When considered together, the three variables were found to significantly influence individual innovation.

Keywords: *Cyberloafing*, *Emotional Exhaustion*, *Job Burnout*, individual innovation

(*) Corresponding Author: Devinovianti872@gmail.com, 082391592917

INTRODUCTION

Teknologi memainkan peran krusial dalam mendukung aktivitas pekerjaan, baik bagi individu maupun organisasi. Penggunaan teknologi, termasuk internet, telah menjadi fasilitas esensial untuk meningkatkan kinerja karyawan. Banyak kantor kini dilengkapi dengan komputer yang terhubung dengan internet, memungkinkan pegawai untuk memanfaatkan teknologi dalam pekerjaannya, yang juga berfungsi sebagai alat untuk mengurangi tekanan kerja. Perangkat teknologi seperti *smartphone* dan perangkat Android telah menjadi bagian integral dalam mendukung pekerjaan.

Pegawai di Indonesia, khususnya di Kabupaten Rokan Hulu, semakin menyadari dampak teknologi dalam kehidupan sehari-hari. Dalam rutinitas yang padat, karyawan sering mengalami kejenuhan dan kebosanan, terutama saat menghadapi beban kerja yang berat. Untuk mengatasi hal ini, banyak pegawai menggunakan teknologi berbasis internet untuk mencari hiburan di sela-sela tanggung jawab mereka, suatu tindakan yang dikenal sebagai *Cyberloafing*.

Cyberloafing merupakan perilaku menyimpang dalam konteks kerja karena melibatkan penggunaan internet kantor untuk keperluan pribadi selama jam kerja, yang melanggar etika dan norma-norma organisasi. Meskipun perilaku ini dianggap menyimpang, tetap saja banyak dilakukan oleh karyawan. Menurut Lim et al. (2021), *Cyberloafing* berdampak negatif dengan meningkatkan biaya operasional perusahaan,

membuang waktu kerja, dan mengakibatkan kerugian akibat penundaan proyek. Monica dan Maharani (2020) menyatakan bahwa *Cyberloafing* dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) dan *Job Burnout*. Choi et al. (2018) menjelaskan bahwa kelelahan emosional adalah gangguan psikologis yang muncul akibat rasa jenuh dari jam kerja yang panjang, yang dapat menimbulkan sikap pesimistis dalam menyelesaikan tugas. Sementara itu, menurut Sani dan Suhana (2022), *Job Burnout* disebabkan oleh karakteristik individu, lingkungan kerja, beban kerja yang berlebihan, konflik peran, kurangnya kontrol, sistem imbalan yang tidak memadai, gangguan komunikasi, dan hilangnya rasa keadilan.

Ketika pegawai mengalami kelelahan emosional, mereka cenderung mencari solusi instan untuk memperbaiki suasana hati, seperti menggunakan fasilitas kantor untuk berkomunikasi dengan keluarga atau teman melalui internet selama jam kerja (Luthans, 2017).

Fenomena utama yang dihadapi dalam pelaksanaan program dan kegiatan di Kabupaten Rokan Hulu adalah kurangnya efektivitas dan terbatasnya inovasi individu akibat perilaku *Cyberloafing*, *Emotional Exhaustion*, dan *Job Burnout*. Hal ini disebabkan oleh pola pikir negatif dan penyalahgunaan fasilitas internet yang telah menjadi kebiasaan yang mengakar. Akibatnya, inovasi dalam organisasi tidak berkembang sesuai harapan, dan stigma negatif terhadap pegawai yang kurang inovatif masih sering terdengar.

METHODS

Penelitian ini bersifat asosiatif yang bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh *Cyberloafing*, kelelahan emosional, dan *Job Burnout* terhadap inovasi individu melalui pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2014: 115), populasi merupakan kelompok yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dianalisis dan digunakan sebagai dasar dalam pengambilan kesimpulan. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari 1.217 pegawai, dengan kriteria sampel adalah pegawai yang memiliki perangkat Android dan berstatus ASN. Karena populasi yang besar membuat mustahil untuk mempelajari seluruhnya, pengambilan sampel dilakukan menggunakan metode *simple random sampling*.

Dengan populasi sebesar 1.217 pegawai, penulis menetapkan jumlah sampel menggunakan metode Slovin dengan tingkat toleransi kesalahan 10%. Berdasarkan metode tersebut, jumlah sampel yang diambil adalah 99 pegawai. Metode Slovin membantu peneliti menentukan ukuran sampel yang kecil namun representatif, memungkinkan penelitian dengan sumber daya terbatas tetap menghasilkan sampel yang memadai untuk generalisasi, serta mudah diterapkan dalam penelitian dengan populasi besar (Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A., 2016). Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner, di mana responden diminta untuk memberikan jawaban pada skala 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Variabel *Cyberloafing* diukur menggunakan 12 item yang dikembangkan oleh Lim et al. (2021), kelelahan emosional menggunakan 12 item dari penelitian yang sama, *Job Burnout* menggunakan 12 item pertanyaan, dan inovasi individu diukur menggunakan 12 item yang dikembangkan oleh Liao et al. (2007).

Data yang terkumpul kemudian diolah menggunakan program SPSS for Windows versi 26 dengan analisis regresi linier berganda. Metode ini digunakan karena melibatkan lebih dari satu variabel bebas (X) yaitu *Cyberloafing* (X1), kelelahan emosional (X2), dan

Job Burnout(X3) serta satu variabel terikat (Y) yaitu inovasi individu. Penelitian ini juga melakukan uji validitas dan reliabilitas.

Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan dapat secara akurat mengukur variabel yang dimaksud. Validitas ditentukan dengan membandingkan nilai Sig. (2-tailed) dengan 0,05; nilai Sig. < 0,05 menunjukkan bahwa alat tersebut valid, sedangkan nilai Sig. > 0,05 menunjukkan sebaliknya. Jika nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (dengan uji dua sisi pada Sig. 0,05), maka alat ukur tersebut dianggap valid, namun jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka alat ukur tersebut tidak valid (Slamet, R., & Wahyuningsih, S., 2022). Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*, di mana nilai yang lebih besar dari 0,6 menunjukkan bahwa alat tersebut reliabel, sementara nilai yang lebih kecil dari 0,6 menunjukkan bahwa alat tersebut tidak reliabel (Slamet, R., & Wahyuningsih, S., 2022).

Pengujian hipotesis dilakukan melalui dua jenis uji, yaitu uji t (parsial) dan uji F (simultan). Uji t digunakan untuk menilai dampak setiap variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel pada tingkat signifikansi 5%. Hipotesis diterima jika t hitung \geq t tabel, atau jika nilai Sig. < 0,05. Sebaliknya, hipotesis ditolak jika t hitung < t tabel atau Sig. > 0,05 (Slamet, R., & Wahyuningsih, S., 2022). Uji F digunakan untuk menilai pengaruh simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai Sig. dengan 0,05 (Slamet, R., & Wahyuningsih, S., 2022).

RESULTS & DISCUSSION

Results

Sebanyak 99 kuesioner telah didistribusikan kepada pegawai di Kabupaten Rokan Hulu. Profil responden berdasarkan tiga kategori demografi dirangkum dalam tabel berikut. Untuk kategori jenis kelamin, responden perempuan mendominasi sampel dengan 86 orang (86,9%), sementara responden laki-laki berjumlah 13 orang (13,1%). Berdasarkan usia, 21 responden (21,2%) berusia di bawah 20 tahun, kelompok usia 20-25 tahun adalah yang terbesar dengan 38 orang (38,4%), diikuti oleh 24 responden (24,2%) yang berusia 26-30 tahun. Responden berusia 31-35 tahun berjumlah 12 orang (12,1%), dan mereka yang berusia lebih dari 35 tahun sebanyak 4 orang (4,0%). Selain jenis kelamin dan usia, penelitian ini juga mengumpulkan data demografi terkait pekerjaan, menunjukkan bahwa mayoritas responden bekerja sebagai pegawai honorer (27,3%), diikuti oleh ASN (31,3%), pegawai wiraswasta (23,2%), dan kategori pekerjaan lainnya (18,2%). Berikut adalah rincian datanya:

Tabel 1. Data Demografi Responden

| Demografi | Kategori | Jumlah | Persentase |
|---------------|-----------|--------|------------|
| Jenis kelamin | Laki-Laki | 13 | 13.1% |
| | Perempuan | 86 | 86.9% |
| Usia | < 20 thn | 21 | 21.2% |
| | 20-25 thn | 38 | 38.4% |
| | 26-30 thn | 24 | 24.2% |
| | 31-35 thn | 12 | 12.1% |
| | > 35 thn | 4 | 4.0% |
| Pekerjaan | Honorer | 27 | 27.3% |
| | ASN | 31 | 31.3% |

| Demografi | Kategori | Jumlah | Persentase |
|-----------|----------------|--------|------------|
| | Pegawai Swasta | 23 | 23.2% |
| | Lain-lain | 18 | 18.2% |

Untuk menilai validitas kuesioner, nilai Sig. (2-tailed) menjadi pertimbangan utama. Suatu item dianggap valid apabila nilai Sig. (2-tailed) berada di bawah 0,05. Sebaliknya, item dianggap tidak valid jika nilai Sig. (2-tailed) melebihi 0,05. Item yang tidak valid akan dikeluarkan dari analisis data selanjutnya. Berikut ini adalah hasil pengolahan data yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2. Uji Validitas Instrumen

| Variabel | Item Pertanyaan | Sig. (2-tailed) | Kriteria |
|----------------------------------|-----------------|-----------------|-------------|
| <i>Cyberloafing (X1)</i> | x1.1 | 0,009 | valid |
| | x1.2 | 0,127 | tidak valid |
| | x1.3 | 0,001 | valid |
| | x1.4 | 0,000 | valid |
| | x1.5 | 0,047 | valid |
| | x1.6 | 0,000 | valid |
| | x1.7 | 0,000 | valid |
| | x1.8 | 0,024 | valid |
| | x1.9 | 0,000 | valid |
| | x1.10 | 0,000 | valid |
| | x1.11 | 0,315 | tidak valid |
| | x1.12 | 0,007 | valid |
| <i>Emotional Exhaustion (X2)</i> | x2.1 | 0,010 | valid |
| | x2.2 | 0,000 | valid |
| | x2.3 | 0,003 | valid |
| | x2.4 | 0,002 | valid |
| | x2.5 | 0,879 | tidak valid |
| | x2.6 | 0,040 | valid |
| | x2.7 | 0,543 | tidak valid |
| | x2.8 | 0,001 | valid |
| | x2.9 | 0,001 | valid |
| | x2.10 | 0,152 | tidak valid |
| | x2.11 | 0,007 | valid |
| | x2.12 | 0,554 | tidak valid |
| | x3.1 | 0,000 | valid |
| | x3.2 | 0,009 | valid |
| | x3.3 | 0,000 | valid |
| | x3.4 | 0,002 | valid |
| | x3.5 | 0,065 | tidak valid |
| | x3.6 | 0,000 | valid |

| Variabel | Item Pertanyaan | Sig. (2-tailed) | Kriteria |
|----------------------------|-----------------|-----------------|-------------|
| <i>Job Burnout</i> (X3) | x3.7 | 0,748 | tidak valid |
| | x3.8 | 0,000 | valid |
| | x3.9 | 0,003 | valid |
| | x3.10 | 0,005 | valid |
| | x3.11 | 0,000 | valid |
| | x3.12 | 0,028 | valid |
| Inovasi Individu (Y) | y.1 | 0,000 | valid |
| | y.2 | 0,000 | valid |
| | y.3 | 0,000 | valid |
| | y.4 | 0,000 | valid |
| | y.5 | 0,000 | valid |
| | y.6 | 0,000 | valid |
| | y.7 | 0,000 | valid |
| | y.8 | 0,001 | valid |
| | y.9 | 0,000 | valid |
| | y.10 | 0,001 | valid |
| | y.11 | 0,000 | valid |
| | y.12 | 0,000 | valid |

Langkah berikutnya adalah melaksanakan uji reliabilitas pada item-item pertanyaan. Uji ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana alat ukur dapat memberikan hasil yang konsisten. Alat ukur yang reliabel akan menunjukkan hasil yang sama meskipun pengukuran dilakukan secara berulang dalam kondisi yang berbeda, asalkan objek yang diukur tetap konsisten. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas untuk variabel independen seperti *Cyberloafing* (X1), *Emotional Exhaustion* (X2), dan *Job Burnout* (X3) dilakukan dengan menggunakan SPSS for Windows versi 26 dan metode Cronbach's Alpha. Variabel dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh melebihi standar Alpha (0,60). Semua item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai α yang dihasilkan melebihi 0,6. Rincian nilai reliabilitas untuk setiap variabel dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Kriteria |
|-----------------------------|------------------|----------|
| <i>Cyberloafing</i> | 0.767258 | Reliabel |
| <i>Emotional Exhaustion</i> | 0.719222 | Reliabel |
| <i>Job Burnout</i> | 0.710040 | Reliabel |
| Inovasi Individu | 0.730773 | Reliabel |

Berdasarkan Tabel 3, nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,6 menunjukkan bahwa seluruh item variabel penelitian dinyatakan reliabel. Dengan demikian, semua butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian. Selanjutnya, model pengukuran dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk menganalisis pengaruh variabel *Cyberloafing* (X1), *Emotional Exhaustion* (X2), *Job Burnout* (X3), terhadap Inovasi Individu (Y). Perhitungan analisis regresi linier berganda dilakukan dengan menggunakan program SPSS Statistics for Windows versi 26, dan hasilnya disajikan sebagai berikut

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| | Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Sig. |
|---|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | T | |
| 1 | (Constant) | 9,745 | 3,840 | | 2,538 | 0,013 |
| | <i>Cyberloafing</i> | 0,118 | 0,113 | 0,107 | 1,042 | 0,300 |
| | <i>Emotional Exhaustion</i> | 0,150 | 0,131 | 0,113 | 1,143 | 0,256 |
| | <i>Job Burnout</i> | 0,723 | 0,139 | 0,571 | 5,198 | 0,000 |

Berdasarkan Tabel 4, persamaan regresi yang diperoleh adalah: $9,745 + 0,118X_1 + 0,150X_2 + 0,723X_3$. Nilai konstanta sebesar 9,745 menunjukkan bahwa jika variabel *Cyberloafing*, *Emotional Exhaustion*, dan *Job Burnout* bernilai 0, maka nilai Inovasi Individu (Y) adalah 9,745. Koefisien regresi X1 sebesar 0,118 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 1% pada *Cyberloafing* akan meningkatkan Inovasi Individu sebesar 0,118. Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif antara *Cyberloafing* dan Inovasi Individu, dimana peningkatan *Cyberloafing* dapat meningkatkan inovasi individu.

Koefisien regresi X2 sebesar 0,150 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% pada *Emotional Exhaustion* akan meningkatkan Inovasi Individu sebesar 0,150. Ini mengindikasikan adanya hubungan positif, dimana peningkatan *Emotional Exhaustion* di kalangan pegawai dapat meningkatkan inovasi individu.

Koefisien regresi X3 sebesar 0,723 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 1% pada *Job Burnout* akan meningkatkan Inovasi Individu sebesar 0,723. Ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *Job Burnout* dan Inovasi Individu.

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa pengaruh *Cyberloafing* terhadap Inovasi Individu tidak signifikan, sebagaimana terlihat dari nilai sig. yang lebih besar dari 0,05 ($0,300 > 0,05$). Selanjutnya, pengaruh *Emotional Exhaustion* terhadap Inovasi Individu juga tidak signifikan, dengan nilai sig. lebih besar dari 0,05 ($0,256 > 0,05$), yang berarti secara parsial *Emotional Exhaustion* tidak berpengaruh signifikan terhadap inovasi individu. Namun, pengaruh *Job Burnout* terhadap Inovasi Individu adalah signifikan, dengan nilai sig. lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), yang menunjukkan bahwa variabel independen *Job Burnout* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Inovasi Individu (Y).

Tabel 5 Hasil Pengujian Secara Simultan

| | | | | | | |
|---|------------|---------|----|---------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 408,599 | 3 | 136,200 | 37,191 | .000 ^b |
| | Residual | 347,906 | 95 | 3,662 | | |
| | Total | 756,505 | 98 | | | |

Hasil uji F yang ditampilkan pada Tabel 5 menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian, H_0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Cyberloafing*, *Emotional Exhaustion*, dan *Job Burnout* memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Inovasi Individu.

Tabel 6 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .735 ^a | 0,540 | 0,526 | 1,914 |

Berdasarkan Tabel 6, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.526 atau 52.6% menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan 52.6% dari variabilitas variabel Inovasi Individu melalui variabel-variabel independen yaitu *Cyberloafing*, *Emotional Exhaustion*, dan *Job Burnout*. Sementara itu, sisanya sebesar 47.4% dijelaskan oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak termasuk dalam analisis regresi ini dan tidak diketahui.

Discussion

Berdasarkan hasil penelitian ini, pengaruh *Cyberloafing* terhadap Inovasi Individu tidak menunjukkan signifikansi. *Cyberloafing* tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap inovasi individu. Dalam penelitian ini, *Cyberloafing* diukur dengan indikator keistimewaan, kesesuaian dengan spesifikasi, dan keandalan. Dengan demikian, semakin positif persepsi responden terhadap *Cyberloafing*, maka semakin tinggi pula inovasi pegawai di tempat kerja mereka. Hal ini diduga dipengaruhi oleh sebagian besar responden yang berusia di bawah 35 tahun, yang menggunakan *Cyberloafing* sebagai cara untuk menyegarkan pikiran tanpa memengaruhi inovasi individu (Vanderson et al., 2024). Penelitian ini sejalan dengan temuan Palla et al. (2018), yang juga menunjukkan bahwa *Cyberloafing* tidak berpengaruh signifikan terhadap inovasi individu.

Selain itu, pengaruh *Emotional Exhaustion* terhadap Inovasi Individu dalam penelitian ini juga tidak signifikan. Responden tampaknya mampu mengelola emosinya dengan baik, sehingga *Emotional Exhaustion* tidak memengaruhi Inovasi Individu secara negatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Emotional Exhaustion* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Inovasi Individu. Ini bisa diartikan bahwa responden dalam studi ini menunjukkan kemampuan yang baik dalam mengelola emosinya, sehingga tingkat kelelahan emosional mereka tidak berdampak langsung pada inovasi yang mereka ciptakan. Keseimbangan emosi yang baik di tempat kerja memungkinkan pegawai untuk tetap produktif dan kreatif, tanpa terhambat oleh stres emosional (Sumber: Luthans, 2017; Choi et al., 2018).

Sebaliknya, pengaruh *Job Burnout* terhadap Inovasi Individu dalam penelitian ini terbukti positif dan signifikan. Artinya, semakin tinggi *Job Burnout*, semakin baik pula Inovasi Individu. Responden menunjukkan tingkat positif terhadap inovasi individu dan tetap memiliki sikap positif terhadap rekan kerja serta kegiatan pekerjaan yang dilakukan (Kumajas et al., 2023).

CONCLUSION

Berdasarkan analisis menggunakan SPSS versi 26, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Cyberloafing* (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap inovasi individu pada pegawai di Kabupaten Rokan Hulu. Ini mengindikasikan bahwa *Cyberloafing* yang dilakukan oleh pegawai di Kabupaten Rokan Hulu tidak memengaruhi inovasi individu mereka. Selain itu, *Emotional Exhaustion* (X2) juga tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap inovasi individu. Ini menunjukkan bahwa perasaan kelelahan emosional yang dirasakan oleh pegawai tidak berdampak langsung pada peningkatan inovasi individu.

Sebaliknya, *Job Burnout* (X3) terbukti berpengaruh signifikan terhadap inovasi individu pada pegawai di Kabupaten Rokan Hulu. Secara simultan, *Cyberloafing*,

Emotional Exhaustion, dan *Job Burnout* berpengaruh terhadap inovasi individu di Kabupaten Rokan Hulu. Penelitian ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap inovasi individu.

Untuk penelitian di masa mendatang, disarankan agar peneliti memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan pegawai dari provinsi lain, tidak hanya terbatas pada Kabupaten Rokan Hulu. Dengan meningkatkan ukuran sampel, diharapkan hasil penelitian akan lebih representatif. Selain itu, disarankan untuk memasukkan variabel lain yang juga dapat mempengaruhi inovasi individu, seperti *exploitative leadership*, *social support*, dan *supervisor support*. Mengingat nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini masih di bawah 75%, penambahan variabel tersebut penting untuk meningkatkan akurasi hasil penelitian di masa depan.

REFERENCES

- Choi, S., Cheong, K. J. (KJ), & Feinberg, R. A. (2018). Moderating effects of supervisor support, monetary rewards, and career paths on the relationship between *Job Burnout* and turnover intentions in the context of call centers. *Managing Service Quality*, 22(5), 492–516. <https://doi.org/10.1108/09604521211281396>
- Kumajas, T. G., Pio, R. J., & Asaloei, S. (2023). Pengaruh Work From Home Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudera Mulia Abadi Manado. *Productivity*, 4(6), 762-767.
- Liao, S., Fei, W.-C., & Chen, C.-C. (2007). *Cyberloafing*, absorptive capacity, and innovation capability: an empirical study of Taiwan's knowledge-intensive industries. *Journal of Information Science*, 33(3). <https://doi.org/10.1177/01655515060707>
- Lim, P. K., Koay, K. Y., & Chong, W. Y. (2021). The effects of abusive supervision, *Emotional Exhaustion* and organizational commitment on *Cyberloafing*: a moderated-mediation examination. *Internet Research*, 31(2), 497–518. <https://doi.org/10.1108/INTR-03-2020-0165>
- Luthans, F. (2017). *Organizational Behavior : Organizational Contexts*. In *Contexts* (13th ed.). McGraw-Hill.
- Monica, I., & Mahaandirani, A. (2020). The Effect of *Cyberloafing* on Employee Performance Through Job Satisfaction and Work Commitment. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(4), 491–502.
- Palla, A., Sukri, M., & Suwarsi, S. (2018). Faktor-faktor yang berhubungan dengan tingkat kecemasan pasien pre operasi. *JIKP Jurnal Ilmiah Kesehatan Pencerah*, 7(1), 45-53.
- Sani, M. P., & Suhana. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Burnout, dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku *Cyberloafing* (Studi Pada PT. ABC di Kabupaten Kendal). *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 286–305.

- Saunders, M., Lewis, P. & Thornhill, A. (2016) *Metode Penelitian untuk Mahasiswa Bisnis*. Edisi ke-7, Pearson, Harlow.
- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas dan reliabilitas terhadap instrumen kepuasan kerja. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 17(2).
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Vanderson et al. (2024) Pengaruh Kontrol Diri, *Cyberloafing*, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Kota Yogyakarta. *Jurnal Manajemen dan Sains*, Vol 9, No 1: April, 543-549