

1. Pendahuluan

Teknologi informasi telah meningkatkan efisiensi kerja secara signifikan, terutama melalui sistem berbasis komputer yang kini diterapkan di berbagai instansi pemerintah (Huda, 2024). Namun, kemudahan akses internet juga berpotensi disalahgunakan. Penyalahgunaan fasilitas internet di tempat kerja dikenal sebagai *Cyberloafing*, yaitu penggunaan internet untuk aktivitas pribadi yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Fenomena ini semakin marak seiring dengan meningkatnya penetrasi internet di Indonesia.

Berdasarkan data Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII), jumlah pengguna internet Indonesia pada tahun 2025 diperkirakan mencapai 229.428.417 dari total populasi 284.438.900 jiwa. Hasil survei penetrasi internet Indonesia 2025 yang juga dirilis APJII menunjukkan tingkat penetrasi internet Indonesia mencapai 80,66%. Dibandingkan periode sebelumnya, terdapat peningkatan sebesar 1,2%. Hal ini menunjukkan tren positif penetrasi internet Indonesia yang konsisten meningkat selama setahun terakhir. Terhitung sejak 2018, penetrasi internet Indonesia mencapai 64,80%. Kemudian meningkat secara berurutan menjadi 73,70% pada tahun 2020, 77,01% pada tahun 2022, 78,19% pada tahun 2023, 79,50% pada tahun 2024, dan 80,66% pada tahun 2025. Pengguna internet tertinggi berasal dari Generasi Z (25,54%; penetrasi 87,80%) dan Milenial (25,17%; penetrasi 89,12%), dua kelompok yang kini mendominasi angkatan kerja, baik di sektor publik atau swasta. Data ini menunjukkan bahwa penggunaan internet semakin intensif di kalangan pegawai (APJII, 2025).



Gambar 1. Tingkat Akses Internet Indonesia 2025

Sumber: APJII (processed, 2025)

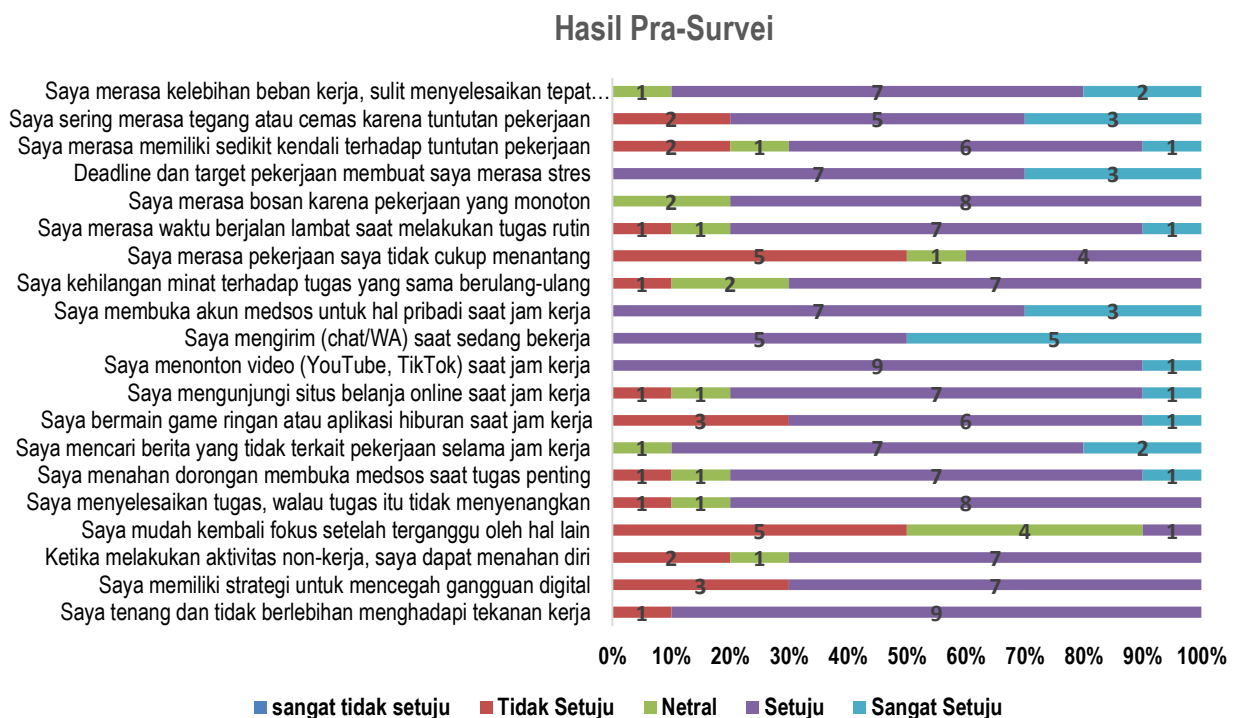
Penggunaan internet kerap berfungsi sebagai mekanisme kompensasi emosional ketika individu menghadapi tekanan psikologis atau ketidaknyamanan afektif. (Gioia et al., 2021) menjelaskan bahwa dunia maya sering dimanfaatkan untuk melupakan perasaan negatif, mencari ketenangan, serta memperoleh dukungan atau pengakuan sosial yang mungkin tidak ditemukan dalam interaksi langsung. Aktivitas daring semacam ini dapat menjadi bentuk pelarian emosional sekaligus kompensasi psikologis, namun berpotensi berkembang menjadi keterikatan atau tidak fleksibel apabila individu sulit berhenti berselancar, merasa cemas ketika tidak dapat mengakses internet, atau gagal mengendalikan impuls *online*. Dalam konteks kerja, perilaku tersebut sering termanifestasi melalui aktivitas *Cyberloafing*, yaitu penggunaan internet untuk kepentingan pribadi selama jam kerja. mengklasifikasikan bentuk-bentuk *Cyberloafing* meliputi interaksi sosial daring, belanja *online*, konsumsi konten hiburan, partisipasi dalam pembaruan media sosial, hingga bermain gim atau berjudi secara *online* yang seluruhnya mencerminkan upaya pengalihan diri dari beban tugas atau stres kerja.

Pada konteks pekerjaan ASN, *Cyberloafing* sering kali dilakukan melalui akses media sosial (Facebook, Twitter, TikTok), menonton video, bermain gim, atau berbelanja daring selama jam kerja. Lemahnya pengawasan dan regulasi yang belum optimal memperburuk situasi ini, selain itu penelitian bahwa kontrol diri berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku cyberloafing (Apriwan et al. 2024). Meskipun Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 dan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 mengatur disiplin ASN, pengawasan yang

kurang efektif membuat *Cyberloafing* sulit diberantas. Menurut (Kim et al., 2025), kebosanan kerja merupakan bentuk ketidakpuasan yang disebabkan oleh situasi yang monoton dan minim variasi. Secara umum, berbagai penelitian menunjukkan bahwa *Job Boredom* berkorelasi positif dengan perilaku *Cyberloafing*, karena individu yang merasa bosan cenderung mencari aktivitas alternatif seperti menjelajah media sosial, menonton video, atau membaca berita daring sebagai bentuk pelarian emosional dari rutinitas kerja.

Fenomena *Cyberloafing* tidak selalu muncul semata-mata akibat lemahnya disiplin kerja; fenomena ini juga dapat dipahami sebagai bentuk pelepasan psikologis dari tekanan dan kebosanan di tempat kerja. Karyawan yang mengalami stres, beban kerja berlebih, atau rutinitas monoton cenderung mencari pelepasan emosional melalui aktivitas daring yang menjelaskan bahwa individu dengan gaya *coping* positif menunjukkan hubungan non-signifikan antara stres dan *Cyberloafing* karena mampu mengelola tekanan dengan cara terukur (Chen et al., 2021). Berdasarkan survei oleh (Gallup, 2025), tingkat stres pekerja di Indonesia mencapai 16%. Namun, meskipun tingkat stresnya rendah, pekerja di Indonesia melaporkan emosi negatif lain seperti marah (21%) dan sedih (29%) di tingkat yang relatif tinggi di ASEAN. Akses ke media sosial, video daring, atau hiburan digital sering kali digunakan sebagai sarana untuk meredakan ketegangan dan mengalihkan perhatian dari tuntutan pekerjaan. Dalam konteks ini, dunia maya berfungsi sebagai ruang pelarian, yang memungkinkan individu untuk melepaskan stres tanpa harus meninggalkan tempat kerja. Pegawai yang mengalami stres kerja akibat beban kerja menumpuk dan tenggat waktu lebih cenderung melampias emosionalnya ke internet, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap cyberloafing akibat beban kerja berlebih (Howay & Suryosukmono, 2024).

Berdasarkan hasil pra-survei dilakukan terhadap ASN di lingkungan Badan Riset dan Inovasi Daerah (BRIDA) Provinsi Jawa Tengah. Instrumen yang diuji terdiri dari empat konstruk utama, yaitu *Job Stress* (X_1), *Job Boredom* (X_2), *Cyberloafing* (Y), dan *Self-Control* (Z). Hasil dari pra-survei dapat dilihat pada grafik berikut:



Gambar 2. Hasil Pra-Survei pada ASN BRIDA Provinsi Jawa Tengah
Sumber: Data Pra Survei yang Diolah, 2025

Secara umum, hasil pra-survei menunjukkan bahwa tingkat *Job Stress* berada pada kategori sedang ($mean = 3.42$), yang mengindikasikan bahwa ASN BRIDA cukup sering menghadapi tekanan kerja akibat beban dan tenggat waktu, namun sebagian besar masih dapat mengelolanya dengan baik. Sementara itu, tingkat *Job Boredom* juga berada pada kategori sedang ($mean = 3.15$). Responden cenderung mengalami kebosanan terutama ketika menghadapi tugas yang monoton atau kurang menantang, meskipun sebagian besar masih berupaya untuk tetap produktif. Untuk variabel *Cyberloafing* memiliki nilai rata-rata 2,88 dengan standar deviasi 0,72, termasuk kategori sedang, yang berarti ASN BRIDA Provinsi Jawa Tengah sesekali melakukan aktivitas daring non-kerja, seperti membuka media sosial, membaca berita, atau berbelanja *online* selama jam kerja. Aktivitas ini umumnya dilakukan sebagai bentuk pelampiasan emosional terhadap stres dan kebosanan kerja, bukan karena kurangnya disiplin. Di sisi lain, *Self-Control* menunjukkan nilai rata-rata 3.96, yang termasuk kategori tinggi. Artinya, para responden cenderung memiliki kemampuan pengendalian diri yang baik, mampu menahan dorongan untuk melakukan aktivitas non-kerja di internet, dan dapat kembali fokus terhadap pekerjaan utama setelah terdistraksi.

2. Kajian Pustaka

2.1 Kajian Teori

***General Strain Theory* dan Perilaku *Cyberloafing* di Tempat Kerja**

General Strain Theory (GST) yang diperkenalkan oleh (Agnew, 1992) dalam (Brezina, 2017), merupakan salah satu teori penting dalam menjelaskan perilaku menyimpang (*deviant behavior*) melalui mekanisme tekanan psikologis (*strain*). Secara teoritis, penggunaan teknologi internet dapat memaparkan individu pada berbagai konten yang dapat memengaruhi perilakunya, baik positif maupun negatif. Dalam konteks tempat kerja, akses internet yang tidak terkontrol berpotensi mendorong perilaku *cyberloafing* yang dapat mengganggu produktivitas. Sehingga, dari pernyataan tersebut penelitian ini relevan menggunakan General Strain Theory (GST) untuk menjelaskan bahwa stres yang dialami karyawan akibat tekanan pekerjaan atau lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menimbulkan emosi negatif. Sebagai respons terhadap stres tersebut, karyawan cenderung mencari pelarian melalui *cyberloafing*, untuk meredakan ketegangan yang dirasakan. Teori ini berangkat dari asumsi bahwa individu akan cenderung melakukan tindakan tertentu yang menyimpang dari norma sosial atau aturan organisasi ketika mereka mengalami tekanan emosional yang bersumber dari situasi yang tidak menyenangkan, seperti stres, frustrasi, atau kebosanan kerja.

Berdasarkan GST, tekanan atau *strain* muncul ketika individu menghadapi tiga kondisi utama: (1) kegagalan dalam mencapai tujuan yang diinginkan, (2) hilangnya stimulus positif, dan (3) hadirnya stimulus negatif dalam lingkungan kerja. Ketiga bentuk tekanan ini memunculkan emosi negatif, seperti kemarahan, frustrasi, atau kejenuhan. Jika individu tidak mampu mengelola emosi tersebut secara adaptif, mereka akan mencari cara alternatif untuk meredakannya, termasuk melalui perilaku yang menyimpang dari aturan formal organisasi.

Dalam konteks dunia kerja modern, salah satu bentuk perilaku kompensatif yang relevan dengan GST adalah *Cyberloafing*, yaitu penggunaan fasilitas internet organisasi untuk kepentingan pribadi selama jam kerja. Berdasarkan kerangka GST, *Cyberloafing* dapat dipahami sebagai strategi koping (*coping mechanism*) yang digunakan karyawan untuk mengurangi tekanan psikologis akibat stres kerja atau kebosanan kerja (Andel et al., 2019).

Self-Control Theory* dan Relevansinya dengan Perilaku *Cyberloafing

Self-Control Theory dan Relevansinya dengan Perilaku *Cyberloafing*, *Self-Control Theory* diperkenalkan oleh (Gottfredson & Hirschi, 1990) dalam (Ardilasari & Firmanto, 2017). Teori ini menekankan bahwa perbedaan perilaku menyimpang antar individu terutama

disebabkan oleh tingkat pengendalian diri (*Self-Control*). Individu dengan tingkat *Self-Control* tinggi mampu menahan dorongan impulsif, mempertimbangkan konsekuensi jangka panjang, dan mematuhi norma sosial. Sebaliknya, mereka yang memiliki *Self-Control* rendah cenderung impulsif, tidak sabar, mencari kesenangan instan (*immediate gratification*), dan mengabaikan risiko atau aturan yang berlaku. Secara konseptual, *Self-Control* adalah kemampuan seseorang untuk mengatur emosi, pikiran, dan tindakan demi mencapai tujuan jangka panjang, sekalipun harus menahan keinginan sesaat. Dalam konteks dunia kerja modern yang penuh distraksi digital, kemampuan ini menjadi sangat penting. Karyawan dengan *Self-Control* tinggi mampu memfokuskan perhatian pada tugas utama meskipun terdapat banyak peluang untuk melakukan aktivitas pribadi di internet. Sebaliknya, karyawan dengan *Self-Control* rendah lebih mudah tergoda untuk membuka media sosial, berbelanja daring, atau menonton video saat jam kerja; perilaku yang dikenal sebagai *Cyberloafing*.

Job Stress

Stres kerja (*Job Stress*) merupakan kondisi psikofisiologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi sumber daya individu untuk menghadapinya, sehingga menimbulkan reaksi negatif seperti kelelahan emosional, kecemasan, dan penurunan konsentrasi. Faktor penyebabnya meliputi konflik peran, ambiguitas peran, beban kerja berlebih, serta rendahnya kontrol terhadap tugas. Dalam konteks pegawai pemerintah, sumber stres kerja juga dapat muncul dari perilaku pribadi pegawai, kurangnya dukungan sosial, lingkungan kerja yang buruk, beban kerja yang tidak sesuai kapasitas, serta ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kondisi rumah sebagaimana ditemukan dalam penelitian (Nurmiati et al., 2025). Temuan mereka menegaskan bahwa beragam kondisi tersebut memicu tekanan fisik maupun psikologis yang kemudian berdampak pada perilaku kerja sehari-hari, termasuk kecenderungan mencari aktivitas pengalihan saat berada dalam kondisi tertekan. Dalam banyak penelitian, stres kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap perilaku *Cyberloafing*, karena karyawan yang mengalami tekanan cenderung mencari pelarian sementara melalui aktivitas daring non-kerja. Penelitian oleh (Kamila & Muafi, 2023) menunjukkan bahwa 67% responden melakukan aktivitas *Cyberloafing* saat merasa jenuh atau tertekan, dan analisis statistik mereka membuktikan bahwa *Job Stress* dan *Job Boredom* berpengaruh positif signifikan terhadap *Cyberloafing* ($p < 0,05$). Hasil serupa juga ditemukan oleh (Astuti et al., 2024), yang menjelaskan bahwa *role stressor* meningkatkan kecenderungan *Cyberloafing* melalui mediasi stres kerja. Sementara itu, (Yenita & Rahmadi, 2023) melaporkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Cyberloafing*, meskipun efek mediasi *Self-Control* tidak signifikan, yang berarti bahwa tekanan kerja menjadi faktor utama perilaku tersebut.

Namun demikian, beberapa penelitian menemukan pengaruh yang tidak signifikan atau bahkan negatif antara stres kerja dan *Cyberloafing* ketika individu memiliki kemampuan pengendalian diri yang tinggi atau menggunakan strategi *coping* yang efektif. Studi oleh (Nweke et al., 2024) menemukan bahwa *Self-Control* dapat memoderasi hubungan antara stres dan *Cyberloafing*, sehingga individu dengan kontrol diri tinggi tidak menyalurkan tekanan psikologisnya melalui aktivitas daring non-kerja. Hasil yang sejalan dilaporkan oleh (Chen et al., 2021), yang menjelaskan bahwa individu dengan gaya *coping* positif menunjukkan hubungan non-signifikan antara stres dan *Cyberloafing* karena mampu mengelola tekanan dengan cara terukur. Dengan demikian, stres kerja dalam konteks penelitian ini dapat memiliki dua sisi: di satu sisi, stres dapat mendorong *Cyberloafing* sebagai bentuk pelarian emosional, tetapi di sisi lain, stres juga dapat menekan perilaku tersebut ketika individu memiliki kemampuan regulasi diri dan mekanisme *coping* yang fleksibel.

Job Boredom

Kebosanan kerja (*Job Boredom*) muncul ketika seorang pekerja merasa kurang tertantang, kehilangan minat, atau mengalami stimulasi yang rendah dalam melaksanakan

tugas-tugas pekerjaannya. Kondisi ini sering ditandai dengan perasaan jenuh, waktu kerja yang terasa lambat, dan penurunan motivasi maupun keterlibatan emosional terhadap pekerjaan. Menurut (Kim et al., 2025), kebosanan kerja merupakan bentuk ketidakpuasan yang disebabkan oleh situasi yang monoton dan minim variasi. Temuan dari (Nurhasanah et al., 2025), memperkuat pandangan tersebut dengan menekankan bahwa *Job Boredom* juga tercermin dari kurangnya ketertarikan terhadap pekerjaan, rendahnya motivasi, kesulitan mempertahankan konsentrasi, serta munculnya emosi negatif seperti kecemasan dan kejengkelan akibat rutinitas yang berulang. Secara umum, berbagai penelitian menunjukkan bahwa *Job Boredom* berkorelasi positif dengan perilaku *Cyberloafing*, karena individu yang merasa bosan cenderung mencari aktivitas alternatif seperti menjelajah media sosial, menonton video, atau membaca berita daring sebagai bentuk pelarian emosional dari rutinitas kerja. Dengan demikian, kebosanan kerja dapat memicu munculnya perilaku *Cyberloafing* sebagai upaya untuk mengatasi kejenuhan atau mengisi kekosongan psikologis di tempat kerja.

Namun demikian, tidak semua dampak kebosanan kerja bersifat negatif. Beberapa penelitian menemukan bahwa *Job Boredom* juga dapat menjadi pemicu refleksi dan perubahan positif tergantung pada mekanisme psikologis yang terlibat. Studi oleh (Prabaratri & Ekowati, 2024) mengidentifikasi bahwa ketika kebosanan diikuti oleh *rumination*, yakni kecenderungan untuk memikirkan kondisi kerja yang tidak memuaskan, hubungan antara kebosanan dan *Cyberloafing* justru dapat berbalik arah menjadi negatif. Hal ini terjadi karena individu yang terlalu larut dalam pikiran reflektif cenderung kehilangan dorongan untuk mencari distraksi digital, dan lebih fokus mencari solusi atau perubahan kerja yang bermakna. Selain itu, tinjauan oleh (Schott & Fischer, 2023) menjelaskan bahwa kebosanan tidak selalu negatif; dalam konteks tertentu, ia dapat berfungsi sebagai katalis untuk kreativitas, *task crafting*, atau upaya mencari makna baru dalam pekerjaan. Dengan demikian, *Job Boredom* dalam penelitian ini dipahami memiliki dua sisi: di satu sisi dapat mendorong *Cyberloafing* sebagai bentuk kompensasi emosional, namun di sisi lain dapat menjadi pendorong bagi refleksi diri dan inovasi ketika dikelola dengan mekanisme psikologis yang fleksibel.

Cyberloafing

Cyberloafing merupakan perilaku penggunaan internet di tempat kerja untuk kepentingan pribadi yang tidak berkaitan dengan tugas organisasi. Perilaku ini semakin sering ditemukan dalam lingkungan kerja modern, termasuk pada instansi pemerintahan, seiring meningkatnya akses terhadap perangkat digital dan konektivitas internet. Menurut (Nurmiati et al., 2025), *Cyberloafing* diklasifikasikan ke dalam dua kategori utama, yaitu *minor Cyberloafing* dan *serious Cyberloafing*. *Minor Cyberloafing* mencakup aktivitas ringan seperti membuka pesan pribadi, mengakses media sosial, membaca berita atau artikel hiburan, dan mengecek email non-kerja. Sementara itu, *serious Cyberloafing* mencakup aktivitas yang dianggap lebih menyimpang, seperti mengakses situs terlarang, bermain gim atau judi online, membuka konten ilegal, atau mengunjungi situs yang diblokir instansi. Kategori ini membantu mengidentifikasi tingkat keparahan perilaku serta konsekuensi potensial bagi organisasi.

Temuan (Nurmiati et al., 2025) menunjukkan bahwa kedua bentuk *Cyberloafing* tersebut sama-sama muncul sebagai respons terhadap tekanan psikologis di tempat kerja, namun dengan motif dan frekuensi yang berbeda. *Minor Cyberloafing* cenderung dilakukan sebagai bentuk *coping mechanism* untuk meredakan kejenuhan, mengisi waktu luang, atau memulihkan fokus, sehingga sering muncul pada lingkungan kerja yang monoton atau menuntut konsentrasi berkepanjangan. Sebaliknya, *serious Cyberloafing* lebih sering dikaitkan dengan kondisi psikologis yang lebih berat, rendahnya kontrol diri, lemahnya sistem pengawasan internal, dan kurangnya kepuasan terhadap pekerjaan.

Selain itu, (Kim et al., 2022), meskipun tidak fokus pada konteks ASN, menemukan bahwa aktivitas *Cyberloafing* ringan seperti mengakses media sosial dan konten hiburan dapat

menjadi sarana pengalihan perhatian ketika karyawan merasa jenuh atau tertekan. Hal ini mendukung pandangan bahwa *Cyberloafing* memiliki dua sisi: di satu sisi dapat berfungsi sebagai strategi regulasi emosi, tetapi di sisi lain berpotensi menurunkan produktivitas jika dilakukan secara berlebihan atau melibatkan perilaku yang dikategorikan sebagai *serious Cyberloafing*.

Self-Control

Self-control merupakan kapasitas psikologis yang memungkinkan individu mengatur impuls, emosi, dan perilaku agar tetap selaras dengan tujuan yang ingin dicapai. Dalam konteks pekerjaan, kemampuan ini menjadi krusial karena pegawai berhadapan dengan berbagai distraksi digital yang sangat mudah diakses selama jam kerja. (Nurmiati et al., 2025) menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkat pengendalian diri rendah lebih rentan melakukan *minor* maupun *serious Cyberloafing*, terutama ketika mengalami tekanan, kelelahan mental, atau kebosanan kerja. *Minor Cyberloafing*, seperti membuka pesan pribadi atau menelusuri media sosial, cenderung muncul sebagai bentuk pengalihan perhatian jangka pendek. Sebaliknya, *serious Cyberloafing*, misalnya mengakses situs terlarang atau platform hiburan berisiko tinggi, lebih sering dilakukan oleh individu yang tidak mampu menahan dorongan impulsif ketika menghadapi kondisi kerja yang penuh tekanan. Temuan ini menguatkan bahwa *Self-Control* merupakan mekanisme regulasi internal yang menentukan bagaimana seseorang merespons tuntutan, tekanan emosional, dan akses teknologi di lingkungan kerja.

Dalam penelitian tersebut, *Self-Control* dipahami melalui tiga komponen yang saling berkaitan. Kontrol perilaku mencerminkan kemampuan individu menyesuaikan tindakan saat menghadapi situasi yang menekan atau tidak menyenangkan. Kontrol kognitif berkaitan dengan cara individu mengolah informasi, menafsirkan tekanan, dan mengarahkan fokus pada aspek-aspek yang relevan. Sementara itu, kontrol keputusan menggambarkan kapasitas memilih tindakan yang konsisten dengan nilai dan tujuan kerja, termasuk menahan godaan digital yang dapat mengganggu penyelesaian tugas. Ketiganya menunjukkan bahwa pengendalian diri bukan hanya proses menahan impuls, tetapi melibatkan koordinasi antara persepsi, pemikiran, dan tanggapan perilaku.

Pemahaman ini sejalan dengan kerangka yang dikembangkan oleh (Nilsen et al., 2020) dalam *The Multidimensional Self-Control Scale* (MSCS), yang menekankan bahwa *Self-Control* menggabungkan kemampuan mengelola perhatian, menghambat impuls, mempertahankan orientasi tujuan, serta menggunakan strategi internal untuk mengatasi godaan dan distraksi. Perspektif tersebut menempatkan *Self-Control* sebagai kapasitas regulatif yang bekerja secara simultan pada level kognitif, afektif, dan perilaku, sehingga membantu individu tetap berada dalam lintasan tujuan kerja meskipun menghadapi tekanan psikologis ataupun akses teknologi yang menggoda.

Dengan demikian, dalam penelitian ini *Self-Control* dipahami sebagai kemampuan multidimensional yang memungkinkan individu mempertahankan fokus, mengelola emosi, dan mengarahkan keputusan secara konsisten, sehingga berperan penting dalam mengatur penggunaan internet selama bekerja dan menekan kecenderungan munculnya perilaku *Cyberloafing*.

2.2 Penelitian Terdahulu

Rangkuman dari penelitian terdahulu terkait *Job Stress*, *Job Boredom*, *Cyberloafing*, dan *Self-Control* dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

JS : Job Stress (X1)			C : Cyberloafing (Y)														
JB : Job Boredom (X2)			SC : Self Control (Z)														
No	Peneliti	Barcode Jurnal	$JS \rightarrow C$			$JB \rightarrow C$			$JS \rightarrow C$ $\uparrow$ SC			$JB \rightarrow C$ $\uparrow$ SC			$SC \rightarrow C$		
			(+)	(-)	($\neq$)	(+)	(-)	($\neq$)	(+)	(-)	($\neq$)	(+)	(-)	($\neq$)	(+)	(-)	($\neq$)
1.	Huda, M. N. (2024)		✓			✓			✓			✓				✓	
2.	(Gioia et al., 2021)					✓										✓	
3.	(Apriwan et al., 2024)																✓
4.	(Chen et al., 2021)		✓						✓			✓	✓		✓		
5.	(Gallup, 2025)		✓													✓	
6.	(Howay & Suryosukmono, 2024)			✓													
7.	(Andel et al., 2019)		✓													✓	
8.	(Nurmiati et al., 2025)		✓													✓	
9.	(Nilsen et al., 2020)															✓	

JS : Job Stress (X1)			C : Cyberloafing (Y)														
JB : Job Boredom (X2)			SC : Self Control (Z)														
No	Peneliti	Barcode Jurnal	$JS \rightarrow C$			$JB \rightarrow C$			$JS \rightarrow C$ $\uparrow$ SC			$JB \rightarrow C$ $\uparrow$ SC			$SC \rightarrow C$		
			(+)	(-)	($\neq$)	(+)	(-)	($\neq$)	(+)	(-)	($\neq$)	(+)	(-)	($\neq$)	(+)	(-)	($\neq$)
10.	(Kamila & Muafi, 2023)		✓			✓											
11.	(Astuti et al., 2024b)		✓														
12.	(Yenita & Rahmadi, 2023)		✓													✓	
13.	(Nweke et al., 2024)			✓												✓	
14.	(Kim et al., 2025)					✓							✓			✓	
15.	(Nurhasanah et al., 2025)					✓											
16.	(Prabaratri & Ekowati, 2024)					✓							✓				
17.	(Schott & Fischer, 2023)					✓						✓				✓	
18.	(Kim et al., 2022)		✓			✓										✓	

JS : <i>Job Stress</i> (X1)			C : <i>Cyberloafing</i> (Y)														
JB : <i>Job Boredom</i> (X2)			SC : <i>Self Control</i> (Z)														
No	Peneliti	Barcode Jurnal	JS → C			JB → C			JS → C ↑ SC			JB → C ↑ SC			SC → C		
			(+)	(-)	(≠)	(+)	(-)	(≠)	(+)	(-)	(≠)	(+)	(-)	(≠)	(+)	(-)	(≠)
19.	(Rohmah & Qodriah, 2024)					✓										✓	
20.	(Wirapraja & Hariyanti, 2025)															✓	
21.	(Hai et al., 2024)		✓			✓										✓	

Sumber: Berbagai literasi jurnal

Sebagian besar penelitian di atas masih memiliki keterbatasan. Pertama, *Cyberloafing* terutama dipelajari sebagai akibat dari stres atau kebosanan kerja namun, penelitian yang mengeksplorasi media daring sebagai mekanisme psikologis utama di balik perilaku ini masih terbatas. Kedua, peran *Cyberloafing* sebagai variabel moderasi telah diuji dalam konteks perusahaan swasta, tetapi belum diterapkan secara luas di lingkungan pegawai negeri sipil, yang dicirikan oleh birokrasi, regulasi, dan kepatuhan terhadap aturan formal. Ketiga, penelitian yang memosisikan *Cyberloafing* tidak hanya sebagai perilaku menyimpang, tetapi juga sebagai reaksi adaptif terhadap stresor kerja masih terbatas.

Berdasarkan tinjauan di atas, banyak penelitian telah dilakukan mengenai hubungan antara stres dan perilaku *Cyberloafing*; namun, sebagian besar penelitian masih berfokus pada konteks umum tanpa membahas mekanisme emosional yang mendorong individu untuk melampiaskan emosi secara daring. Aspek ini penting karena pelampiasan emosi dapat menjadi bentuk *coping mechanism* yang secara tidak langsung berkontribusi pada peningkatan *Cyberloafing* di tempat kerja. Di sisi lain, *Self-Control* dianggap memainkan peran penting dalam mengekang kecenderungan ini, tetapi temuan mengenai efektivitasnya masih beragam, terutama di tempat kerja sektor publik.

Oleh karena itu, penelitian ini menitikberatkan pada pengujian hubungan antara pelampiasan di dunia maya dengan perilaku *Cyberloafing*, sekaligus mengkaji sejauh mana *Self-Control* berfungsi sebagai faktor yang melemahkan pengaruh tersebut dalam konteks aparatur sipil negara (ASN) di instansi pemerintah daerah yang memiliki karakteristik regulasi dan budaya kerja yang berbeda dengan sektor swasta.

2.3 Hipotesis Penelitian

Pengaruh *Job Stress* pada Perilaku *Cyberloafing*

Beberapa studi menunjukkan bahwa ketika pekerja mengalami tingkat stres kerja yang tinggi, mereka cenderung melakukan aktivitas daring non-kerja seperti *Cyberloafing* sebagai bentuk pelarian atau coping terhadap tekanan kerja (Kamila & Muafi, 2023). Selain itu,

kerangka literatur menunjukkan bahwa stresor kerja seperti konflik peran, ambiguitas peran, dan beban kerja berlebih (*role overload*) dapat mendorong seseorang menuju perilaku *Cyberloafing* sebagai mekanisme pengurangan ketegangan kerja (*strain*) melalui penggunaan internet secara non-produktif. Namun demikian, beberapa penelitian menemukan pengaruh yang tidak signifikan atau bahkan negatif antara stres kerja dan *Cyberloafing* ketika individu memiliki kemampuan pengendalian diri yang tinggi atau menggunakan strategi *coping* yang efektif (Nweke et al., 2024). Secara teoritis, keterkaitan antara Job Stress dan *Cyberloafing* dapat dijelaskan melalui General Strain Theory (GST) yang dikemukakan oleh (Agnew, 1992). Teori ini menyatakan bahwa individu yang mengalami tekanan psikologis akibat kondisi kerja yang kurang menyenangkan cenderung berupaya mengurangi emosi negatif yang timbul. Dalam lingkungan organisasi, stres kerja dapat dipandang sebagai bentuk *strain* yang memicu munculnya rasa tertekan, frustrasi, maupun kejenuhan. Apabila individu tidak memiliki strategi *coping* yang efektif dan adaptif, maka mereka cenderung mencari alternatif lain yang bersifat menyimpang dari ketentuan organisasi, salah satunya dengan melakukan *cyberloafing* sebagai cara untuk memperoleh pelampiasan dan meredakan tekanan psikologis secara sementara. Dengan kerangka tersebut, hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H1: *Job stress* memiliki pengaruh positif terhadap perilaku *Cyberloafing*.

Pengaruh *Job Boredom* pada Perilaku *Cyberloafing*

Kebosanan kerja (*Job Boredom*) muncul ketika pekerja merasa kurang tertantang, kurang terlibat, atau mengalami pekerjaan yang monoton sehingga muncul rasa bosan dan keinginan untuk mencari stimulasi lain. Studi terkini menemukan bahwa ketika pekerja “*under-load*” atau tidak cukup menantang tugasnya, maka perilaku pengalihan ke aktivitas daring sering muncul sebagai respons adaptif terhadap kebosanan kerja (*under-stimulus*) (Rohmah & Qodriah, 2024). Studi oleh (Prabaratri & Ekowati, 2024) mengidentifikasi bahwa ketika kebosanan diikuti oleh *rumination*, yakni kecenderungan untuk memikirkan kondisi kerja yang tidak memuaskan, hubungan antara kebosanan dan *Cyberloafing* justru dapat berbalik arah menjadi negatif. Secara teoritis, keterkaitan antara Job Boredom dan *Cyberloafing* dapat dijelaskan melalui General Strain Theory (GST) yang dikemukakan oleh (Agnew, 1992). Teori ini menyatakan bahwa individu yang mengalami tekanan psikologis akibat kondisi kerja yang kurang menyenangkan cenderung berupaya mengurangi emosi negatif yang timbul. Dalam lingkungan organisasi, Kebosanan kerja dapat dipandang sebagai bentuk *strain* yang memicu munculnya rasa tertekan, frustrasi, maupun kejenuhan karena pekerjaan yang monoton kurang menantang. Dengan demikian, hipotesis yang dirumuskan adalah:

H2: *Job boredom* memiliki pengaruh positif terhadap perilaku *Cyberloafing*.

Self-Control* Memoderasi *Job Stress* Terhadap *Cyberloafing

Kemampuan kontrol diri (*Self-Control*) memungkinkan individu untuk menahan dorongan melakukan aktivitas non-kerja daring walaupun berada di bawah tekanan kerja yang tinggi. Sebagai contoh, studi di Indonesia menunjukkan individu dengan *Self-Control* tinggi lebih mampu menghadapi stres kerja tanpa berpaling ke *Cyberloafing* (Wirapraja & Hariyanti, 2025). Sehingga, dapat diasumsikan bahwa *Self-Control* seseorang menentukan seberapa kuat pengaruh *Job Stress* terhadap *Cyberloafing*. Semakin tinggi *Self-Control*, semakin lemah pengaruh *Job Stress* terhadap *Cyberloafing*. (Nurmiati et al., 2025) menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkat pengendalian diri rendah lebih rentan melakukan *minor* maupun *serious Cyberloafing*, terutama ketika mengalami tekanan, kelelahan mental, atau kebosanan kerja. *Self-Control Theory* dan Relevansinya dengan Perilaku *Cyberloafing*, *Self-Control Theory* diperkenalkan oleh (Gottfredson & Hirschi, 1990) dalam (Ardilasari & Firmanto, 2017). Teori ini menekankan bahwa perbedaan perilaku menyimpang antar individu terutama disebabkan oleh tingkat pengendalian diri (*Self-Control*). Dengan landasan tersebut dirumuskan:

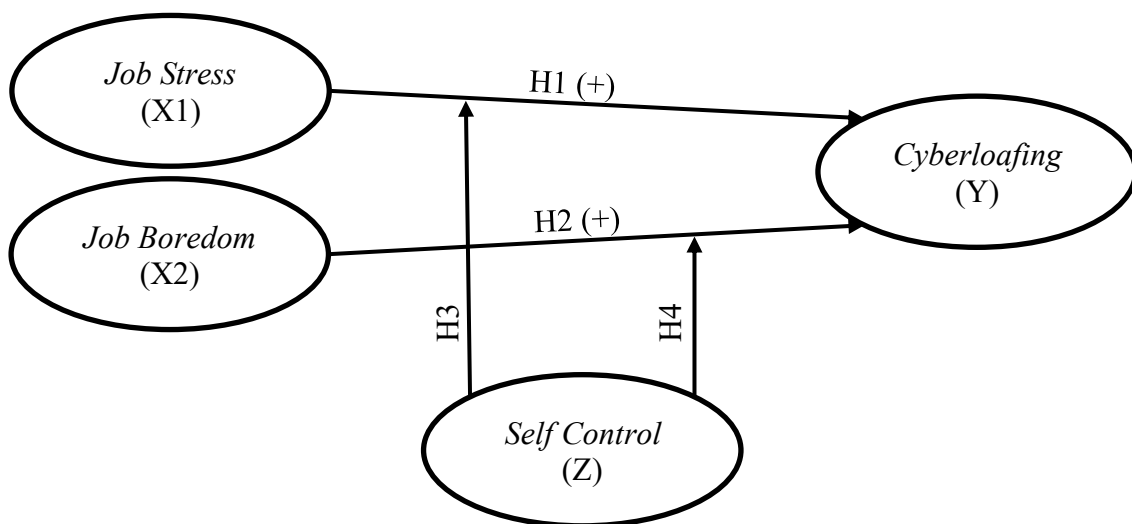
H3 : *Self-control* memoderasi *Job Stress* terhadap *cyberloafing*

Self-Control* Memoderasi *Job Boredom* Terhadap *Cyberloafing

Sama seperti pada kondisi tekanan kerja, dalam situasi kebosanan kerja pula seorang pekerja yang memiliki *Self-Control* tinggi diharapkan lebih mampu menahan dorongan untuk mencari stimulasi melalui aktivitas non-kerja daring. Meskipun literatur tentang moderasi *Self-Control* secara spesifik pada hubungan *Job Boredom* dan *Cyberloafing* masih terbatas, penelitian terkini menunjukkan bahwa faktor-faktor kontrol diri (misalnya *mindfulness*, *job meaning*) memiliki peran signifikan dalam mengurangi *Cyberloafing* (Hai et al., 2024; Kamila & Muafi, 2023). Dari kerangka teori regulasi diri (*self-regulation*) dapat diambil bahwa *Self-Control* berfungsi sebagai pembatas agar kondisi kerja yang kurang menantang tidak otomatis berujung pada perilaku kaku/tidak fleksibel seperti *Cyberloafing*. Pemahaman ini sejalan dengan kerangka yang dikembangkan oleh (Nilsen et al., 2020) dalam *The Multidimensional Self-Control Scale* (MSCS), yang menekankan bahwa *Self-Control* menggabungkan kemampuan mengelola perhatian, menghambat impuls, mempertahankan orientasi tujuan, serta menggunakan strategi internal untuk mengatasi godaan dan distraksi. Dengan landasan tersebut dirumuskan:

H4 : *Self control* memoderasi *Job Boredom* terhadap *Cyberloafing*

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan, kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 3. Kerangka Konseptual
Sumber: dikembangkan untuk penelitian, 2025

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara penggunaan internet sebagai sarana pelampiasan emosional dengan kecenderungan perilaku *Cyberloafing* di tempat kerja, serta menguji peran *Self-Control* sebagai variabel yang memoderasi hubungan keduanya.

Analisis data dilakukan menggunakan regresi moderasi (*Moderated Regression Analysis/MRA*) untuk mengidentifikasi apakah pengaruh penggunaan internet secara emosional terhadap *Cyberloafing* berubah ketika tingkat *Self-Control* diperhitungkan. Teknik MRA dipilih karena mampu mendeteksi interaksi antara variabel independen dengan moderator, serta menunjukkan apakah arah dan kekuatan hubungan utama bergantung pada

tingkat variabel moderasi (Hayes, 2018). Melalui pendekatan ini, diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai mekanisme psikologis yang mendasari perilaku digital nonproduktif di tempat kerja, khususnya apakah *Self-Control* dapat berfungsi sebagai faktor pelindung (*protective factor*) terhadap perilaku menyimpang digital pada aparatur sipil negara (ASN).

Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

Instrumen penelitian disusun dalam bentuk kuesioner yang mencakup empat konstruk utama, yaitu *Job Stress*, *Job Boredom*, *Cyberloafing*, dan *Self-Control*. Pengukuran *Job Stress*, *Cyberloafing*, dan *Self-Control* mengacu pada indikator yang diadaptasi dari (Nurmiati et al., 2025), yang telah digunakan dalam penelitian perilaku kerja dan dinilai relevan untuk menggambarkan tekanan psikologis, kecenderungan perilaku digital, serta kemampuan regulasi diri dalam konteks organisasi. Sementara itu, *Job Boredom* diadaptasi dari indikator yang dikembangkan oleh (Marsika & Nurrahmah, 2025), yang menilai sejauh mana kejenuhan, kurangnya stimulasi, serta minimnya tantangan dalam pekerjaan memengaruhi kondisi psikologis karyawan. Seluruh item kuesioner menggunakan skala Likert 1–5, yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Kurang Setuju, 4 = Setuju, dan 5 = Sangat Setuju. Skala ini memberikan rentang penilaian yang memungkinkan responden menunjukkan tingkat persetujuan secara bertahap terhadap setiap pernyataan yang merepresentasikan kondisi psikologis maupun perilaku kerja mereka.

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi fokus generalisasi hasil penelitian (Sugiyono, 2023). Populasi tidak hanya berupa individu yang dapat dihitung jumlahnya, tetapi juga mencakup atribut dan fenomena yang melekat pada kelompok tersebut. Dalam penelitian ini, populasinya adalah 74 pegawai BRIDA Provinsi Jawa Tengah, yang bekerja pada fungsi administratif maupun operasional. Populasi tersebut ditetapkan karena seluruh individu memiliki karakteristik pekerjaan yang relevan dengan fokus penelitian, yaitu penggunaan komputer dan internet terkait fenomena *Cyberloafing*.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili karakteristik kelompok secara keseluruhan (Sugiyono, 2023). Penelitian ini menggunakan *total sampling technique* (sampling jenuh), yaitu teknik pengambilan sampel yang melibatkan seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria. Dari total 74 pegawai, sampel dibatasi pada pegawai berstatus ASN yang rutin menggunakan komputer kantor, sehingga pemilihan sampel didasarkan pada relevansi dengan variabel penelitian. Penggunaan *total sampling* meningkatkan representativitas, mengurangi bias seleksi, serta sesuai dengan kebutuhan penelitian eksplanatori yang memerlukan ketepatan dalam memotret hubungan antar variabel pada organisasi dengan populasi terbatas namun relevan.

3.2 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan aspek yang diukur untuk memahami hubungan dalam suatu fenomena. Penelitian ini melibatkan empat variabel utama yang meliputi *Job Stress* (X1), *Job Boredom* (X2), *Cyberloafing* (Y), dan *Self-Control* (Z) yang masing-masing memiliki peran berbeda dalam membentuk dinamika perilaku karyawan di lingkungan kerja. Definisi operasional dan indikator setiap variabel disajikan pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Definisi Operasional Penelitian

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	<i>Job Stress</i> (X1)	<i>Job Stress</i> adalah kondisi tekanan psikologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu dalam mengelola beban, sehingga memicu ketegangan emosional dan perilaku maladaptif (Nurmiati et al., 2025).	1. Perilaku pribadi 2. Dukungan sosial 3. Konflik peran 4. Lingkungan Buruk 5. Beban kerja 6. Situasi rumah dan pekerjaan (Nurmiati et al., 2025)
2	<i>Job Boredom</i> (X2)	<i>Job boredom</i> merupakan kondisi kebosanan kerja yang timbul akibat pekerjaan repetitif, kurang menantang, dan minim variasi sehingga menurunkan keterlibatan dan fokus karyawan (Nurhasanah et al., 2025).	1. Perasaan jenuh 2. Kecemasan 3. Kemarahan (Marsika & Nurrahmah, 2025)
3	<i>Cyberloafing</i> (Y)	<i>Cyberloafing</i> adalah penggunaan internet di tempat kerja untuk aktivitas pribadi yang tidak terkait pekerjaan, seperti media sosial, belanja, atau hiburan, yang sering menjadi respons terhadap stres kerja atau kebosanan (Nurmiati et al., 2025).	1. <i>Minor Cyberloafing</i> 2. <i>Serious Cyberloafing</i> (Nurmiati et al., 2025).
4	<i>Self-Control</i> (Z)	<i>Self-control</i> adalah kemampuan individu mengatur impuls, emosi, dan perilaku untuk tetap sejalan dengan tujuan jangka panjang, termasuk kemampuan menahan godaan untuk melakukan <i>Cyberloafing</i> (Nurmiati et al., 2025).	1. Kontrol Perilaku 2. Kontrol Kognitif 3. Kontrol Keputusan (Nurmiati et al., 2025).

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian, 2025

3.3 Alat Analisis

Penelitian ini menerapkan pendekatan analisis data yang mencakup uji kelayakan data, uji asumsi klasik, uji hipotesis (analisis regresi linier berganda), dan *Moderated Regression Analysis* (MRA) yang diolah menggunakan *software* SPSS Versi 25. Berdasarkan penjelasan definisi operasional dari setiap variabel yang diteliti, pengukuran dilakukan dengan rincian variabel *Job Stress* menggunakan 6 indikator, *Job Boredom* menggunakan 3 indikator, *Cyberloafing* dengan 2 indikator, dan *self control* menggunakan 3 indikator.

Uji Kelayakan Data

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa setiap item pertanyaan mampu mengukur konstruk yang seharusnya diukur. Pengujian dilakukan menggunakan teknik *Corrected Item–Total Correlation*, di mana item dinyatakan valid apabila nilai r hitung $> r$ tabel pada tingkat signifikansi 0,05. Menurut (Sugiyono, 2023), instrumen yang valid menunjukkan bahwa item pertanyaan memiliki hubungan yang kuat dengan skor total sehingga layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi jawaban responden terhadap instrumen. Penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, dengan batas minimal nilai 0,70 untuk menyatakan bahwa instrumen tersebut reliabel. (Sugiyono, 2023) menjelaskan bahwa instrumen dikatakan reliabel apabila memberikan hasil yang stabil dan konsisten ketika digunakan pada kondisi yang sama.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi karakteristik statistik yang diperlukan sebelum dilakukan pengujian hipotesis. Tiga uji utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi terdistribusi secara normal. Model regresi yang baik mengharuskan residual tidak menyimpang secara signifikan dari distribusi normal. Penelitian ini melakukan pengujian normalitas dengan cara menganalisis *Asymp. Sig. (2-tailed)* dari hasil uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan yaitu jika nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05 (berdistribusi normal).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan memastikan bahwa tidak terjadi korelasi tinggi antar variabel independen dalam model. Multikolinearitas yang tinggi dapat mengganggu stabilitas estimasi koefisien regresi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model dinyatakan bebas multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* $\geq$ 0,10 dan $VIF \leq 10$, sehingga masing-masing variabel independen dapat dianalisis secara terpisah tanpa saling mempengaruhi secara berlebihan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual pada setiap tingkat variabel independen. Model regresi yang baik ditandai dengan residual yang memiliki varians konstan (homoskedastisitas). Pengujian dapat dilakukan menggunakan *Glejser Test*, di mana residual diregresikan terhadap variabel independen. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan model dinyatakan memenuhi asumsi ini.

Uji Hipotesis (Analisis Regresi Linier Berganda)

Regresi linier berganda merupakan teknik analisis yang digunakan untuk melihat pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Metode ini memungkinkan peneliti mengetahui arah serta besarnya pengaruh masing-masing prediktor terhadap variabel yang dijelaskan (Ghozali, 2020). Dalam penelitian ini, regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh *Job Stress* (X_1) dan *Job Boredom* (X_2) terhadap *Cyberloafing* (Y) pada tingkat signifikansi 0,05.

a. Uji Statistik t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Dengan kata lain, uji ini menentukan apakah X_1 dan X_2 memiliki pengaruh signifikan terhadap Y secara terpisah (Ghozali, 2020). Keputusan ditentukan berdasarkan nilai signifikansi atau *Sig.* < 0,05, variabel independen berpengaruh signifikan terhadap *Cyberloafing*.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan perubahan pada variabel dependen. Nilai R^2 berada dalam rentang 0 hingga 1, di mana nilai yang semakin besar mengindikasikan kemampuan model yang lebih

baik dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2020).

c. Uji Statistik F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, uji ini menilai kelayakan model regresi secara keseluruhan (Ghozali, 2020). Kriteria pengambilan keputusan adalah jika *Sig.* < 0,05, maka X_1 dan X_2 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Cyberloafing*.

Moderated Regression Analysis (MRA)

Moderated Regression Analysis (MRA) merupakan bentuk khusus dari regresi linear berganda yang di dalam modelnya memasukkan variabel moderasi. Menurut (Ghozali, 2020), MRA adalah pendekatan analitik yang memungkinkan peneliti mempertahankan keutuhan sampel serta memberikan dasar untuk menguji dan mengendalikan pengaruh variabel moderasi dalam hubungan antar variabel. (Sharma et al., 1981) menjelaskan bahwa variabel moderasi dapat diklasifikasikan ke dalam tiga kategori utama, sebagaimana ditampilkan pada Tabel 3:

Tabel 3. Jenis-Jenis Variabel Moderasi

		Berhubungan dengan <i>criterion</i> (Y) dan atau <i>predictor</i> (X)	Tidak berhubungan dengan <i>criterion</i> (Y) dan <i>predictor</i> (X)
Interaksi antara variabel moderasi dengan <i>predictor</i> (X)	Tidak ada interaksi	I Intervening, Excogen, Antecedent, Prediktor	II <i>Homologizer</i> moderator
	Ada Interaksi	III <i>Quasi Moderator</i>	IV <i>Pure moderator</i>

Sumber: (Sharma et al., 1981)

Berdasarkan Tabel 3, klasifikasi tersebut didasarkan pada dua pertimbangan, yaitu apakah variabel moderator memiliki hubungan dengan variabel kriteria (Y) dan/atau prediktor (X), serta apakah variabel moderator berinteraksi dengan prediktor. Pada kuadran I, variabel Z memang memiliki hubungan dengan Y dan/atau X, tetapi tidak menunjukkan interaksi dengan X. Oleh karena itu, Z tidak dianggap sebagai moderator, melainkan berfungsi sebagai variabel intervening, eksogen, antecedent, atau prediktor. Pada kuadran II, homologizer moderator memengaruhi kekuatan hubungan, namun tidak berinteraksi dengan X dan tidak berkorelasi secara signifikan dengan X maupun dengan Y. Kuadran III menggambarkan quasi moderator, yaitu kondisi ketika variabel Z berhubungan dengan Y dan/atau X sekaligus berinteraksi dengan X. Adapun kuadran IV menunjukkan pure moderator, yaitu variabel yang tidak memiliki hubungan langsung dengan X ataupun Y, tetapi berinteraksi dengan X dalam memengaruhi Y.

Dalam penerapan MRA yang melibatkan dua variabel independen dan satu variabel moderasi, diperlukan pengembangan model regresi khusus yang memuat interaksi antara prediktor dan moderator. Model regresi moderasi yang digunakan dalam penelitian ini disusun sebagai berikut:

a. Persamaan Regresi Moderasi Model Pertama

Persamaan regresi moderasi pada model pertama menguji peran moderasi *Self-Control* (Z) dalam menjembatani pengaruh *Job Stress* (X_1) terhadap *Cyberloafing* (Y) sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \varepsilon$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 Z_1 + \varepsilon$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 Z_1 + \beta_3 X_1 Z_1 + \varepsilon \quad (1)$$

b. Persamaan Regresi Moderasi Model Kedua

Pada model kedua persamaan regresi moderasi pengaruh *Job Boredom* (X_2) terhadap *Cyberloafing* (Y) dengan dimoderasi *Self-Control* (Z) dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_2 + \beta_2 Z_1 + \varepsilon$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_2 + \beta_2 Z_1 + \beta_3 X_2 Z_1 + \varepsilon \quad (2)$$

Keterangan :

Y	= <i>Cyberloafing</i>	β	= Koefisien regresi dari setiap variabel independen
α	= Konstanta	$X_1 Z_1$	= Interaksi antara <i>Job Stress</i> dengan <i>Self-Control</i>
X_1	= <i>Job Stress</i>	$X_2 Z_1$	= Interaksi antara <i>Job Boredom</i> dengan <i>Self-Control</i>
X_2	= <i>Job Boredom</i>	ε	= Nilai Residu