

PENGARUH *ABUSIVE SUPERVISION*, *EMOTIONAL EXHAUSTION*, STRES KERJA DAN PERILAKU *CYBERLOAFING* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PUSAT STATISTIK SUMATERA SELATAN

Riska Kuzaimah¹; Meutia²; Ceacilia Srimindarti³

Universitas Terbuka, Tangerang Selatan¹; Universitas Sultan Ageng Tirtayasa,
Serang, Banten²; Universitas Stikubank, Semarang³

Email : riskakuzaimah@bps.go.id¹; tia_almer@yahoo.co.id²;
caecilia@edu.unisbank.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh *abusive supervision*, stres kerja, kelelahan emosional, dan *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Sumatera Selatan. Tujuan utama penelitian adalah untuk mengidentifikasi hubungan antara *abusive supervision* dengan stres kerja, kelelahan emosional, *cyberloafing*, serta dampaknya terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Sampel penelitian terdiri dari 72 pegawai ASN di BPS Sumatera Selatan yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan *Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *abusive supervision* secara signifikan mempengaruhi stres kerja dan kelelahan emosional, tetapi tidak berpengaruh langsung terhadap *cyberloafing*. Stres kerja dan kelelahan emosional terbukti berpengaruh signifikan terhadap *cyberloafing*, yang pada gilirannya berdampak negatif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini memberikan wawasan penting mengenai bagaimana *abusive supervision* dapat memicu stres dan kelelahan emosional yang mengarah pada peningkatan *cyberloafing* dan penurunan kinerja pegawai. Temuan ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam merumuskan strategi manajerial untuk mengurangi dampak negatif *abusive supervision* dan meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan kerja.

Kata kunci : *Abusive Supervision*; Stres Kerja; Kelelahan Emosional; *Cyberloafing*; Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study explores the impact of abusive supervision, work stress, emotional exhaustion, and cyberloafing on employee performance at the Statistics Indonesia (BPS) South Sumatra Office. The primary objective of the research is to identify the relationships between abusive supervision, work stress, emotional exhaustion, and cyberloafing, and their effects on employee performance. A quantitative approach with a survey design was used for the study. The sample comprised 72 ASN employees from the BPS South Sumatra Office, selected through purposive sampling. Data were collected via questionnaires and analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The findings indicate that abusive supervision significantly affects work stress and emotional exhaustion but does not have a direct effect on cyberloafing. Work stress and emotional exhaustion significantly influence cyberloafing, which in turn negatively impacts employee performance. This study provides crucial insights into how abusive supervision can trigger stress and emotional

exhaustion, leading to increased cyberloafing and decreased employee performance. The findings are expected to guide managerial strategies to mitigate the negative effects of abusive supervision and enhance employee performance in the workplace.

Keywords : Abusive Supervision; Work Stress; Emotional Exhaustion; Cyberloafing, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam upaya meningkatkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel, serta berorientasi pada hasil, Kementerian Keuangan Republik Indonesia menerapkan Indikator Pelaksanaan Anggaran (IKPA) untuk menilai kinerja setiap satuan kerja (satker). Penilaian ini bertujuan untuk mengukur efektivitas pengelolaan anggaran yang menjadi indikator kunci dalam menilai keberhasilan manajerial.

“Lihat tabel 1” Tabel 1 menunjukkan nilai IKPA Badan Pusat Statistik (BPS) Sumatera Selatan selama lima tahun terakhir, dari 2019 hingga 2023 (sampai Juli). Nilai IKPA ini mencerminkan fluktuasi kinerja yang cukup signifikan di antara berbagai satker BPS di wilayah Sumatera Selatan. Dari data yang ada, terlihat bahwa beberapa satker mengalami penurunan nilai di bawah rata-rata sebanyak tiga kali, termasuk BPS Provinsi Sumatera Selatan, BPS Kota Palembang, BPS Kab. Muara Enim, BPS Kota Prabumulih, dan BPS Kab. OKU Timur. Sebaliknya, BPS Kabupaten Ogan Komering Ulu merupakan satu-satunya satker yang tidak pernah mencatat nilai IKPA di bawah rata-rata.

Dalam konteks ini, penting untuk memahami faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja pelaksanaan anggaran, salah satunya adalah perilaku *cyberloafing*. *Cyberloafing* merujuk pada penggunaan internet untuk kepentingan pribadi selama jam kerja, yang dapat mengalihkan perhatian pegawai dari tugas pekerjaan mereka dan berdampak negatif pada kinerja. Dengan internet yang mempermudah akses berbagai aktivitas pribadi, seperti berbelanja *online*, menonton video, atau bermain *game*, pegawai dapat tergoda untuk melakukan *cyberloafing*, terutama ketika merasa jenuh atau tidak termotivasi.

“Lihat tabel 2” Tabel 2 memberikan gambaran mengenai frekuensi *cyberloafing* di BPS Sumatera Selatan berdasarkan jenis kelamin dan waktu. Data menunjukkan bahwa karyawan laki-laki lebih sering terlibat dalam bermain *game online* dan menjelajah internet, sedangkan karyawan perempuan lebih banyak menggunakan media sosial dan menonton video. Variasi ini mungkin dipengaruhi oleh aksesibilitas internet,

kebutuhan pribadi, atau perbedaan dalam preferensi teknologi antara laki-laki dan perempuan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam mengenai dampak *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan. Sebagai contoh, studi oleh Ernawati, R. D., Rahayu, L. P., & Lisdiana, N. (2021) menunjukkan bahwa *cyberloafing* dan kontrol diri memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian oleh Monica, I., & Maharani, A. (2020) menemukan bahwa *cyberloafing* tidak berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Perbedaan hasil ini mungkin dipengaruhi oleh perubahan cara kerja selama pandemi COVID-19, di mana penggunaan internet meningkat untuk komunikasi jarak jauh dan aktivitas lainnya. Dengan situasi pandemi yang semakin pulih, penting untuk memahami bagaimana *cyberloafing* tetap berpengaruh dalam konteks kerja saat ini dan dampaknya terhadap kinerja.

Di samping *cyberloafing*, faktor lain seperti *abusive supervision*, kelelahan emosional, dan stres kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Badan Pusat Statistik Sumatera Selatan, sebagai lembaga publik yang bertanggung jawab atas pengumpulan dan penyajian data, menghadapi tantangan besar dalam menjaga kinerja pegawai di tengah berbagai faktor ini. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh *abusive supervision*, kelelahan emosional, stres kerja, dan *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai di BPS Sumatera Selatan.

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan mengenai hubungan antara *cyberloafing*, stres kerja, kelelahan emosional, dan kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini akan memperkaya literatur yang ada, memberikan perspektif baru dalam memahami dinamika pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja, serta menawarkan landasan teori yang lebih solid untuk penelitian-penelitian selanjutnya dalam bidang ini. Selain itu, penelitian ini juga memiliki manfaat praktis yakni memberikan pemahaman mendalam bagi Badan Pusat Statistik mengenai dampak sikap pimpinan, stres kerja, kelelahan emosional, dan *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai. Dengan pemahaman ini, diharapkan dapat ditemukan solusi untuk meningkatkan kinerja. Selain itu menyediakan informasi yang berguna bagi pimpinan lembaga pemerintahan dalam merumuskan kebijakan terkait pengawasan, manajemen stres, dan pengurangan *cyberloafing* untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Terakhir bisa menjadi bahan pertimbangan bagi

Badan Pusat Statistik dalam merancang strategi untuk mengurangi stres kerja, kelelahan emosional, dan *cyberloafing*, guna meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Konservasi Sumber Daya (*Conservation of Resources Theory, COR*)

Teori Konservasi Sumber Daya (COR) yang dikembangkan oleh Stevan Hobfoll menjelaskan bagaimana individu berusaha memperoleh, mempertahankan, dan melindungi sumber daya mereka seperti energi, waktu, dukungan sosial, status, dan kesejahteraan psikologis. COR menyajikan pandangan komprehensif tentang bagaimana berbagai elemen di lingkungan kerja, seperti *abusive supervision*, mempengaruhi kinerja pegawai melalui kelelahan emosional dan stres kerja. *Abusive supervision*, yang merupakan bentuk pengawasan kasar oleh atasan, dapat memicu kelelahan emosional dan stres kerja, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi perilaku *cyberloafing* sebagai bentuk koping.

Abusive Supervision

a. Pengertian *Abusive Supervision*

Abusive supervision didefinisikan sebagai persepsi bawahan terhadap perilaku bermusuhan yang dilakukan oleh supervisor secara berkelanjutan, baik secara verbal maupun nonverbal, tanpa kontak fisik (Tepper, 2000; Fischer et al., 2021). Definisi ini menekankan bahwa *abusive supervision* melibatkan perilaku kasar secara psikis yang terus-menerus dan diarahkan kepada bawahan, dengan tujuan mencapai hasil tertentu, bukan untuk melukai bawahan (Tepper, 2007).

b. Dampak *Abusive Supervision*

Penelitian menunjukkan bahwa *abusive supervision* dapat mengakibatkan stres, kelelahan emosional, dan hasil psikologis negatif seperti depresi dan penurunan kepuasan kerja (Haggard et al., 2011; Lian et al., 2012). *Abusive supervision* juga dapat meningkatkan konflik antara pekerjaan dan keluarga serta berdampak negatif pada kinerja kerja dan kepuasan hidup (Carlson et al., 2012; Tepper, 2000).

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Abusive Supervision*

1. Mobilitas Kerja: Penelitian menunjukkan bahwa bawahan dengan mobilitas kerja rendah lebih rentan terhadap dampak negatif *abusive supervision* dibandingkan dengan mereka yang memiliki mobilitas kerja tinggi (Tepper, 2000).

2. Karakteristik Bawahan: Bawahan yang dianggap lemah atau rentan lebih cenderung menjadi sasaran perilaku kasar (Tepper, 2006). Karakteristik individu seperti kecemasan dan kepemurungan juga dapat mempengaruhi kerentanan terhadap *abusive supervision* (Olweus, 1991; Tepper, 2006).
3. Persepsi Pemimpin Tentang Ketidakadilan: Rasa ketidakadilan yang dirasakan oleh pemimpin sendiri dapat mempengaruhi gaya manajerial mereka, termasuk kecenderungan mereka untuk bertindak kasar (Tepper, 2007).

d. Dimensi dan Indikator *Abusive Supervision*

Abusive supervision adalah variabel unidimensi yang mencakup perilaku tidak ramah yang diidentifikasi oleh bawahan, baik verbal maupun nonverbal, tanpa melibatkan kontak fisik (Tepper, 2000).

Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah respons individu terhadap situasi yang dianggap tidak bersahabat di lingkungan kerja, di mana tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu untuk mengatasi atau mengelola stres tersebut (Nusran, 2019; Wu *et al.*, 2018). Stres kerja dapat mengakibatkan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia, yang berdampak pada kesehatan mental dan fisik (Rivai *et al.*, 2015).

b. Pendekatan Stres Kerja

Pendekatan untuk mengelola stres kerja dapat dibagi menjadi:

1. Pendekatan Individu: Meliputi teknik manajemen stres seperti meditasi, olahraga, dan dukungan sosial (Rivai *et al.*, 2015).
2. Pendekatan Perusahaan: Meliputi perbaikan iklim organisasi, lingkungan fisik, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan (Rivai *et al.*, 2015).

c. Faktor Penyebab Stres Kerja

Stres kerja dapat berasal dari berbagai faktor, termasuk:

1. Faktor Lingkungan: Ketidakpastian ekonomi, politik, dan teknologi dapat meningkatkan stres di tempat kerja (Robbins, 2003).
2. Faktor Organisasional: Kondisi kerja seperti beban kerja berat, tekanan waktu, dan kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja (Sheridan & Radmacher, dalam Ummu, 2011).

3. Faktor Individu: Masalah pribadi seperti situasi keluarga dan kesulitan ekonomi juga berkontribusi pada stres kerja (Robbins, 2003).

d. Dimensi dan Indikator Stres Kerja

1. Gejala Fisiologis: Termasuk perubahan metabolisme, tekanan darah tinggi, dan serangan jantung (Robbins & Coulter, 2011).
2. Gejala Psikologis: Termasuk ketidakpuasan, kecemasan, dan ketegangan (Robbins & Coulter, 2011).
3. Gejala Perilaku: Termasuk perubahan produktivitas, absensi, dan gangguan tidur (Robbins & Coulter, 2011).

Indikator tambahan dari stres kerja mencakup konflik kerja, beban kerja yang berlebihan, situasi mendesak, ambiguitas peran, dan harapan pemimpin yang berbeda (Uzzah *et al.*, 2013; Robbins, 2003).

Kelelahan Emosional

a. Pengertian Kelelahan Emosional

Kelelahan emosional merujuk pada keadaan di mana sumber daya emosional seseorang telah habis akibat interaksi yang terus-menerus dengan orang lain, yang menyebabkan kelelahan dan penurunan energi emosional (Maslach & Jackson, 1981 dalam Destriyarini, 2013). Kelelahan emosional adalah kondisi serius yang muncul sebagai hasil dari stres yang berkepanjangan, seringkali terkait dengan beban kerja yang berat dan ketidakstabilan antara kehidupan pribadi dan profesional (Stanley, 2004; Rahman *et al.*, 2014).

b. Faktor-Faktor Penyebab Kelelahan Emosional

Schaufeli dan Enzmann (1998) dalam Houkes *et al.*, (2003) mengidentifikasi beberapa faktor utama yang berkontribusi pada kelelahan emosional:

1. Beban Kerja (*Workload*): Stres yang timbul akibat volume pekerjaan yang tinggi.
2. Tekanan Waktu (*Time Pressure*): Tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam tenggat waktu yang ketat.
3. Kurangnya Dukungan Sosial (*Lack of Social Support*): Lingkungan kerja yang tidak mendukung.
4. Stres Peran (*Role Stress*): Ketidakpastian dan ketegangan terkait dengan peran pekerjaan.

Stres peran dapat muncul dari faktor eksternal, seperti beban kerja yang berat, serta faktor internal seperti usia, jenis kelamin, dan harga diri (Schaufeli & Enzmann, 1998).

c. Dimensi dan Indikator Kelelahan Emosional

Kelelahan emosional dapat mengakibatkan efek negatif pada kinerja, termasuk penurunan motivasi, rasa putus asa, dan peningkatan sinisme terhadap rekan kerja (Maslach, 1981). Maslach mendefinisikan burnout dengan tiga dimensi utama:

1. Kelelahan Emosional: Merasa kehabisan energi, frustrasi, dan kehilangan antusiasme untuk pekerjaan.
2. Depersonalisasi: Ketidakpedulian terhadap kebutuhan orang lain.
3. Berkurangnya Dorongan untuk Sukses Pribadi: Ketidakpuasan terhadap pencapaian pribadi.

Perilaku Cyberloafing

a. Pengertian Perilaku Cyberloafing

Cyberloafing merujuk pada penggunaan internet oleh karyawan untuk kegiatan pribadi selama jam kerja, yang tidak terkait dengan pekerjaan (Lim dalam Olajide, 2018; Hurriyati, 2017). *Cyberloafing* mencakup aktivitas seperti menjelajahi situs jejaring sosial, menonton video, dan mengirim email pribadi (Lim, 2002; Blanchard & Henle, 2008).

b. Jenis Perilaku Cyberloafing

Blanchard dan Henle (2008) mengategorikan *cyberloafing* menjadi dua jenis:

1. *Minor Cyberloafing*: Penggunaan internet untuk aktivitas pribadi seperti berkomunikasi dengan teman atau memeriksa berita olahraga.
2. *Serious Cyberloafing*: Aktivitas yang lebih serius dan mungkin melanggar norma, seperti perjudian online atau mengakses konten pornografi.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Cyberloafing

Ozler & Polat (2012) mengidentifikasi tiga faktor yang mempengaruhi *cyberloafing*:

1. Faktor Individual: Persepsi, sikap, ciri kepribadian, dan kecanduan internet.
2. Faktor Organisasi: Kebijakan penggunaan internet, dukungan manajerial, dan norma rekan kerja.
3. Faktor Situasional: Faktor kontekstual seperti kedekatan dengan atasan dan pengawasan.

d. Dimensi dan Indikator Perilaku *Cyberloafing*

Menurut Lim dan Chen (2009), dimensi *cyberloafing* meliputi:

1. *Browsing Activities*: Penjelajahan web untuk kegiatan pribadi.
2. *Emailing Activities*: Pengiriman dan penerimaan email pribadi dari komputer kerja.

Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil yang dicapai oleh karyawan selama menjalankan tugasnya dengan memanfaatkan pengetahuan, keterampilan, dan waktu yang tersedia (Hasibuan, 2017; Mangkunegara, 2017). Kinerja merupakan hasil akhir dari usaha individu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan harus dapat diukur secara kuantitatif maupun kualitatif (Sedarmayanti, 2018; Rusmaini & Hasrudy, 2019). Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya : kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, imbalan atau intensif, hubungan mereka dengan organisasi dan masih banyak lagi faktor lainnya. (Zulkarnaen, W., & Suwarna, A., 2017:38).

b. Dimensi Kinerja Pegawai

Hasibuan (2017) menyebutkan indikator berikut sebagai dimensi kinerja:

1. Kesetiaan: Dedikasi karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan.
2. Kejujuran: Kejujuran dalam melaksanakan tugas dan berkomunikasi.
3. Pengendalian Diri: Disiplin dalam menyelesaikan tugas sesuai petunjuk.
4. Kreativitas: Kemampuan untuk menghasilkan ide dan pendekatan baru.
5. Kerjasama: Kesiapan untuk bekerja sama dengan orang lain.
6. Kepemimpinan: Kapasitas untuk memimpin dan menginspirasi kelompok.
7. Kemampuan dan Keterampilan: Evaluasi keterampilan berdasarkan pengalaman kerja.
8. Prakasa: Kemampuan untuk berpikir kritis dan memecahkan masalah.
9. Tanggung Jawab: Kesiapan untuk bertanggung jawab atas tindakan dan hasil kerja.

c. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017) dan Wibowo (2015), indikator kinerja meliputi:

1. Kualitas: Tingkat keahlian dalam menyelesaikan tugas.
2. Waktu: Jumlah waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas.
3. Kuantitas: Jumlah output yang dihasilkan.

4. Tanggung Jawab: Kesadaran untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

Indikator ini juga mencakup penilaian berdasarkan hasil akhir (*result-based performance evaluation*), di mana kemajuan menuju tujuan digunakan sebagai tolok ukur kinerja (Syakur dalam Djafar & Nurhafizah N, 2018)

Hipotesis Penelitian

Pengaruh *Abusive Supervision* terhadap Stres Kerja

Abusive supervision mengacu pada perilaku atasan yang kasar dan tidak mendukung, yang meliputi tindakan seperti kritik yang merendahkan, penghinaan, dan sikap yang tidak adil tanpa kekerasan fisik (Tepper, 2000). Ketika karyawan menghadapi perilaku seperti ini, mereka dapat mengalami peningkatan stres kerja karena lingkungan kerja yang tidak bersahabat dan ketidaknyamanan emosional yang berkelanjutan. Stres kerja ini muncul dari ketidakadilan yang dirasakan dan kurangnya dukungan emosional.

Teori Pendukung:

- Teori Stres Kerja: Lazarus dan Folkman (1984) menyatakan bahwa ketidakadilan dan ketidaknyamanan di tempat kerja dapat meningkatkan tingkat stres.
- *Teori Conservation of Resources* (COR): Hobfoll (1989) menjelaskan bahwa kehilangan dukungan sosial dan emosional dapat memperburuk stres karena mengurangi sumber daya yang penting.

Penelitian Sebelumnya:

- Tepper (2000) menemukan bahwa abusive supervision berhubungan positif dengan stres kerja.
- Schyns dan Schilling (2013) menunjukkan bahwa pengawasan kasar mengarah pada stres kerja yang lebih tinggi.

Hipotesis: H1: *Abusive supervision* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.
(Tepper, 2000; Schyns & Schilling, 2013)

Pengaruh *Abusive Supervision* terhadap Perilaku *Cyberloafing*

Karyawan yang menghadapi *abusive supervision* mungkin mengalami ketidakpuasan kerja yang mendorong mereka untuk membalas dengan mengurangi upaya kerja mereka. Salah satu bentuk respons adalah *cyberloafing*, yaitu penggunaan waktu kerja untuk kegiatan pribadi *online*, yang berfungsi sebagai mekanisme koping atau bentuk balas dendam terhadap perlakuan kasar dari atasan.

Teori Pendukung:

- Teori Penghindaran Stres: Agarwal dan Avey (2020) mengemukakan bahwa karyawan yang mengalami ketidakpuasan dan stres cenderung mencari pelarian melalui *cyberloafing*.
- *Teori Conservation of Resources* (COR): Burton dan Hoobler (2006) menjelaskan bahwa kehilangan dukungan dan harga diri akibat *abusive supervision* dapat meningkatkan kecenderungan untuk *cyberloafing*.

Penelitian Sebelumnya:

- Agarwal dan Avey (2020) menunjukkan bahwa *abusive supervision* dapat meningkatkan perilaku *cyberloafing*.
- Burton dan Hoobler (2006) menemukan hubungan antara pengawasan kasar dan ketidakpuasan kerja yang mendorong *cyberloafing*.

Hipotesis: H2: *Abusive supervision* berpengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. (Burton & Hoobler, 2006; Agarwal & Avey, 2020)

3. Pengaruh *Abusive Supervision* terhadap *Emotional Exhaustion*

Abusive supervision dapat menyebabkan *emotional exhaustion* atau kelelahan emosional yang signifikan pada karyawan. Lingkungan kerja yang penuh tekanan dan tidak nyaman akibat perlakuan kasar dapat memicu perasaan kehabisan energi emosional, menambah beban psikologis, dan mengurangi dukungan sosial di tempat kerja.

Teori Pendukung:

- Teori Kelelahan Emosional: Maslach dan Jackson (1981) menjelaskan bahwa tekanan emosional berlebihan dapat memicu kelelahan emosional.
- *Teori Conservation of Resources* (COR): Hobfoll (1989) menjelaskan bahwa kehilangan dukungan dan sumber daya emosional meningkatkan kelelahan emosional.

Penelitian Sebelumnya:

- Chaudhry *et al.*, (2021) menemukan bahwa *abusive supervision* berkontribusi pada *emotional exhaustion*.
- Lim *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa pengawasan kasar meningkatkan tingkat kelelahan emosional.

Hipotesis: H3: *Abusive supervision* berpengaruh signifikan terhadap *emotional exhaustion*. (Chaudhry *et al.*, 2021; Lim *et al.*, 2021; Agarwal & Avey, 2020)

Pengaruh Stres Kerja terhadap Perilaku *Cyberloafing*

Stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan karyawan mencari cara untuk mengurangi tekanan, salah satunya melalui *cyberloafing*. Ketika karyawan merasa tertekan atau tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan, mereka mungkin terlibat dalam aktivitas pribadi online sebagai bentuk pelarian dari stres.

Teori Pendukung:

- Teori Stres Kerja: Rahaei dan Salehzadeh (2020) menyatakan bahwa stres kerja mendorong karyawan untuk terlibat dalam aktivitas non-kerja seperti *cyberloafing*.
- Teori Perilaku *Cyberloafing*: Koay *et al.*, (2017) menunjukkan bahwa stres kerja berhubungan positif dengan *cyberloafing*.

Penelitian Sebelumnya:

- Fahad dan Kistyanto (2021) menemukan bahwa stres kerja mempengaruhi perilaku *cyberloafing*.
- Koay *et al.* (2017) menunjukkan bahwa stres kerja berhubungan positif dengan *cyberloafing*.

Hipotesis: H4: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*.

(Rahaei & Salehzadeh, 2020; Koay *et al.*, 2017)

5. Pengaruh *Emotional Exhaustion* terhadap Perilaku *Cyberloafing*

Karyawan yang mengalami *emotional exhaustion* mungkin mencari cara untuk mendapatkan kembali sumber daya mereka dengan terlibat dalam *cyberloafing*. *Cyberloafing* dapat menjadi bentuk pelarian dari kelelahan emosional yang dirasakan dan memberikan kesempatan untuk menghindari situasi yang memicu kelelahan lebih lanjut.

Teori Pendukung:

- *Teori Conservation of Resources (COR)*: Koay (2018) menjelaskan bahwa karyawan yang mengalami kelelahan emosional mungkin terlibat dalam *cyberloafing* untuk memperoleh kembali sumber daya yang hilang.
- Teori Koping Stres: Tourigny *et al.*, (2013) menunjukkan bahwa kelelahan emosional dapat mendorong perilaku *cyberloafing* sebagai bentuk koping.

Penelitian Sebelumnya:

- Koay (2018) menemukan bahwa kelelahan emosional dapat meningkatkan perilaku *cyberloafing*.

- Tourigny *et al.*, (2013) menunjukkan bahwa kelelahan emosional berkaitan dengan peningkatan perilaku *cyberloafing*.

Hipotesis: H5: *Emotional exhaustion* berpengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. (Koay, 2018; Tourigny *et al.*, 2013)

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Stres kerja yang tinggi dapat memengaruhi kinerja pegawai dengan mengganggu kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dan mencapai hasil yang diharapkan. Tekanan yang berlebihan dapat menurunkan produktivitas dan efektivitas kerja.

Teori Pendukung:

- Teori Kinerja dan Stres: Utami (2019) menyatakan bahwa stres yang tinggi dapat menghambat kinerja pegawai.
- Teori Penurunan Kinerja: Massie *et al.*, (2018) menjelaskan bahwa stres kerja dapat menurunkan kinerja karena ketidakmampuan dalam mengatasi tuntutan pekerjaan.

Penelitian Sebelumnya:

- Jalagat (2017) menunjukkan adanya pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja pegawai.
- Utami (2019) dan Massie *et al.*, (2018) menemukan bahwa tingkat stres yang tinggi berhubungan dengan penurunan kinerja.

Hipotesis: H6: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

(Jalagat, 2017; Utami, 2019; Massie *et al.*, 2018)

Pengaruh Perilaku *Cyberloafing* terhadap Kinerja Pegawai

Perilaku *cyberloafing*, yaitu keterlibatan dalam aktivitas online yang tidak terkait dengan pekerjaan selama waktu kerja, dapat menurunkan kinerja pegawai. Karyawan yang terlibat dalam *cyberloafing* cenderung mengabaikan tugas mereka, yang berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas pekerjaan.

Teori Pendukung:

- Teori Penggunaan Waktu dan Efektivitas Kerja: Olajide *et al.*, (2018) menyatakan bahwa *cyberloafing* mengurangi waktu yang tersedia untuk pekerjaan dan menurunkan kinerja.
- Teori Pengaruh Media Sosial: Yu *et al.*, (2018) menjelaskan bahwa penggunaan media sosial di tempat kerja dapat mengakibatkan kelelahan dan penurunan kinerja.

Penelitian Sebelumnya:

- Olajide *et al.*, (2018) menemukan dampak negatif *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai.
- Brooks & Califf (2016) dan Ernawati *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa penggunaan internet untuk keperluan pribadi berkontribusi pada penurunan kinerja pegawai.

Hipotesis: H7: Perilaku *cyberloafing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (*Olajide et al., 2018; Yu et al., 2018; Brooks & Califf, 2016*)

Pengaruh *Emotional Exhaustion* terhadap Kinerja Pegawai

Emotional exhaustion atau kelelahan emosional dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai dengan mengurangi kemampuan mereka untuk fokus dan efektif dalam pekerjaan mereka. Kelelahan emosional dapat menyebabkan penurunan motivasi dan produktivitas.

Teori Pendukung:

- Teori Kinerja dan Kelelahan Emosional: Maslach dan Jackson (1981) menunjukkan bahwa kelelahan emosional berhubungan negatif dengan kinerja pegawai.
- Teori Penurunan Kinerja: Menggambarkan bahwa kelelahan emosional dapat mengakibatkan penurunan kualitas dan kuantitas kinerja (Brotheridge & Lee, 2003).

Penelitian Sebelumnya:

- Maslach dan Jackson (1981) menunjukkan hubungan negatif antara kelelahan emosional dan kinerja pegawai.
- Brotheridge dan Lee (2003) mengkonfirmasi bahwa kelelahan emosional berdampak negatif pada kinerja kerja.

Hipotesis: H8: *Emotional exhaustion* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (*Maslach & Jackson, 1981; Brotheridge & Lee, 2003*)

“Lihat gambar 1”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang sistematis, terencana, dan terstruktur untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh *abusive supervision*, stres kerja, *emotional exhaustion*, perilaku *cyberloafing*, dan kinerja pegawai. Populasi penelitian terdiri dari pegawai ASN di Badan Pusat Statistik Sumatera Selatan, dengan sampel sebanyak 72 pegawai yang diambil menggunakan teknik *purposive sampling* untuk memastikan representativitas dari berbagai tingkat jabatan, pengalaman kerja, usia, dan jenis kelamin. Variabel yang diteliti didefinisikan secara operasional, di mana

abusive supervision merujuk pada perilaku atasan yang bersifat tidak bersahabat, stres kerja diukur berdasarkan gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku, serta *emotional exhaustion* mengacu pada kehabisan sumber daya emosional akibat interaksi sosial di tempat kerja.

Data dikumpulkan melalui observasi langsung untuk mencatat perilaku *abusive supervision* dan tanda-tanda kelelahan emosional, serta melalui kuesioner yang menggunakan skala Likert untuk mendapatkan data kuantitatif dari responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak smartPLS SEM (Partial Least Square – Structural Equation Modeling), yang memungkinkan penggambaran hubungan antar variabel laten dan pengujian teori dengan indikator yang relevan. Metode analisis ini juga digunakan untuk menguji hipotesis penelitian, menentukan signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, serta menjelaskan hubungan antar variabel dalam model penelitian, guna menghasilkan temuan yang komprehensif dan berbasis data.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Karakteristik Responden

Berdasarkan penarikan sampel yang dilakukan secara *purposive* didapatkan sebanyak 72 sampel terpilih berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, sehingga diperoleh karakteristik responden berdasarkan: Jenis kelamin; umur; masa kerja; media sosial yang dimiliki; belanja marketplace online; marketplace yang dikunjungi; punya aplikasi game online; dan lama akses internet harian.

“Lihat tabel 3” Hal ini menunjukkan mayoritas responden berjenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 40 orang (55,56%).

“Lihat tabel 4” Umur responden didominasi oleh rentang usia 21 s.d. 30 tahun yaitu sebanyak 69 orang (95,83%).

“Lihat tabel 5” Terlihat mayoritas masa kerja responden berkisar 1 s.d. 5 tahun yaitu sebanyak 61 orang (84,72%).

“Lihat tabel 6” Berdasarkan data tersebut tidak ada satu pun responden yang tidak memiliki media sosial WhatsApp dan terlihat responden dominan memiliki media sosial. Telegram, Instagram, Facebook, Twitter dan YouTube dimana persentasenya melebihi 60%. Namun untuk media sosial seperti TikTok dan media sosial lainnya tidak dominan hanya dibawah 50% responden yang menggunakannya.

“Lihat tabel 7” Tabel 7 menunjukkan mayoritas responden menggunakan atau pernah berbelanja di *marketplace online* yaitu sebanyak 68 orang (94,44%). Untuk lebih jelasnya pada tabel selanjutnya akan dirincikan *marketplace online* apa saja yang pernah dikunjungi oleh responden.

“Lihat tabel 8” Berdasarkan tabel tersebut mayoritas responden pernah mengunjungi *marketplace online* shopee dan tokopedia. Sedangkan untuk *marketplace online* lazada, bukalapak, tiktok shop, blibli dan lainnya menunjukkan minoritas karena persentasinya dibawah 50 persen.

“Lihat tabel 9” Tabel 9 menunjukkan mayoritas responden memiliki aplikasi *game online* yaitu sebanyak 41 orang (56,94%).

“Lihat tabel 10” Kebanyakan responden mengakses internet setiap hari lebih dari 8 jam yaitu sebanyak 39 orang (54,17%).

Pengujian Hasil Penelitian dengan SmartPLS 3.0.

Salah satu pengujian yang dilakukan melalui pengolahan SmartPLS 3.0. yaitu uji *convergent validity* dengan menggunakan *outer loading*. *Outer model* yang terbentuk pada penelitian ini ditunjukkan oleh gambar berikut: “Lihat gambar 2”

Nilai *outer loading* memiliki batas ambang 0,70, sehingga sebuah indikator dapat dikatakan valid jika hasil yang diperoleh diatas 0,70. Selain menggunakan *outer loading*, uji *convergent validity* juga dilakukan dengan melihat nilai *average variance extracted* (AVE). Nilai *average variance extracted* (AVE) memiliki batas ambang di atas 0,50 dan dikatakan valid apabila nilai yang diperoleh setiap variabel di atas 0,50.

“Lihat tabel 11” Berdasarkan tabel tersebut, menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* lebih besar dari 0,70 dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) lebih besar dari 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian dinyatakan valid dan telah memenuhi *convergent validity*.

Selain *outer model* juga dilakukan analisis *inner model* pada penelitian ini dengan beberapa pengujian, salah satunya dengan uji signifikan hipotesis. Untuk mengetahui hasil hipotesis maka dapat dilakukan dengan mengacu pada hasil nilai T-Value yang diperoleh dan p-Value. Apabila diperoleh nilai T-Value > 1,96 dan p-Value < 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis dapat diterima. Sedangkan apabila diperoleh nilai *t-Statistics* di bawah 1,96 dan tidak memiliki nilai signifikan pada angka

0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dianggap tidak signifikan (Dandotiya *et al.*, 2020). Hasil *inner model* diperoleh dari dilakukannya *bootstrapping* melalui *software* SmartPLS 3.0. “Lihat gambar 3”

Pada tabel 12 ini terlihat hasil pengujian hipotesis yang pengolahannya menggunakan SmartPLS 3.0. “Lihat tabel 12”

Pembahasan Penelitian

Pengaruh *Abusive Supervision* terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *abusive supervision* memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat *abusive supervision* yang dialami karyawan, semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dirasakan. Temuan ini konsisten dengan teori stres yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang tidak sehat, termasuk *abusive supervision*, dapat menyebabkan stres kerja yang signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian Bakker dan Demerouti (2017), yang mengemukakan bahwa *abusive supervision* dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan melalui peningkatan stres. Jika perilaku *abusive* ini terus berlanjut, bisa memengaruhi kesehatan fisik dan mental karyawan dalam jangka panjang.

Pengaruh *Abusive Supervision* terhadap Perilaku *Cyberloafing*

Penelitian ini menunjukkan bahwa *abusive supervision* tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Penelitian Chaudhry *et al.*, (2021) mendukung temuan ini, yang menyatakan bahwa supervisi ketat tidak secara langsung mempengaruhi perilaku *cyberloafing*. Walaupun seharusnya ada hubungan antara *abusive supervision* dan *cyberloafing*, pada penelitian ini, pengawasan ketat justru tampaknya mengurangi kemungkinan karyawan terlibat dalam *cyberloafing*. Hal ini mungkin disebabkan oleh rasa takut akan konsekuensi negatif dari pengawasan yang ketat, terutama bagi karyawan dengan pengalaman kerja yang relatif singkat.

Pengaruh *Abusive Supervision* terhadap *Emotional Exhaustion*

Temuan penelitian menunjukkan bahwa *abusive supervision* memiliki pengaruh positif terhadap *emotional exhaustion*. Ini berarti bahwa semakin tinggi perilaku *abusive supervision*, semakin tinggi pula tingkat *emotional exhaustion* yang dirasakan karyawan. Penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian oleh Chaudhry *et al.*, (2021), Lim *et al.*, (2021), dan Agarwal dan Avey (2020), yang menunjukkan bahwa *abusive supervision* berkontribusi pada *emotional exhaustion*. Karyawan yang lebih muda dan kurang

berpengalaman cenderung lebih rentan terhadap *emotional exhaustion* akibat *abusive supervision*. Mereka mungkin belum mengembangkan strategi *coping* yang efektif dan memiliki posisi yang lebih rendah di organisasi, membuat mereka lebih sulit untuk melawan atau melaporkan perilaku *abusive* dari atasan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Perilaku *Cyberloafing*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap perilaku *cyberloafing*. Ini berarti semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin tinggi pula kecenderungan untuk melakukan *cyberloafing*. Temuan ini didukung oleh penelitian Ardilasari (2012), yang menyatakan bahwa karyawan yang mengalami stres kerja cenderung melakukan *cyberloafing* sebagai cara untuk mengurangi tekanan. Dalam konteks Gen Y dan Gen Z yang menggunakan internet sebagai bagian penting dari kehidupan sehari-hari, *cyberloafing* sering kali menjadi pelarian dari stres kerja. Aktivitas seperti browsing, berbelanja *online*, dan bermain *game* sering kali dianggap sebagai cara untuk mengurangi stres dan meningkatkan semangat kerja, meskipun hal ini dapat terjadi selama jam kerja.

Pengaruh *Emotional Exhaustion* terhadap Perilaku *Cyberloafing*

Penelitian ini menunjukkan bahwa *emotional exhaustion* berpengaruh positif terhadap perilaku *cyberloafing*. Artinya, semakin tinggi tingkat kelelahan emosional, semakin tinggi kecenderungan untuk melakukan *cyberloafing*. Temuan ini sejalan dengan penelitian Lim *et al.*, (2021) dan Chaudhry *et al.*, (2021), yang menunjukkan bahwa kelelahan emosional dapat mendorong karyawan untuk mencari pelarian melalui internet. Aktivitas seperti *browsing* situs hiburan, mendengarkan musik, atau menonton video dapat memberikan jeda dari beban emosional yang dihadapi di tempat kerja, meskipun ini sering terjadi selama jam kerja.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin rendah kinerja pegawai. Temuan ini konsisten dengan penelitian Jossy *et al.* (2018), Wartono (2017), dan Rahayu (2017), yang mengemukakan bahwa stres kerja dapat menurunkan kinerja. Untuk mengurangi stres kerja, perusahaan perlu menerapkan berbagai strategi, seperti membagi beban kerja secara merata, memberikan cuti yang memadai, memberikan apresiasi, dan mengelola

timeline pekerjaan dengan lebih baik. Kegiatan penyegaran seperti olahraga bersama dan diskusi santai juga dapat membantu mengurangi stres.

Pengaruh Perilaku *Cyberloafing* terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Meskipun *cyberloafing* umumnya dianggap merugikan, penelitian Lim dan Chen (2012) menunjukkan bahwa dalam situasi tertentu, *cyberloafing* dapat memberikan manfaat. *Cyberloafing* memberikan kesempatan bagi karyawan untuk beristirahat sejenak, yang dapat meningkatkan energi dan semangat kerja mereka. Di BPS Sumatera Selatan, *cyberloafing* dianggap sebagai cara untuk menyegarkan semangat kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja.

Pengaruh *Emotional Exhaustion* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *emotional exhaustion* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di BPS Sumatera Selatan. Meskipun umumnya *emotional exhaustion* dianggap berdampak negatif, di konteks ini, kelelahan emosional tampaknya mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Tekanan pekerjaan dan keinginan untuk mencapai hasil yang baik dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih keras. Namun, jika tidak dikelola dengan baik, kelelahan emosional dapat berisiko menyebabkan *burnout*. Pemerintah memberikan kompensasi berupa tunjangan kinerja sebagai bentuk stimulasi untuk mengatasi kelelahan, dengan harapan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan imbalan yang sesuai.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pengolahan data dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS SEM (*Partial Least Squares - Structural Equation Modeling*), dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Abusive supervision* berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat *abusive supervision*, semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami pegawai. Hipotesis ini diterima, menunjukkan adanya hubungan langsung antara kedua variabel tersebut.
2. *Abusive supervision* tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Penelitian ini menemukan bahwa *abusive supervision* tidak memiliki hubungan langsung dengan perilaku *cyberloafing*, sehingga hipotesis ini ditolak.

3. *Abusive supervision* berpengaruh positif signifikan terhadap *emotional exhaustion*. Tingkat *abusive supervision* yang tinggi berhubungan langsung dengan peningkatan *emotional exhaustion* pada pegawai. Hipotesis ini diterima.
4. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Semakin tinggi stres kerja, semakin tinggi kecenderungan pegawai untuk melakukan *cyberloafing*. Hipotesis ini diterima.
5. *Emotional exhaustion* berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Artinya, semakin tinggi *emotional exhaustion*, semakin tinggi kecenderungan pegawai untuk terlibat dalam *cyberloafing*. Hipotesis ini diterima.
6. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin rendah kinerja pegawai. Hipotesis ini diterima.
7. Perilaku *cyberloafing* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun hal ini tidak sepenuhnya sejalan dengan penelitian terdahulu, di kasus ini *cyberloafing* memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Hipotesis ini diterima.
8. *Emotional exhaustion* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di BPS Sumatera Selatan. Meskipun ini bertentangan dengan teori yang ada, kelelahan emosional dalam konteks ini tampaknya mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Hipotesis ini diterima.

Implikasi, Keterbatasan, dan Saran Penelitian

Implikasi Praktis

- a. Untuk Pimpinan BPS Sumatera Selatan: Meningkatkan Hubungan Kerja (Penting untuk memperbaiki komunikasi dan koordinasi di lingkungan kerja. Menerima masukan dari pegawai dan menghindari diskriminasi); dan Mengurangi *Abusive Supervision* (Pemimpin perlu menjadi teladan yang baik, memberikan dorongan positif tanpa mencari kesalahan, dan memberikan kritik konstruktif yang membangun).
- b. Untuk Manajemen Stres Kerja: Reduksi Tekanan Kerja (Mengurangi tekanan tugas dan tuntutan peran yang melebihi ekspektasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif); dan Peningkatan Lingkungan Kerja (Membuat struktur organisasi yang jelas dan meningkatkan aspek kepemimpinan dalam organisasi/instansi).

c. Untuk Penanganan *Emotional Exhaustion* dan *Cyberloafing*: Waspada Dampak Jangka Panjang (Meskipun *emotional exhaustion* dan *cyberloafing* dapat memberikan manfaat jangka pendek, seperti peningkatan kinerja, penting untuk tidak mengabaikan potensi risiko *burnout* dan masalah keamanan data); dan Pembatasan *Cyberloafing* (Perlu ada upaya untuk membatasi *cyberloafing* agar tidak menjadi budaya yang mengganggu produktivitas dan keamanan data).

Keterbatasan Penelitian

- a. Generalizability: Penelitian ini dilakukan di BPS Sumatera Selatan, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi ke lembaga pemerintahan lain atau sektor swasta.
- b. Variabel Tidak Teramati: Ada kemungkinan faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi hubungan antara variabel.

3. Saran Penelitian Masa Depan

- a. Perluasan Sampel: Penelitian selanjutnya dapat melibatkan berbagai lembaga atau sektor lain untuk meningkatkan generalisasi hasil.
- b. Fokus pada Intervensi: Penelitian mendatang dapat mengkaji efektivitas berbagai intervensi untuk mengurangi stres kerja, *abusive supervision*, dan *cyberloafing*, serta meningkatkan kinerja pegawai.
- c. Penelitian Longitudinal: Melakukan penelitian jangka panjang untuk memantau perubahan dalam hubungan antara variabel-variabel tersebut seiring waktu dan menilai dampak jangka panjang dari intervensi.

REFERENSI

- Arwin, Ciamas, E. S., Siahaan, R. F., Vincent, W., & Rudy. (2019). Analisis Stress Kerja Pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan. *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 1, 75–78.
- Dandotiya, R., Aggarwal, P., & Gopal, R. (2020). Impact of food and beverage quality on passenger satisfaction in Indian railways. *International Journal of Customer Relationship Marketing and Management*, 11(2), 37–52.
- Desnirita, D., & Puriatna Sari, A. (2022). Dampak Beban Kerja Dan Prilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dwidaya World Wide Cabang Wilayah Dki Jakarta. *Jurnal Akademi Akuntansi Indonesia Padang*, 2(1), 1–13.
- Diastama, S., & Fajrianti. (2018). Pengaruh Cyberloafing Terhadap Task Performance Pada Karyawan Generasi Y TVRI Jawa Timur. *Psikologi Industri Dan Organisasi*, 7, 81–99.
- Firstian, W. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Justice, Abusive Supervision, Dan Job Stress Terhadap Cyberloafing Pada Karyawan Pt Mandiri (Persero) Tbk Area Jakarta Sudirman Muhammad. *Metrik Serial Humaniora Dan Sains*, 3(1), 53–59.

- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Jasmine, K., & Martdianty, F. (2022). The Analisis Pengaruh Abusive Supervision terhadap Employee Creativity dengan Sleep Deprivation, Emotional Exhaustion, dan Self Efficacy sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 13(1), 23–35.
- Jovitasari, A., & Miftahuddin, . (2019). Stressor, Abusive Supervision dan Tipe Kepribadian Terhadap Kelelahan Emosional. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 7(1), 32–41.
- Kartinah, K., Saifulah, A. M., Anisah, T. N., Nurwiyanta, N., & Sunyoto, D. (2023). Pengaruh Pengendalian Diri Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Dosen Di Indonesia. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 7(1), 513–523.
- 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.
- Lingkungan, P., Karyawan, D., & Aditama-jakarta, C. (2022). *H u m a n i s*. 2(2), 463–471.
- M. Rizky Ardiansyah. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Km 12. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74–83.
- Madya Ratri Harwita, D. (2023). Abusive Supervision: Telaah Literatur. *Berajah Journal*, 3(2), 305–314.
- Pratama, M.Y.A. & Yohana, W. S. (2022). MAHASISWA PSIKOLOGI UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA Mochammad Yoga Aditya Pratama Yohana Wuri Satwika Abstrak. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(1), 21–33.
- Puspita, I. A., & Yuniawan, A. (2012). Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Eksistensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Dinas Pertanian Perikanan dan Pangan Kabupaten Semarang). *Dipenogoro Journal Of Management*, 7(4), 1–14.
- Putri, N. E., & Tiarapuspa, T. (2023). Pengaruh Emotional Demand, Emotional Exhaustion, dan Abusive Supervision terhadap Turnover Intention. *Widya Manajemen*, 5(1), 43–55.
- Ridho, M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. *INA-Rvix Papers*, 10.
- Saragih, S., & Siahaan, E. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Efikasi Diri dan Kreatifitas Terhadap Kinerja Pegawai Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Djasamen Saragih Pematangsiantar. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 6(2), 90.
- Septina Liftyawan, K., Susilo Hadi, F., & Siwi Agustina, T. (2020). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Kelelahan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 1–16.
- Septyaningsih, R., & Palupiningdyah. (2017). Pengaruh Beban Kerja Berlebih dan Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap Kinerja melalui Kelelahan Emosional. *Management Analysis Journal*, 6(4), 461–472.
- Sholikhah. (2009). Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 238–253.

- Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, IV*(01), 132–141.
- Tarmidi, D., Prince, Y., Dosinaen, R. P., Siahaan, S. A., Azzadi, M. T., Angel, G., & Napitupulu, S. (2021). The Effect of Product Innovation and Price on Purchasing Decisions on Shopee Users in Bandung in 2021 (Case Study on Electronic Products Labeled Shipping from Overseas). *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education, 12*(4), 747–753.
- Vivani, S. (2021). *Perilaku Cyberloafingselama Work From Homeditinjau Dari Kontrol Diri Dan Keterikatan Kerja Padaaparatur Sipil Negara*. 1–180.
- Yuliasitini, N., & Putra, M. (2015). Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smk Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 4*(4), 255011.
- Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2017). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi), 1*(1), 33-52. DOI: <https://doi.org/10.31955/mea.vol1.iss1.pp33-52>.

TABEL DAN GAMBAR

Table 1 Nilai IKPA BPS Sumatera Selatan 5 Tahun Terakhir

Nama Satker	2019	2020	2021	2022	2023 (s.d. Juli)	Dibawah Mean
BPS Provinsi Sumatera Selatan	95,71	88,99	95,48	95,93	96,44	3 Kali
BPS Kota Palembang	94,39	90,43	96,64	94,20	93,89	3 Kali
BPS Kab. Musi Banyuasin	96,80	90,38	98,00	94,91	94,09	2 Kali
BPS Kab. Ogan Komering Ilir	97,61	89,95	96,52	94,05	92,28	2 Kali
BPS Kab. Ogan Komering Ulu	96,75	92,29	98,24	96,27	98,52	Tidak
BPS Kab. Muara Enim	96,78	87,18	95,49	95,29	94,71	3 Kali
BPS Kab. Lahat	96,80	92,49	97,78	96,81	92,56	1 Kali
BPS Kab. Musi Rawas	93,17	92,28	97,84	96,30	94,59	2 Kali
BPS Kota Prabumulih	97,69	87,13	85,45	94,13	97,23	3 Kali
BPS Kota Lubuk Linggau	97,20	88,65	98,55	96,88	99,24	1 Kali
BPS Kota Pagar Alam	95,90	89,73	97,58	96,43	97,16	1 Kali
BPS Kab. OKU Selatan	97,73	91,35	98,29	92,95	90,45	2 Kali
BPS Kab. Ogan Ilir	97,07	92,23	91,49	92,31	95,14	2 Kali
BPS Kab. Banyuasin	95,44	89,72	97,59	94,83	95,18	2 Kali
BPS Kab. OKU Timur	97,33	75,47	97,24	94,76	89,24	3 Kali
BPS Kab. Empat Lawang	95,34	93,78	98,26	96,28	95,35	1 Kali
Mean (Nilai rata-rata)	96,36	89,50	96,28	95,15	94,75	

Sumber: Dokumentasi DJPb Sumatera Selatan Tahun 2023

Table 2 frekuensi cyberloafing di BPS Sumatera Selatan

Waktu	Jenis Kelamin	Frekuensi Cyberloafing	Alasan Cyberloafing
09.00	Laki-laki	20	Game Online
	Perempuan	15	Media Sosial
10.00	Laki-laki	12	Menjelajah Internet
	Perempuan	10	Menonton Youtube
11.00	Laki-laki	18	Game Online
	Perempuan	15	Media Sosial
12.00	Laki-laki	5	Game Online
	Perempuan	2	Media Sosial
	Laki-laki	25	Menjelajah Internet

13.00	Perempuan	20	Menonton Youtube
-------	-----------	----	------------------

Table 3 Jenis Kelamin Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase
Perempuan	40	55,56
Laki-Laki	32	44,44
Total	72	100

Sumber: Data Primer diolah

Table 4 Umur Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase
21 – 30 Tahun	69	95,83
31 – 40 Tahun	3	4,17
Total	72	100

Sumber: Data Primer diolah

Table 5 Masa Kerja Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase
1 – 5 Tahun	61	84,72
6 – 10 Tahun	11	15,28
Total	72	100

Sumber: Data Primer diolah

Table 6 Kepemilikan Media Sosial Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase
a. WhatsApp	Ada	72
	Tidak Ada	0
b. Telegram	Ada	56
	Tidak Ada	16
c. Instagram	Ada	66
	Tidak Ada	6
d. Facebook	Ada	54
	Tidak Ada	18
e. TikTok	Ada	32
	Tidak Ada	40
f. Twitter	Ada	48
	Tidak Ada	24
g. YouTube	Ada	59
	Tidak Ada	13
h. Lainnya	Ada	19
	Tidak Ada	53
Total	72	100

Sumber: Data Primer diolah

Table 7 Penggunaan Marketplace Online oleh Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase
Ya	68	94,44
Tidak	4	5,56
Total	72	100

Sumber: Data Primer diolah

Table 8 Jenis Marketplace Online yang dikunjungi Responden

Kategori	Frekuensi	Persentase
a. Shopee	Pernah	70
	Tidak Pernah	2

b. Tokopedia	Pernah	57	79,17
	Tidak Pernah	15	20,83
c. Lazada	Pernah	35	48,61
	Tidak Pernah	37	51,39
d. Bukalapak	Pernah	20	27,78
	Tidak Pernah	52	72,22
e. TikTok Shop	Pernah	28	38,89
	Tidak Pernah	44	61,11
f. BliBli	Pernah	9	12,50
	Tidak Pernah	63	87,50
g. Lainnya	Pernah	13	18,06
	Tidak Pernah	59	81,94
Total		72	100

Sumber: Data Primer diolah

Table 9 Kepemilikan Aplikasi Game Online

Kategori	Frekuensi	Persentase
Ya	41	56,94
Tidak	31	43,06
Total	72	100

Sumber: Data Primer diolah

Table 10 Lama Akses Internet Harian

Kategori	Frekuensi	Persentase
1-4 Jam	7	9,72
5-8 Jam	26	36,11
≥ 8 Jam	39	54,17
Total	72	100

Sumber: Data Primer diolah

Table 11 Convergent Validity (Outer Loading)

	Abusive Supervision	Emotional Exhaustion	Kinerja Pegawai	Perilaku Cyberloafing	Stress Kerja	AVE	Ket
ABS1	0,926					0,798	Valid
ABS2	0,924						Valid
ABS3	0,828						Valid
EEX1		0,769				0,681	Valid
EEX2		0,830					Valid
EEX3		0,869					Valid
EEX4		0,854					Valid
EEX5		0,802					Valid
KPE01			0,745			0,589	Valid
KPE02			0,760				Valid
KPE03			0,766				Valid
KPE04			0,797				Valid
KPE05			0,768				Valid
KPE06			0,726				Valid
KPE07			0,757				Valid
KPE08			0,737				Valid
KPE09			0,842				Valid
KPE10			0,817				Valid
KPE11			0,732				Valid
KPE12			0,719				Valid
KPE13			0,804			Valid	
PCY1				0,929		0,858	Valid

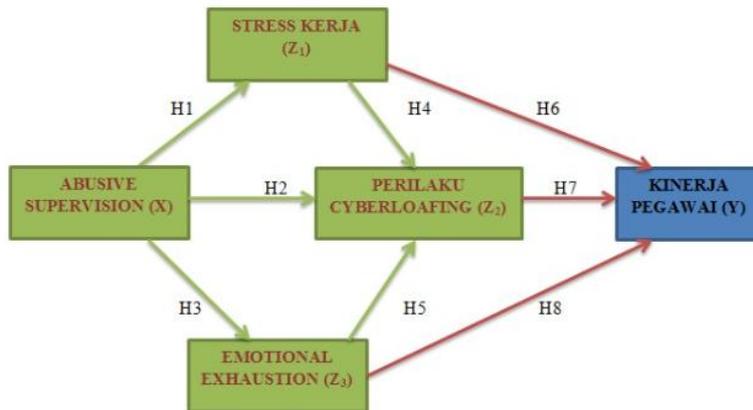
PCY2				0,924			Valid
STK1					0,814	0,642	Valid
STK2					0,834		Valid
STK3					0,811		Valid
STK4					0,781		Valid
STK5					0,765		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 3.0 (2024)

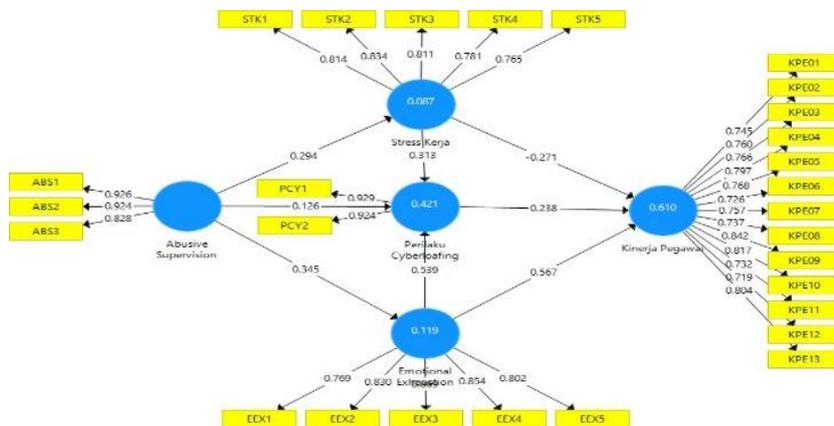
Table 12 Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	t-statistics (O/STDEV)	p-values
Abusive Supervision-> Stress Kerja	0,294	0,311	0,127	2,316	0,010
Abusive Supervision-> Perilaku Cyberloafing	0,126	0,123	0,112	1,125	0,131
Abusive Supervision->Emotional Exhaustion	0,345	0,347	0,121	2,866	0,002
Stress Kerja-> Perilaku Cyberloafing	0,313	0,311	0,109	2,875	0,002
Emotional Exhaustion-> Perilaku Cyberloafing	0,539	0,532	0,123	4,385	0,000
Stress Kerja-> Kinerja Pegawai	-0,271	-0,285	0,086	3,136	0,001
Perilaku Cyberloafing-> Kinerja Pegawai	0,238	0,237	0,091	2,626	0,004
Emotional Exhaustion-> Kinerja Pegawai	0,567	0,566	0,082	6,891	0,000

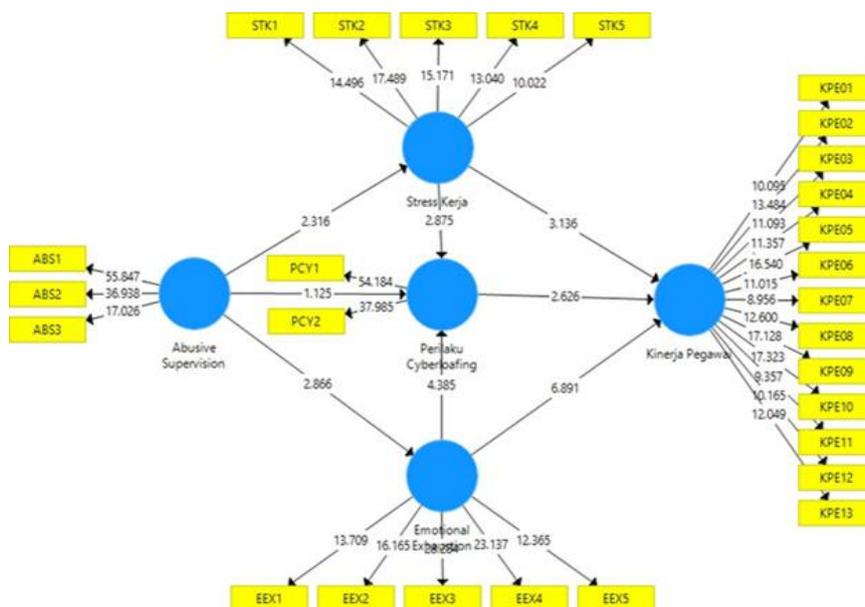
Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 3.0 (2024)



Gambar 1. Kerangka Berfikir/Kerangka Teoritis



Gambar 2. Outer Model Penelitian
 Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 3.0 (2024)



Gambar 3. Inner Model Penelitian
 Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS 3.0 (2024)