
PERAN CYBERLOAFING SEBAGAI MODERATOR DALAM MENINGKATKAN JOB PERFORMANCE

Evi Silvana Muchsinati*

Manajemen, Universitas Internasional Batam, Indonesia

Revi Hasnita

Magister Manajemen, Universitas Internasional Batam, Indonesia

Lily Sudhartio

Magister Manajemen, Universitas Internasional Batam, Indonesia

***Corresponding Author**

Revi Hasnita

2344042.revi@uib.edu

ARTICLE INFO

Article history :

Received:

14 October 2025

Revised:

26 November 2025

Accepted:

04 December 2025

ABSTRACT

This study aims to evaluate and analyze the effect of job stress, boredom, and workplace ostracism on job performance, with cyberloafing behavior as a moderating variable, on Riau Islands Provincial Government employees. The approach used is quantitative, involving the distribution of questionnaires to 1,200 employees from 12 Regional Apparatus that experienced a decrease in SAKIP scores in 2023. The sample size consisted of 300 employees, determined using the Slovin formula calculation. Data analysis was carried out using SmartPLS version 3.0 software with the Structural Equation Modeling (SEM) method. The research findings show: (1) Job Stress has a positive and significant influence on Job Performance; (2) Boredom has a negative and significant influence on Job Performance; (3) Workplace Ostracism has a negative and significant impact on Job Performance; (4) cyberloafing behavior has no moderating effect on the relationship between job stress and Job Performance; (5) cyberloafing behavior moderately strengthens the relationship between Boredom and Job Performance significantly; and (6) cyberloafing behavior moderately weakens the relationship between Workplace Ostracism and Job Performance significantly.

Keywords: *job stress, boredom, workplace ostracism, job performance, cyberloafing*

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



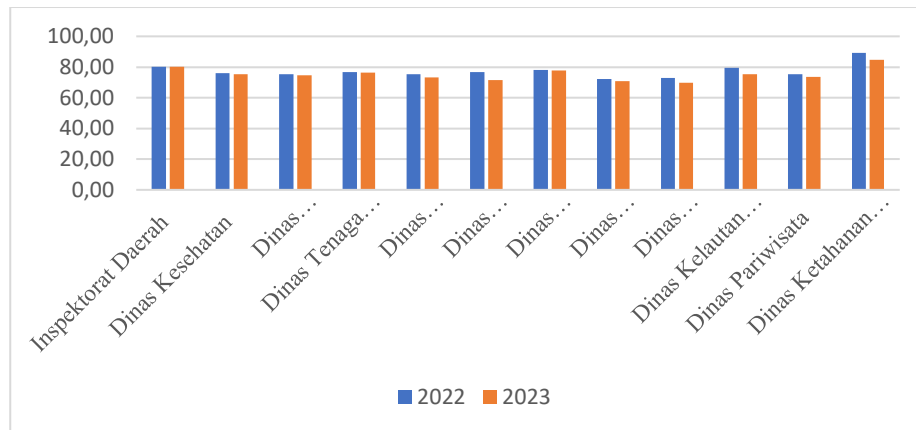
PENDAHULUAN

Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) menjadi krusial bagi organisasi publik agar seluruh proses kerja berjalan efektif, pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja institusi dan mutu pelayanan publik. Pada penelitian ini beberapa faktor yang dibahas yaitu, *job stres*, *boredom*, *workplace ostracism*, *Cyberloafing*, dan *job performance*. Kinerja pegawai (*job performance*) didefinisikan sebagai perilaku adaptif yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, mencakup dimensi *task performance*, *contextual performance* serta *counterproductive work behavior* seperti penyalahgunaan waktu (Borman & Motowidlo, 1993; Campbell, 1990; Rotundo, 2002). Penurunan SAKIP mencerminkan gangguan pada dimensi ini di sektor publik. Faktor psikologis memengaruhi *job performance* secara diferensial. *Job stress* terbagi *challenge stress* dan *hindrance stress*; integrasi keduanya holistik untuk konteks birokrasi (Deng et al., 2019). *Boredom* memicu penarikan diri, menurunkan inisiatif dan kualitas kerja karena kurangnya stimulasi kognitif (Loukidou et al., 2009; Sutarto & Izzah, 2022). *Workplace ostracism* memutus akses sosial, menghasilkan penurunan *performance* dan kelelahan emosional (Choi, 2020; Ferris et al., 2008; Jahanzeb et al., 2018). *Cyberloafing* berfungsi sebagai mekanisme *coping emosional* terhadap tekanan, di mana karyawan menggunakan internet untuk pelarian sementara dari tekanan kerja (Andel et al., 2019; Pindek et al., 2018), dengan efek moderasi kontekstual di sektor publik yang minim kajian (Lim & Chen, 2012). Kerangka ini mengintegrasikan psikologi organisasi digital untuk menjelaskan dinamika *performance* pegawai era SPBE.

Di tingkat pemerintah daerah, sistem penilaian kinerja dievaluasi melalui SAKIP (Fajri et al., 2022). Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah tahun 2023, Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau meraih nilai SAKIP sebesar 76.14 dengan predikat “BB” yang menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja pemerintah Provinsi Kepulauan Riau adalah “Sangat Baik” (Provinsi Kepulauan Riau, 2024). Meskipun hanya mengalami sedikit peningkatan sebesar 0.32, nilai evaluasi akuntabilitas kinerja Provinsi Kepulauan Riau lebih tinggi dari nilai rata - rata pemerintah provinsi secara nasional yang hanya 72.17 (Menteri PANRB, 2023). Namun, pencapaian nilai SAKIP untuk tingkat Perangkat Daerah pada Pemerintahan Provinsi Kepulauan Riau ada yang mengalami peningkatan dan penurunan.

Penilaian SAKIP Perangkat Daerah pada Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dilakukan oleh Inspektorat Daerah. Dari laporan hasil evaluasi tahun 2022 dan 2023 terdapat 12 Perangkat Daerah yang memperoleh nilai SAKIP yang mengalami penurunan pada tahun 2023, dapat dilihat pada diagram berikut:

Tabel 1: Nilai SAKIP Perangkat Daerah yang Mengalami Penurunan Tahun 2023



Sumber: Laporan Hasil Evaluasi Sakip Perangkat Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2022 dan 2023

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh kinerja para pegawai yang optimal. Dengan kemampuan yang baik dalam mengemban tugas, setiap pegawai dapat memberikan hasil kerja yang maksimal bagi kemajuan organisasi (Fajri et al., 2022). Dengan demikian, penurunan nilai SAKIP pada 12 Perangkat Daerah menunjukkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Sementara teknologi menggunakan internet menunjang penyelenggaraan SPBE pada Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau, ternyata juga membuka peluang baru untuk perilaku menyimpang di tempat kerja (Koay & Soh, 2019). Menurut Lim (2002), *cyberloafing* adalah aktivitas yang dilakukan karyawan dengan menggunakan akses internet di kantor pada waktu bekerja untuk kepentingan pribadi, misalnya membuka situs yang tidak terkait pekerjaan, berkirim pesan atau surel non-pekerjaan, mengobrol daring, bermain game, menonton video, berbelanja online, serta mengirim pesan pribadi. Tindakan ini digolongkan sebagai penyalahgunaan internet karena waktu yang digunakan seharusnya dialokasikan untuk menyelesaikan tugas utama.

Menurut data dari Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (Survei & Responden, 2024), penduduk Indonesia yang terhubung ke internet pada tahun 2024 mencapai 221.563.479 orang dari total populasi 278.696.200 jiwa, atau setara dengan 79,5% dari seluruh penduduk. Di Kepulauan Riau, jumlah pengguna internet adalah sebesar 81,09% dari total penduduk. Mengakses sosial media menduduki skor paling tinggi untuk alasan penggunaan internet dengan skor 3.31, lebih tinggi dibanding alasan untuk bekerja/bersekolah secara daring yang hanya memiliki skor 2,92. Untuk metode koneksi internet, menggunakan wifi yang terpasang di kantor/sekolah/kampus adalah sebesar 1,68%.

Olajide et al., (2018) menemukan bahwa kecanduan internet untuk mencari informasi yang tidak relevan selama jam kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Askew, (2012) yang mengungkapkan bahwa karyawan sering kali teralihkan oleh situs-situs lain ketika mencari informasi, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka.

Beberapa studi telah mengungkap bahwa *cyberloafing* berhubungan erat dengan kondisi psikologis seperti tingkat stres kerja (*job stress*), kebosanan (*boredom*), serta pengalaman pengucilan sosial atau *workplace ostracism* di lingkungan kerja. Menurut penelitian Andel et al., (2019), perilaku *cyberloafing* merupakan salah satu strategi yang dipakai karyawan untuk mengatasi tekanan dan stres di tempat kerja. Pindek et al., (2018) mengemukakan bahwa *cyberloafing* memiliki peran positif karena mampu membantu karyawan dalam mengatasi rasa bosan selama bekerja. Sedangkan Koay & Soh, (2019)

mengungkapkan bahwa pengucilan di lingkungan kerja dapat memicu kelelahan emosional pada karyawan, yang selanjutnya berkontribusi pada peningkatan perilaku *cyberloafing* selama jam kerja.

Penelitian terdahulu sebagian besar berfokus pada hubungan antara *cyberloafing* dan kinerja di sektor swasta, dengan sedikit perhatian pada sektor publik yang memiliki karakteristik, budaya kerja, dan tuntutan berbeda (Lim & Chen, 2012). Selain itu, studi yang mengkaji dampak psikologis secara simultan (*job stress*, *boredom*, dan *ostracism*) kinerja pegawai pada sektor publik sangat jarang ditemukan. Ini menjadi gap penelitian yang penting untuk diisi agar dapat memberikan pemahaman holistik mengenai bagaimana perilaku digital pegawai memengaruhi kondisi psikologis mereka dan bagaimana hal tersebut berimplikasi pada kinerja pegawai tersebut.

Keunikan dan kebaruan penelitian ini terletak pada pendekatan komprehensif yang mengintegrasikan variabel perilaku *cyberloafing* dengan tiga variabel psikologis sekaligus—*job stress*, *boredom*, dan *workplace ostracism*—serta mengkaji pengaruh gabungan terhadap *job performance* pegawai di lingkungan pemerintahan. Pendekatan ini memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan teori sumber daya manusia digital dan psikologi organisasi dalam konteks birokrasi pemerintahan yang masih minim kajian empirisnya.

Dengan mengidentifikasi pengaruh perilaku *cyberloafing* dan kondisi psikologis pegawai berupa *job stress*, *boredom*, dan *workplace ostracism* terhadap kinerja pegawai, Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau diharapkan dapat mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Misalnya, melalui program manajemen stres, peningkatan keterikatan kerja, serta penciptaan budaya kerja inklusif untuk mengurangi *ostracism*. Intervensi ini diharapkan mampu memperbaiki atau mempertahankan capaian SAKIP, sekaligus meningkatkan kualitas pelayanan publik dan kepuasan masyarakat. Oleh karena itu, penelitian ini sangat relevan dan mendesak dilakukan sebagai upaya strategis memperkuat kinerja instansi pemerintah di era digital sekaligus memberikan sumbangan keilmuan yang aplikatif dan kontekstual untuk pengelolaan pegawai negeri modern.

KERANGKA KERJA TEORITIS DAN STUDI EMPIRIS

Job Performance

Menurut Campbell, (1990) kinerja individu merupakan tindakan atau perilaku yang berkaitan langsung dengan upaya mencapai tujuan organisasi. Kinerja individu lebih banyak dititikberatkan pada kinerja tugas, yaitu kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas inti yang menjadi tanggung jawabnya, yang diukur melalui aspek kuantitas dan kualitas kerja, keterampilan, serta pengetahuan yang dimiliki (Campbell, 1990; Rotundo, 2002). Namun, Kinerja individu merupakan konsep yang multidimensi, yang tidak hanya mencakup kinerja tugas, tetapi juga perilaku kontekstual dan perilaku kontra-produktif. Perilaku kontekstual adalah serangkaian tindakan yang mendukung suasana sosial dan psikologis di tempat kerja, seperti memberikan usaha lebih, membantu rekan, berkolaborasi, dan berkomunikasi dengan lancar (Borman & Motowidlo, 1993; Rotundo, 2002). Sementara itu, perilaku kontra-produktif mencakup tindakan yang merugikan organisasi, seperti ketidakhadiran tanpa alasan, melakukan aktivitas di luar tugas, pencurian, dan penyalahgunaan zat (Koopmans et al., 2012; Rotundo, 2002).

Job Stress dan Job Performance

Dampak *job stress* terhadap kinerja telah banyak diteliti. Yozgat et al., (2012) melakukan penelitian terhadap 424 karyawan sektor publik di Istanbul yang hasilnya memperlihatkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *job stress* dan kinerja di sektor publik, semakin tinggi *job stress*, semakin rendah kinerja karyawannya. Di bidang Kesehatan, dengan jumlah populasi penelitian 650 orang tenaga Kesehatan dari 22 Puskesmas di Kabupaten Lima Puluh Kota, Arif et al., (2022) menyimpulkan bahwa *job stress* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kabupaten Lima Puluh Kota. Namun berbeda dengan Deng et al., (2019) mengambil sampel 1.594 pekerja kesehatan dari rumah sakit umum di Cina yang menyimpulkan bahwa *job stress* yang terdiri dari *challenge stress* dan *hindrance stress* memiliki korelasi yang kuat. *Challenge stress* secara signifikan berhubungan positif dengan kinerja, sedangkan *hindrance stress* secara signifikan berhubungan negatif dengan kinerja.

Sementara penelitian Bjaalid et al. (2020) terhadap karyawan rumah sakit di Norwegia menemukan bahwa stres institusional memiliki pengaruh negatif yang substansial pada variabel motivasi karyawan dan pemimpin dimana secara langsung mempengaruhi kinerja di antara karyawan. Begitu juga hasil penelitian Nisar & Rasheed, (2020) terhadap 271 pekerja polisi di AJ&K Pakistan yang menunjukkan bahwa *job stress* berhubungan negatif dengan kepuasan karir, kinerja dalam peran, dan kinerja ekstra peran pegawai polisi.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan tersebut, hipotesis yang diusulkan adalah:

H1: *Job Stress* Berpengaruh Signifikan Terhadap *Job Performance*

Boredom dan Job Performance

Penelitian yang dilakukan oleh Loukidou et al., (2009) mengungkapkan bahwa kebosanan di tempat kerja dapat mengakibatkan penurunan kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, dan kinerja. Karyawan yang mengalami kebosanan cenderung kurang terlibat dalam tugas-tugas mereka, menunjukkan inisiatif yang rendah, dan kurang memperhatikan kualitas hasil kerja mereka. Situasi ini dapat berdampak negatif pada pencapaian target dan tujuan organisasi. Sutarto & Izzah, (2022) dalam hasil penelitiannya pada 75 pekerja perempuan di industri mode muslim menunjukan hasil bahwa kebosanan dan stress mempengaruhi kinerja ke arah negatif. Sementara itu penelitian menggunakan tipe instruksi dan tingkat kecenderungan seseorang terhadap kebosanan mempengaruhi kinerja kewaspadaan, tingkat beban kerja, serta perasaan bosan selama tugas. Individu dengan tingkat kebosanan yang rendah cenderung tampil dengan kinerja lebih tinggi serta melaporkan pengalaman kebosanan yang lebih sedikit daripada mereka yang memiliki kecenderungan kebosanan tinggi (Sawin & Scerbo, 1995).

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, hipotesis yang diusulkan adalah:

H2: *Boredom* Berpengaruh Signifikan Terhadap *Job Performance*

Workplace Ostracism dan Job Performance

Workplace Ostracism memiliki kontribusi pada berbagai perilaku, termasuk perilaku menyimpang (Peng & Zeng, 2017), penarikan perilaku prososial (Berry et al., 2018) penurunan kepuasan (Chung & Kim, 2017), dan kelelahan emosional (Jahanzeb et al., 2020). Secara khusus, pengucilan di tempat kerja memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kinerja (Jahanzeb et al., 2020).

Uslu, (2021) menyebutkan bahwa *ostracism* memiliki konsekuensi secara negatif dan positif terhadap keinginan organisasi yang secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan, *ostracism* dianggap sebagai faktor potensial yang mempengaruhi kinerja. Selain itu, *ostracism* memotong ikatan sosial karyawan dengan anggota organisasi lainnya (Williams, 2001). Dalam literatur, Ferris et al., (2008) menemukan hubungan negatif yang signifikan antara *workplace ostracism* dan kinerja karyawan dalam studi mereka terhadap 822 karyawan dari berbagai organisasi dan profesi. Lustenberger & Jagacinski, (2010) menemukan bahwa peserta yang dikucilkan berkinerja lebih rendah dalam dua penelitian terpisah yang dilakukan pada 71 dan 156 mahasiswa psikologi. Haq, (2014) melakukan penelitian pada 229 orang dari berbagai pekerjaan dan profesi di Pakistan dan mengungkapkan bahwa *ostracism* memiliki efek negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

De Clercq et al. (2019) dalam penelitiannya terhadap karyawan dan supervisor di organisasi Pakistan menemukan bahwa *ostracism* berhubungan negatif dengan kinerja. Sejalan dengan penelitian Choi (2020), yang menunjukkan bahwa *ostracism* dikaitkan secara negatif dengan kinerja dalam peran yang dinilai oleh supervisor dan perilaku kewarganegaraan organisasi dan hubungan negatif yang lebih kuat dengan kinerja pada tingkat hubungan organisasi yang rendah.

Temuan-temuan penelitian tersebut mengindikasikan bahwa *workplace ostracism* memiliki dampak pada *job Performance* yang menjadi dasar untuk mengembangkan hipotesis bahwa:

H3: *Workplace Ostracism* Berpengaruh Signifikan terhadap *Job Performance*

Cyberloafing* Sebagai Moderasi pada Hubungan *Job Stress* dengan *Job Performance

Ketika seorang karyawan mengalami stres terkait pekerjaan, dia memerlukan mekanisme koping untuk mengendalikan job stressnya (Maden-Eyiusta, 2021). Menurut Hanle & Blanchard (2008) dengan menggunakan taksonomi koping dari Folkman & Lazarus (1985), diketahui bahwa *cyberloafing* adalah bentuk koping untuk mengurangi stress di tempat kerja. Penelitian oleh Pindek et al., (2018) memberikan bukti empiris bahwa karyawan yang mengalami tekanan dan stres di tempat kerja cenderung menggunakan *cyberloafing* sebagai bentuk pelarian emosional untuk mengatasi beban kerja. Hal ini juga sejalan dengan literatur tentang istirahat mikro, atau istirahat informal jangka pendek selama jam kerja (Fritz et al., 2011), yang juga dapat digunakan oleh karyawan sebagai mekanisme koping di tempat kerja akibat kondisi stres seperti tekanan kerja karena paparan agresi (Andel et al., 2019).

Namun, hasil penelitian dari studi Leovani & Yakuputri, (2024) menemukan bahwa tidak adanya peran *cyberloafing* sebagai variabel moderasi antara beban kerja dan kinerja. Dukungan manajemen terhadap penggunaan teknologi yang mendukung kreativitas dan produktivitas, ditambah dengan kemampuan kontrol diri karyawan yang baik, membuat pengaruh moderasi dari *cyberloafing* menjadi tidak signifikan. Hasil ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Cahyaningrum & Tirta Projo, (2021) yang mengemukakan bahwa *cyberloafing* yang berperan sebagai variabel moderator tidak memiliki pengaruh dalam memoderasi hubungan stress di tempat kerja seperti ambiguitas peran dan konflik peran terhadap kepuasan kerja yang pada akhirnya dapat berdampak pada kinerja.

Berdasarkan alasan dari teori dan studi sebelumnya, peneliti mengusulkan hipotesis:

H4: *Job Stress* Berpengaruh Signifikan Terhadap *Job Performance* dengan *Cyberloafing* sebagai Variabel Moderasi

Cyberloafing Sebagai Moderasi pada Hubungan Boredom dengan Job Performance

Individu menyadari bahwa kebosanan dirasakan melalui isyarat meta-kognitif, seperti persepsi berlalunya waktu yang lambat, persepsi sejumlah besar upaya yang diperlukan untuk melanjutkan tugas, dan kesadaran akan kesulitan perhatian (Fisher, 2018). Orang yang bosan mencoba untuk menurunkan regulasi perasaan dengan menerapkan strategi koping. Perilaku koping secara tradisional dikategorikan sebagai perilaku yang berfokus pada masalah atau emosi, perilaku pendekatan atau penghindaran, koping kontrol primer atau kontrol sekunder, atau koping proaktif atau reaktif (Carver & Connor-Smith, 2010).

Penelitian Pindek et al. (2018) terhadap 463 karyawan universitas yang menyimpulkan bahwa *cyberloafing* memiliki fungsi positif karena dapat membantu karyawan mengatasi kebosanan di tempat kerja. Hasil penelitiannya menunjukkan hubungan *cyberloafing* dengan pengurangan beban kerja dan kebosanan secara signifikan. Penelitian Metin-Orta & Demirtepe-Saygılı, (2023) terhadap 267 Sarjana di Turki juga memperlihatkan bahwa *cyberloafing* yang dilakukan membawa dampak positif psikologis mereka. *Cyberloafing*, menjelajahi internet, mengobrol di media sosial, atau membaca berita sering dianggap sebagai strategi keterlibatan tugas negatif lainnya sebagai reaksi terhadap kebosanan di tempat kerja (Blanchard & Henle, 2008). Namun, penelitian menunjukkan bahwa bahkan perilaku yang tidak terkait dengan pekerjaan ini dapat mengarah pada ide-ide baru dan meningkatkan kreativitas serta menjangkau jaringan baru yang dapat digunakan di tempat kerja (Anandarajan et al., 2011).

Berdasarkan alasan dari teori dan penelitian yang telah dilakukan, peneliti mengusulkan hipotesis:

H5: *Boredom* Berpengaruh Signifikan Terhadap *Job Performance* dengan *Cyberloafing* sebagai Variabel Moderasi

Cyberloafing sebagai Moderasi pada Hubungan Workplace Ostracism dengan Job Performance

Koay & Soh, (2019) menunjukkan dalam penelitiannya bahwa pengucilan di tempat kerja dapat menyebabkan kelelahan emosional pada karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan perilaku *cyberloafing* di tempat kerja. Namun, jika diasumsikan bahwa perilaku *cyberloafing* adalah bentuk pelarian dari pengucilan, maka *cyberloafing* dapat meningkatkan keausan psikologis. Artinya, *cyberloafing* yang mereka lakukan dapat mengurangi ketahanan mereka dari waktu ke waktu karena bukan mengatasi sumber stres dengan efektif (Baş & Sabri Sirin, 2023).

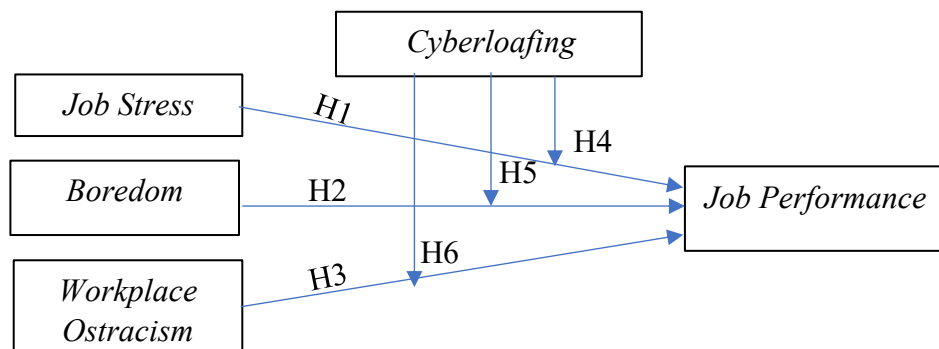
Selain itu, penelitian Askew, (2012) juga menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* dapat mengurangi kinerja karyawan. Aktivitas *cyberloafing* memakan banyak waktu karyawan dan mengganggu proses penyelesaian tugas-tugas kerja (Sharma & Gupta, 2003). Akibatnya, penurunan kinerja menjadi tak terhindarkan. Dalam konteks ini, Baş & Sabri Sirin (2023) menemukan dalam penelitiannya bahwa efek moderasi *cyberloafing* signifikan dalam hubungan antara pengucilan di tempat kerja dan performa kinerja. Ketika *cyberloafing* meningkat, hubungan antara pengucilan di tempat kerja dan kinerja karyawan semakin kuat.

Berdasarkan penelitian dan penjelasan di atas, diperkirakan *cyberloafing* memiliki efek moderasi pada hubungan antara pengucilan di tempat kerja dan kinerja karyawan.

H6: *Workplace Ostracism* Berpengaruh Signifikan Terhadap *Job Performance* dengan *Cyberloafing* sebagai Variabel Moderasi

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan hipotesis yang diusulkan, diketahui kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Sumber:(Deng et al., 2019); (Ahmad Aliyu, 2018);(Zahmat Doost & Zhang, 2024); (Baş & Sabri Sirin, 2023); (Cahyaningrum & Tirta Projo, 2021) (Al-Mashadani, 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan subjek penelitian adalah pegawai pada Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau, dengan jumlah populasi sebanyak 1.200 pegawai dari 12 Perangkat Daerah di Provinsi Kepulauan Riau yang mengalami penurunan nilai SAKIP tahun 2023. Peneliti menggunakan *purpose sampling*, dengan besar sampel diperoleh dengan menggunakan perhitungan *sample size calculator* berdasarkan rumus Slovin dengan nilai Margin Error 5% sehingga diperoleh besar sample sebesar 300 orang.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner, di mana setiap item jawaban diukur menggunakan skala Likert. Skala tersebut terdiri dari nilai 1 untuk Sangat Tidak Setuju, 2 untuk Tidak Setuju, 3 untuk Netral, 4 untuk Setuju, dan 5 untuk Sangat Setuju. Analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 3.0, yang menerapkan teknik *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk menguji hubungan sebab-akibat antar variabel secara simultan. Sebelum analisis utama, dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen untuk memastikan kualitas data. Selain itu, analisis korelasi dan regresi juga digunakan untuk melihat kekuatan dan arah pengaruh perilaku *cyberloafing* terhadap *job stress*, *boredom*, *workplace ostracism*, dan dampaknya terhadap *job performance*.

Kuesioner penelitian disebarkan ke seluruh populasi melalui whatsapp pribadi dan group kantor dengan mengirimkan link *google form* yang berisi tentang karakteristik responden dan kuisisioner tiap variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden penelitian terdiri dari 300 pegawai yang bekerja pada Perangkat Daerah Provinsi Kepulauan Riau yang mengalami penurunan nilai SAKIP tahun 2023. Data demografi memberikan informasi jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja dari responden.

Tabel 2. Demografi Responden

Karakteristik	Kriteria	Jumlah (n=300)	Persentase
Jenis kelamin	Laki-Laki	148	49
	Perempuan	152	51

Usia (tahun)	21-30	33	11
	31-40	99	33
	41-50	144	48
	51-60	24	12
Pendidikan	SMA (Sederajat)	21	7
	D3	21	7
	S1/D IV	204	68
	S2	54	18
Masa Kerja (tahun)	1 – 5	36	12
	6 – 10	51	17
	11 – 15	111	37
	16 – 20	72	24
	Lebih dari 20 Tahun	30	10

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel 2 menunjukkan persentase responden perempuan sebesar 51%, sedangkan responden laki-laki sebesar 49% dengan rentang usia antara 41 hingga 50 tahun. Komposisi usia responden yang didominasi individu berpengalaman membuat hasil penelitian lebih merepresentasikan sudut pandang kelompok usia tersebut. Mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan S1 atau Diploma IV, yang mencapai 68% dari keseluruhan peserta. Kondisi ini mencerminkan bahwa responden memiliki latar belakang pendidikan yang kuat, sehingga dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap kualitas data dan hasil analisis penelitian. Masa kerja mayoritas responden adalah antara 11 hingga 15 tahun, yaitu sebesar 37,4% menandakan bahwa sebagian besar responden berpengalaman dalam menjalankan tugas.

Analisis Data

Evaluasi *Outer Model*

Model pengukuran luar meliputi evaluasi terhadap validitas konvergen, validitas diskriminan, serta reliabilitas komposit.

Validitas Konvergen. Validitas konvergen diuji dengan mengevaluasi nilai outer loading (*loading factor*) serta *Average Variance Extracted* (AVE). Sebuah indikator dianggap memenuhi validitas konvergen apabila nilai outer loading melebihi 0,70 dan nilai AVE lebih dari 0.50 (Chin & Todd, 1995). Berikut dapat dilihat pada tabel 3 validitas konvergen dari hasil olah data responden:

Tabel 3. Validitas Convergen

Variabel	Item	Outer loadings	AVE	Deskripsi
Job Stress	JS1	0.896	0.683	Valid
	JS2	0.909		Valid
	JS3	0.882		Valid
	JS4	0.840		Valid
	JS5	0.725		Valid
	JS6	0.792		Valid

Boredom	JS7	0.717	0.705	Valid
	BR1	0.754		Valid
	BR2	0.860		Valid
	BR3	0.882		Valid
	BR4	0.900		Valid
	BR5	0.868		Valid
	BR6	0.808		Valid
	BR7	0.795		Valid
<i>Workplace Ostracism</i>	BR8	0.840	0.736	Valid
	WO1	0.828		Valid
	WO2	0.900		Valid
	WO3	0.888		Valid
	WO4	0.845		Valid
	WO5	0.854		Valid
<i>Cyberloafing</i>	WO6	0.830	0.561	Valid
	CF1	0.732		Valid
	CF2	0.722		Valid
	CF3	0.808		Valid
	CF4	0.730		Valid
	CF5	0.723		Valid
	CF6	0.748		Valid
	CF7	0.771		Valid
<i>Job Performance</i>	CF8	0.730	0.750	Valid
	CF9	0.740		Valid
	JP1	0.888		Valid
	JP2	0.865		Valid
	JP3	0.893		Valid
	JP4	0.902		Valid
	JP5	0.817		Valid
	JP6	0.841		Valid
	JP7	0.852		Valid

Sumber: Data primer diolah, 2025

Nilai outer loading untuk setiap indikator dalam variabel penelitian berada di atas 0.70, sementara nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk masing-masing variabel melebihi 0.50, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi kriteria validitas konvergen yang baik. (Sekaran Uma; Bougie Roger, 2016).

Validitas Diskriminan. Validitas diskriminan digunakan untuk memastikan bahwa setiap konstruk dalam model laten memiliki karakteristik yang berbeda dari konstruk lain. Pengujian validitas dilakukan guna menilai efektivitas instrumen dalam melakukan pengukuran secara akurat. Dalam aplikasi SMART-PLS, validitas diskriminan dapat dievaluasi menggunakan dua metode utama, yaitu kriteria *Fornell-Larcker* dan analisis *cross loading* (Ghozali, 2016). Dalam kriteria Fornell-Larcker, validitas diskriminan dianggap terpenuhi apabila akar kuadrat dari nilai AVE suatu konstruk lebih tinggi dibandingkan dengan korelasinya terhadap konstruk laten lainnya. Sementara itu,

pada metode cross loading, setiap indikator diharapkan menunjukkan nilai loading yang lebih besar pada konstruk asalnya daripada pada konstruk lain dalam model (Sekaran Uma; Bougie Roger, 2016).

Tabel 4. Nilai Cross Loading

Code	Boredom	Cyberloafing	Job Performance	Job Stress	Ostracism
BR1	0.754	0.351	-0.254	0.198	0.511
BR2	0.860	0.466	-0.414	0.264	0.606
BR3	0.882	0.511	-0.356	0.211	0.692
BR4	0.900	0.485	-0.347	0.245	0.691
BR5	0.868	0.494	-0.364	0.241	0.678
BR6	0.808	0.376	-0.317	0.293	0.581
BR7	0.795	0.510	-0.307	0.212	0.555
BR8	0.840	0.536	-0.290	0.204	0.636
CF1	0.443	0.732	-0.218	0.127	0.430
CF10	0.357	0.722	-0.145	0.110	0.386
CF2	0.527	0.808	-0.316	0.140	0.607
CF3	0.450	0.730	-0.247	0.124	0.429
CF4	0.355	0.723	-0.085	0.147	0.360
CF5	0.416	0.748	-0.141	0.168	0.388
CF6	0.449	0.771	-0.274	0.069	0.491
CF7	0.435	0.730	-0.185	0.169	0.474
CF8	0.346	0.740	-0.287	0.041	0.420
CF9	0.325	0.779	-0.218	0.123	0.420
JP1	-0.390	-0.275	0.888	0.043	-0.415
JP2	-0.330	-0.255	0.865	0.119	-0.351
JP3	-0.420	-0.364	0.893	0.019	-0.409
JP4	-0.412	-0.331	0.902	0.062	-0.440
JP5	-0.270	-0.176	0.817	0.171	-0.280
JP6	-0.265	-0.208	0.841	0.112	-0.273
JP7	-0.299	-0.234	0.852	0.120	-0.309
JS1	0.266	0.110	0.093	0.896	0.109
JS2	0.281	0.123	0.077	0.909	0.163
JS3	0.232	0.154	0.093	0.882	0.152
JS4	0.311	0.207	0.051	0.840	0.217
JS5	0.466	0.227	-0.045	0.725	0.300
JS6	0.315	0.177	0.032	0.792	0.190
JS7	0.359	0.207	0.017	0.717	0.285
WO1	0.640	0.468	-0.338	0.183	0.828
WO2	0.661	0.482	-0.382	0.100	0.900
WO3	0.639	0.546	-0.386	0.118	0.888
WO4	0.634	0.550	-0.344	0.168	0.845
WO5	0.641	0.532	-0.324	0.145	0.854
WO6	0.597	0.547	-0.359	0.121	0.830

Sumber: Data primer diolah, 2025

Nilai cross loading pada variabel penelitian, sebagaimana terlihat pada tabel 4, menunjukkan angka tertinggi jika dibandingkan dengan nilai cross loading dari indikator-indikator pada variabel lain. Hal ini menunjukkan bahwa indikator yang digunakan dalam

penelitian ini telah memenuhi syarat validitas diskriminan yang baik dalam pembentukan masing-masing variabel.

Tabel 5. Nilai *Fornell-Larcker Criterion*

Variabel	Boredom	Cyberloafing	Job Performance	Job Stress	Ostracism
<i>Boredom</i>	0.840				
<i>Cyberloafing</i>	0.557	0.749			
<i>Job Performance</i>	-0.400	-0.311	0.866		
<i>Job Stress</i>	0.279	0.154	0.103	0.826	
<i>Ostracism</i>	0.740	0.606	-0.416	0.160	0.858

Sumber: Data primer diolah, 2025

Akar kuadrat dari nilai AVE pada masing-masing konstruk menunjukkan nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan korelasinya terhadap variabel laten lain, sebagaimana disajikan dalam tabel 5. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Reliabilitas Komposit. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. *Cronbach's Alpha* mengukur batas bawah reliabilitas konstruk, sedangkan *Composite Reliability* memberikan estimasi yang lebih akurat mengenai konsistensi internal konstruk. Kriteria umum menyatakan bahwa nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* harus lebih dari 0.70 untuk dianggap *reliable*, meskipun nilai 0.60 masih dapat diterima. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen pengukuran konsisten dan akurat dalam mengukur konstruk yang dimaksud (Chin & Todd, 1995; Ghazali, 2016; Hair, J. F., 2017). Untuk memperbaiki keterbatasan dari *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* dengan memberikan estimasi reliabilitas internal yang lebih akurat dapat dilihat pada nilai ρ_A . Nilai ρ_A di atas 0.70 dianggap sebagai tanda bahwa konstruk tersebut dapat diandalkan dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Tabel 6. Hasil Uji *Reliability – Composite Reliability*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	ρ_A	<i>Composite Reliability</i>	Deskripsi
<i>Job Stress</i>	0.936	0.828	0.937	Reliable
<i>Boredom</i>	0.940	0.948	0.950	Reliable
<i>Workplace</i>	0.928	0.931	0.944	Reliable
<i>Ostracism</i>				
<i>Cyberloafing</i>	0.915	0.929	0.927	Reliable
<i>Job Performance</i>	0.944	0.951	0.955	Reliable

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel 6 memperlihatkan bahwa semua variabel memiliki *Cronbach's alpha*, *reliabilitas komposit* dan ρ_A di atas 0.7, sehingga *reliable* dan layak untuk pengujian model struktural (*outer model*).

Evaluasi Model Struktural (Inner Model). R-Square (R^2).

Model struktural (*inner model*) memperlihatkan hubungan kausal antar variabel laten berdasarkan teori yang dilakukan dengan melihat nilai *R Square* pada konstruk endogen (Sekaran Uma; Bougie Roger, 2016). Nilai *R Square* merupakan koefisien determinasi yang menggambarkan konstruksi endogen. Besaran nilai *R Square* sebesar

0.75, 0.50, dan 0.25 masing-masing mengindikasikan tingkat kekuatan model yang kuat, sedang, dan lemah (Hair et al., 2021).

Tabel 7. R-Square Value

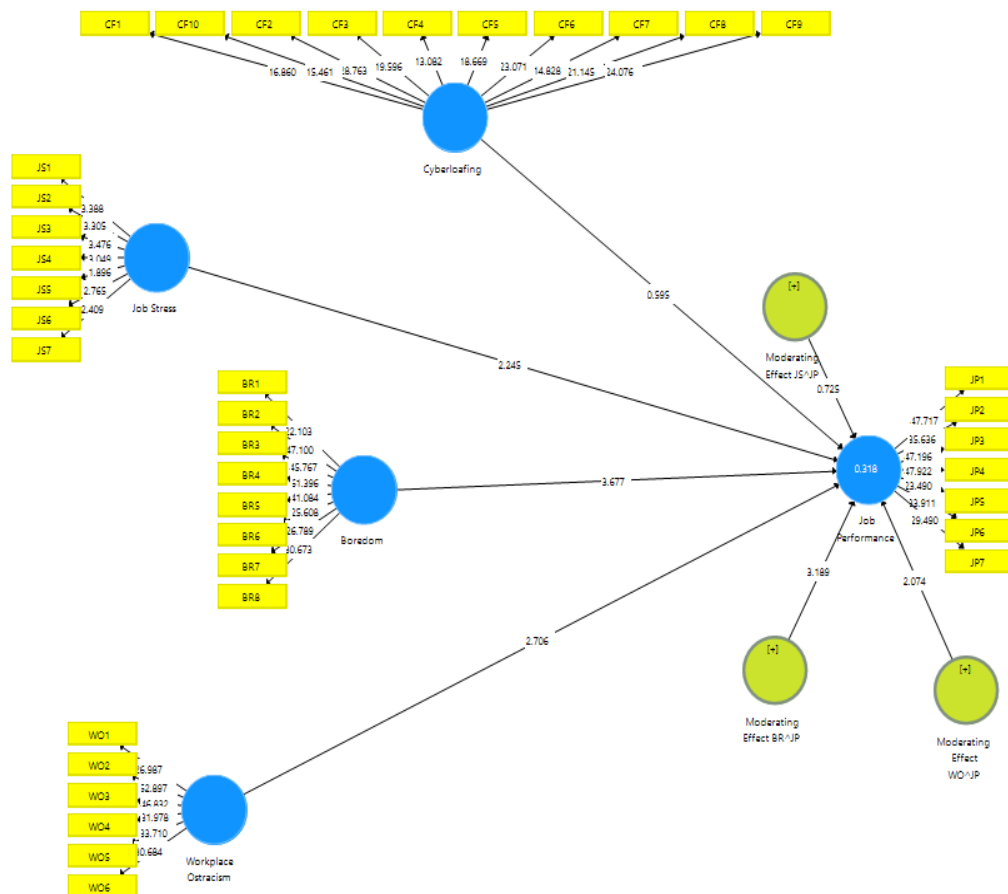
Variabel	R Square	R Square Adjusted
<i>Job Performance</i>	0.318	0.302

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel 7 menunjukkan *R-Square Adjusted* adalah 0.302 yang berarti kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan *job performance* adalah sebesar 30.20% (lemah), sehingga dikatakan bahwa kemampuan variabel *job stress*, *boredom*, dan *workplace ostracism*, dan *cyberloafing* dalam menjelaskan *job performance* sedikit lemah yaitu 30.20%, sementara 69.8% sisanya merupakan pengaruh variabel independent lain yang tidak diukur dalam penelitian ini (Hair et al., 2021).

Pengujian Hipotesis.

SmartPLS 3.0 digunakan sebagai alat analisis untuk menguji hipotesis yang diajukan. Pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen diukur melalui analisis koefisien jalur (*Path Coefficients*) pada model penelitian. Berikut adalah gambar hasil dari model penelitian.



Gambar 3. Hasil Model Penelitian
Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel 8. Path Coefficients

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Deskripsi
Job Stress -> Job Performance	0.202	0.200	0.086	2.339	0.020	H1 diterima
Boredom -> Job Performance	-0.354	-0.359	0.098		0.000	H2 diterima
Workplace Ostracism -> Job Performance	-0.234	-0.226	0.087	2.692	0.007	H3 diterima
Moderating Effect JS^JP -> Job Performance	-0.053	-0.035	0.074	0.715	0.475	H4 ditolak
Moderating Effect BR^JP -> Job Performance	0.398	0.376	0.126	3.146	0.002	H5 diterima
Moderating Effect WO^JP -> Job Performance	-0.240	-0.230	0.117	2.049	0.041	H6 diterima

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil analisis *Path Coefficients* menunjukkan bahwa hanya hipotesis H4 yang ditolak, sedangkan hipotesis H1, H2, H3, H5 dan H6 diterima.

Pembahasan

H1: Job Stress Berpengaruh Signifikan Terhadap Job Performance

Penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis pertama (**H1) diterima** yaitu *job stress* berpengaruh positif terhadap *job performance* secara signifikan. Dari tabel 10, *original sample* atau koefisien jalurnya adalah 0.202 (positif) dan nilai *p-value* $0.020 < 0.05$ (signifikan) artinya jika *job stress* meningkat, *job performance* juga meningkat secara signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Arif et al., (2022) yang menemukan bahwa keberadaan stres justru mampu meningkatkan kinerja tenaga Kesehatan di Puskesmas Kabupaten Lima Puluh Kota. Begitu juga penelitian Yang et al. (2017) yang mendefinisikan stres tantangan merujuk pada situasi dimana individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang dapat mereka atasi dan memberikan manfaat bagi pengembangan karir, seperti: beban kerja, tanggungjawab pekerjaan dan urgensi waktu.

Hasil penelitian Juru & Wellem, (2022) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan *job stress*. Begitu juga hasil penelitian Santanu & Madhani, (2022) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan pada J&T Express Garut 01.

H2: Boredom Berpengaruh Signifikan Terhadap Job Performance

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa hipotesis kedua (**H2**) **diterima**. Tabel 8 menunjukkan bahwa *original sample* atau koefisien jalur adalah -0.354 (negatif) dan nilai *p-value* $0.000 < 0.05$ (signifikan) sehingga dapat dikonfirmasi bahwa *boredom* memiliki efek negatif yang signifikan pada *job performance*. Ini berarti jika *boredom* pegawai meningkat, *job performance*-nya akan menurun secara signifikan dan begitu juga sebaliknya. Hasil penelitian mengkonfirmasi hasil penelitian yang dilakukan oleh Loukidou et al., (2009) yang mengungkapkan bahwa kebosanan di tempat kerja dapat mengakibatkan penurunan kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, dan kinerja.

H3: Workplace Ostracism Berpengaruh Signifikan Terhadap Job Performance

Hasil penelitian membuktikan bahwa hipotesis ketiga (**H3**) **diterima**. Tabel 8 menunjukkan bahwa *original sample* atau koefisien jalur adalah -0.234 (negatif) dan nilai *p-value* $0.007 < 0.05$ (signifikan) sehingga dinyatakan bahwa jika *workplace ostracism* memiliki pengaruh negatif terhadap *job performance* secara signifikan. Artinya, jika *workplace ostracism* meningkat, maka *job performance* akan menurun secara signifikan, dan sebaliknya jika *workplace ostracism* menurun, maka *job performance* akan naik secara signifikan. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi hasil penelitian BaŞ & Sabri Sirin (2023) yang menyatakan korelasi yang signifikan dan negatif antara pengucilan di tempat kerja dan kinerja karyawan. Dalam literatur, Ferris et al., (2008) juga menemukan hubungan negatif yang signifikan antara *workplace ostracism* dan kinerja karyawan dalam studi mereka terhadap 822 karyawan dari berbagai organisasi dan profesi. Karena informasi dan sumber daya penting terkait pekerjaan sering dibagikan dalam pengaturan sosial, karyawan dengan sedikit ikatan sosial memiliki lebih sedikit kesempatan untuk mengakses informasi dan sumber daya penting ini, yang mengarah pada kinerja kerja yang lebih rendah (Seibert et al., 2001; Wu et al., 2011).

H4: Job Stress Berpengaruh Signifikan Terhadap Job Performance dengan Cyberloafing sebagai Variabel Moderasi

Dalam studi ini, koefisien jalur yang diperoleh adalah -0,053 (negatif), yang mengindikasikan efek pelemahan, dengan *p-value* 0,475 yang lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Ini menunjukkan bahwa *cyberloafing* melemahkan pengaruh antara *job stress* dan *job performance*, tetapi pengaruh tersebut tidak signifikan. Oleh karena itu, *cyberloafing* tidak berperan sebagai moderasi dalam hubungan antara *job stress* dan *job performance*. Hipotesis ke empat (**H4**) **ditolak**. Hasil ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Leovani & Yakuputri (2024) menunjukkan bahwa *cyberloafing* tidak berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja. Temuan tersebut konsisten dengan hasil studi dari Cahyaningrum & Tirta Projo (2021), yang juga menyatakan bahwa *cyberloafing* sebagai variabel moderator tidak memengaruhi hubungan antara stres kerja—seperti ambiguitas peran dan konflik peran—dengan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja.

H5: *Boredom* Berpengaruh Signifikan Terhadap *Job Performance* dengan *Cyberloafing* sebagai Variabel Moderasi

Hasil penelitian menunjukkan nilai *original sample* (koefisien jalur) sebesar 0.398 (positif) yang bersifat memperkuat, dengan *p-value* 0,002 yang menunjukkan signifikansi (karena $< 0,05$). Hal ini menandakan bahwa *cyberloafing* secara nyata memperkuat pengaruh antara *boredom* dan *job performance* secara signifikan. Hipotesis kedua (H2) telah membuktikan hubungan *boredom* terhadap *job performance*, yang menunjukkan bahwa ketika terjadi peningkatan *boredom* pada pegawai, kinerjanya akan menurun. Namun ketika pegawai yang mengalami kebosanan melakukan *cyberloafing* dengan bersantai atau mengalihkan perhatian, pegawai dapat mempertahankan bahkan meningkatkan *job performance*. Hipotesis ke lima (**H5**) **diterima**. Sejalan dengan hasil penelitian Pindek et al. (2018) yang menyimpulkan bahwa *cyberloafing* memiliki fungsi positif karena dapat membantu karyawan mengatasi kebosanan di tempat kerja. Hasil penelitiannya menemukan hubungan *cyberloafing* dengan pengurangan beban kerja dan kebosanan secara signifikan. Penelitian Metin-Orta & Demirtepe-Saygılı, (2023) juga menunjukkan bahwa *cyberloafing* yang dilakukan sarjana membawa dampak positif terhadap psikologis mereka. *Cyberloafing*, menjelajahi internet, mengobrol di media sosial, atau membaca berita sering dianggap sebagai strategi keterlibatan tugas negatif lainnya sebagai reaksi terhadap kebosanan di tempat kerja (Blanchard & Henle, 2008).

H6: *Workplace Ostracism* Berpengaruh Signifikan Terhadap *Job Performance* dengan *Cyberloafing* sebagai Variabel Moderasi

Hasil olah data yang disajikan pada Tabel 8 menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0,240, yang berarti terdapat efek moderasi negatif atau pelemahan. Dengan *p-value* sebesar 0,041, hasil ini terbukti signifikan secara statistik karena berada di bawah batas 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa *cyberloafing* secara signifikan memperlemah pengaruh *workplace ostracism* terhadap *job performance* sehingga hipotesis keenam (**H6**) **diterima**. Artinya ketika hipotesis ketiga (H3) telah terbukti menunjukkan bahwa ketika *workplace ostracism* pada pegawai meningkat, *job performance* pegawai tersebut akan turun, jika kemudian melakukan *cyberloafing*, *job performance* dari pegawai tersebut ternyata semakin semakin buruk. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian BaŞ & Sabri Sirin, (2023); Sharma & Gupta, (2003) yang menemukan bahwa efek moderasi *cyberloafing* signifikan dalam hubungan antara pengucilan di tempat kerja dan *job performance*. Ketika *cyberloafing* meningkat, hubungan antara pengucilan di tempat kerja dan kinerja karyawan semakin kuat.

Penulis belum menemukan literatur terkait pengaruh moderasi *cyberloafing* yang membuat hubungan antara *Workplace Ostracism* terhadap *Job Performance* semakin turun. Namun hasil penelitian ini tetap sejalan dengan hasil hipotesis ketiga yang telah membuktikan jika *Workplace Ostracism* meningkat, maka *job performance* akan menurun secara signifikan. Kondisi ini menjadi kebaruan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN

Beberapa kesimpulan dapat ditarik dengan mengacu pada temuan studi serta analisis mengenai hubungan antara *job stress*, *boredom*, dan *workplace ostracism* terhadap *job performance* yang kemudian dimoderasi dengan perilaku *cyberloafing* sebagai berikut: (1) *Job stress* memiliki pengaruh positif dan signifikan *job performance*; (2) *Boredom* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance*; (3) *Workplace ostracism* memberikan dampak negatif dan signifikan terhadap *job performance*; (4)

Perilaku *cyberloafing* tidak memiliki efek moderasi terhadap hubungan *job stress* terhadap *job performance* ; (5) Perilaku *cyberloafing* secara moderasi memperkuat hubungan antara *boredom* dan *job performance* dengan signifikan; dan (6) Perilaku *cyberloafing* secara moderasi memperlemah hubungan *workplace ostracism* dan *job performance* dengan signifikan.

Dengan melihat kondisi psikologis berupa *job Stress*, *boredom* dan *workplace ostracism* terhadap *job performance* pegawai Perangkat Daerah yang memperoleh nilai SAKIP tahun 2023 turun dari tahun sebelumnya, perilaku *cyberloafing* ternyata tidak mengubah pengaruh *job stress* terhadap *job performance*. Namun demikian, Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau agar tetap menerapkan manajemen stres bagi pegawai untuk mencegah penurunan *job performance* pegawai. Perilaku *cyberloafing* ternyata dapat menjadi koping bagi pegawai yang mengalami kebosanan. Oleh karena itu, pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dapat mengambil langkah-langkah manajemen risiko untuk penggunaan internet selama jam kerja sehingga pegawai yang mengalami *boredom* tetap dapat meningkatkan *job performance*. Terakhir, perilaku *cyberloafing* ternyata memperburuk kinerja pegawai yang mengalami *workplace ostracism*. Untuk itu Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau perlu melakukan penilaian kompetensi agar dapat memetakan kompetensi manajerial dan sosial kultural serta mengenali potensi dari pegawai tersebut.

Dengan nilai *R square adjustment* 0.302, perlu dilakukan penelitian dengan variabel lain, seperti: lingkungan kerja, kepemimpinan, pelatihan dan pengembangan karir, kompensasi, hubungan tim & rekan kerja, kesejahteraan tempat kerja dan *employee engagement*. Hasil penelitian Sentoso & Muchsinati, (2024) mengkonfirmasi bahwa lingkungan kerja, kepemimpinan, pelatihan & pengembangan karir, kompensasi, hubungan tim & rekan kerja, kesejahteraan tempat kerja, dan kebijakan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan dan dengan memediasi keterlibatan karyawan menunjukkan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun untuk kesejahteraan tempat kerja tidak berpengaruh, tetapi dapat dilakukan pengujian pada Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *R square adjustment* adalah 0.672 sehingga variabel-variabel yang ditentukan cukup kuat menjelaskan kinerja karyawan.

Penelitian Febiola et al., (2024) terhadap pegawai pada BP Batam juga memberikan kesimpulan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, sejumlah langkah perbaikan perlu diambil. Langkah-langkah tersebut meliputi penyempurnaan kebijakan organisasi, peningkatan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pendidikan, pemberian penghargaan serta kompensasi, dan penerapan komunikasi yang efektif, termasuk menangani permasalahan karyawan terkait tugas yang diberikan. Selain itu, pihak manajemen juga harus melakukan pengawasan secara rutin guna memantau kinerja pegawai dan mencegah terjadinya pelanggaran terhadap aturan maupun prosedur kerja.

REFERENSI

- Ahmad Aliyu, P. (2018). Moderating Effects of Cyberloafing Activity on Innovative Work Behaviour and Lecturers Job Performance. *International Journal of Advanced Studies in Social Science & Innovation*, 2(1). <https://doi.org/10.30690/ijassi.21.03>
- Al-Mashadani, H. (2022). An Empirical Research on the Relationship Between Employee Boreout and Performance: Mediating Role of Procrastination. *Archives of Business Research*, 10(11). <https://doi.org/10.14738/abr.1011.13404>

- Anandarajan, M., Devine, P., & Simmers, C. A. (2011). A Multidimensional Sealing Approach to Personal Web Usage in the Workplace. In *Personal Web Usage in the Workplace*. <https://doi.org/10.4018/978-1-59140-148-3.ch004>
- Andel, S. A., Kessler, S. R., Pindek, S., Kleinman, G., & Spector, P. E. (2019). Is cyberloafing more complex than we originally thought? Cyberloafing as a coping response to workplace aggression exposure. *Computers in Human Behavior*, 101. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.07.013>
- Arif, A. L., Rivai, H. A., & Yuliharsi, Y. (2022). Impact of job stress on job performance of health worker with work life balance as mediating variable. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(9). <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i9.1567>
- Askew, K. (2013). The relationship between cyberloafing and task performance and an examination of the theory of planned behavior as a model of cyberloafing. In *Graduate Theses and Dissertation* (Vol. 73, Issues 12-B(E)).
- Baş, M., & Sabri Sirin, M. (2023). How does Workplace Ostracism Affect Employee Performance? Mediating Role of Psychological Resilience, Moderated Mediation Role of Cyberloafing. *Organizacija*, 56(1). <https://doi.org/10.2478/orga-2023-0004>
- Berry, D. R., Cairo, A. H., Goodman, R. J., Quaglia, J. T., Green, J. D., & Brown, K. W. (2018). Mindfulness Increases Prosocial Responses Toward Ostracized Strangers Through Empathic Concern. *Journal of Experimental Psychology: General*, 147(1). <https://doi.org/10.1037/xge0000392>
- Bjaalid, G., Olsen, E., Melberg, K., & Mikkelsen, A. (2020). Institutional stress and job performance among hospital employees. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(2). <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2018-1560>
- Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior*, 24(3). <https://doi.org/10.1016/j.chb.2007.03.008>
- Borman, C., & Motowidlo, J. (1993). Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance. In *Human Performance* (Issue 2).
- Cahyaningrum, S. D., & Tirto Projo, S. (2021). THE EFFECT OF ROLE STRESSOR ON JOB SATISFACTION AND ITS EFFECT ON JOB PERFORMANCE: CYBERLOAFING AS MEDIATOR. *International Journal of Education and Social Science Research*, 04(02). <https://doi.org/10.37500/ijessr.2021.4205>
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*.
- Carver, C. S., & Connor-Smith, J. (2010). Personality and coping. *Annual Review of Psychology*, 61. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.093008.100352>

- Chin, W. W., & Todd, P. A. (1995). On the use, usefulness, and ease of use of structural equation modeling in mis research: A note of caution. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 19(2). <https://doi.org/10.2307/249690>
- Choi, Y. (2020). A study of the influence of workplace ostracism on employees' performance: moderating effect of perceived organizational support. *European Journal of Management and Business Economics*, 29(3). <https://doi.org/10.1108/EJMBE-09-2019-0159>
- Chung, Y. W., & Kim, T. (2017). Impact of using social network services on workplace ostracism, job satisfaction, and innovative behaviour. *Behaviour and Information Technology*, 36(12). <https://doi.org/10.1080/0144929X.2017.1369568>
- De Clercq, D., Haq, I. U., & Azeem, M. U. (2019). Workplace ostracism and job performance: roles of self-efficacy and job level. *Personnel Review*, 48(1). <https://doi.org/10.1108/PR-02-2017-0039>
- Deng, J., Guo, Y., Ma, T., Yang, T., & Tian, X. (2019). How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: A cross-sectional study. *Environmental Health and Preventive Medicine*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12199-018-0758-4>
- Fajri, S., Zulfadil, & Rosyetti. (2022). Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Variabel Komitmen dan Kewirausahaan Sebagai Variabel Intervening Pada Kecamatan Di Lingkungan Kota Pekanbaru. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Febiola, B., Donal Mon, M., & Setyawan, A. (2024). The influence of discipline and allowances on employee performance through job satisfaction as a mediating variable evidence. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 17(1), 117–134. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v17i1.19084>
- Ferris, D. L., Brown, D. J., Berry, J. W., & Lian, H. (2008). The Development and Validation of the Workplace Ostracism Scale. *Journal of Applied Psychology*, 93(6). <https://doi.org/10.1037/a0012743>
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1985). If It Changes It Must Be a Process. Study of Emotion and Coping During Three Stages of a College Examination. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48(1). <https://doi.org/10.1037/0022-3514.48.1.150>
- Fritz, C., Lam, C., & Spreitzer, G. (2011). It's the little things that matter: An examination of knowledge workers' energy management. *Academy of Management Perspectives*, 25(3). <https://doi.org/10.5465/AMP.2011.63886528>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 23*.
- Hair, J. F., et al. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). *Sage*.

- Hair, J. F., Jr., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). A primer on partial least squares structural equations modeling (PLS-SEM). Sage Publications. *Journal of Tourism Research*, 6(2).
- HAQ, I. (2014). Workplace Ostracism and Job Outcomes: Moderating Effects of Psychological Capital. *Human Capital without Borders: Knowledge and Learning for Quality of Life: Proceedings of the Management, Knowledge and Learning International Conference*.
- Jahanzeb, S., Fatima, T., Javed, B., & Giles, J. P. (2020). Can mindfulness overcome the effects of workplace ostracism on job performance? *Journal of Social Psychology*, 160(5). <https://doi.org/10.1080/00224545.2019.1707465>
- Jahanzeb, S., Fatima, T., & Malik, M. A. R. (2018). Supervisor ostracism and defensive silence: a differential needs approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(4). <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1465411>
- Juru, P., & Wellem, I. (2022). The Effect of Workload on Employee Performance With Job Stress as Intervening Variable in The Land Agency Office of Sikka Regency. *Proceeding 2nd International Conference on Business & Social Sciences (ICOBUSS)*.
- Koay, K. Y., & Soh, P. C. H. (2019). Does Cyberloafing Really Harm Employees' Work Performance?: An Overview. In *Lecture Notes on Multidisciplinary Industrial Engineering: Vol. Part F46*. https://doi.org/10.1007/978-3-319-93351-1_71
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van Der Beek, A. J., & de Vet, H. C. w. (2012). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1). <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Leovani, E., & Yakuputri, A. T. (2024). The Moderator Effect of Cyberloafing on Workload and Employee Performance. *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v9i14.16149>
- Lim, V. K. G. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675–694. <https://doi.org/10.1002/job.161>
- Lim, V. K. G., & Chen, D. J. Q. (2012). Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work? *Behaviour and Information Technology*, 31(4). <https://doi.org/10.1080/01449290903353054>
- Loukidou, L., Loan-Clarke, J., & Daniels, K. (2009). Boredom in the workplace: More than monotonous tasks. *International Journal of Management Reviews*, 11(4). <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00267.x>

- Lustenberger, D. E., & Jagacinski, C. M. (2010). Exploring the effects of ostracism on performance and intrinsic motivation. *Human Performance*, 23(4). <https://doi.org/10.1080/08959285.2010.501046>
- Maden-Eyiusta, C. (2021). Role conflict, role ambiguity, and proactive behaviors: does flexible role orientation moderate the mediating impact of engagement? *International Journal of Human Resource Management*, 32(13). <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1616590>
- Metin-Orta, I., & Demirtepe-Saygılı, D. (2023). Cyberloafing behaviors among university students: Their relationships with positive and negative affect. *Current Psychology*, 42(13). <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02374-3>
- Nisar, S. K., & Rasheed, M. I. (2020). Stress and performance: Investigating relationship between occupational stress, career satisfaction, and job performance of police employees. *Journal of Public Affairs*, 20(1). <https://doi.org/10.1002/pa.1986>
- Olaide, O., Abdu, M., & Bawa Abdul-qadir, A. (2018). EFFECT OF CYBERLOAFING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AMONG DEPOSIT MONEY BANKS IN KADUNA METROPOLIS. In *Management and Social Sciences (OJAMSS)* (Vol. 3, Issue 1).
- Peng, A. C., & Zeng, W. (2017). Workplace ostracism and deviant and helping behaviors: The moderating role of 360 degree feedback. *Journal of Organizational Behavior*, 38(6). <https://doi.org/10.1002/job.2169>
- Pindek, S., Krajcevski, A., & Spector, P. E. (2018). Cyberloafing as a coping mechanism: Dealing with workplace boredom. *Computers in Human Behavior*, 86. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2018.04.040>
- Rotundo, M. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: a policy-capturing approach. *The Journal of Applied Psychology*, 87(1). <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66>
- Santanu, T. R., & Madhani, A. F. (2022). PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI KURIR STUDI PADA J&T EXPRESS GARUT 01 (PT. GLOBAL JET EXPRESS). *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(04). <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1260>
- Sawin, D. A., & Scerbo, M. W. (1995). Effects of instruction type and boredom proneness in vigilance: Implications for boredom and workload. *Human Factors*, 37(4). <https://doi.org/10.1518/001872095778995616>
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2001). A social capital theory of career success. *Academy of Management Journal*, 44(2). <https://doi.org/10.2307/3069452>
- Sekaran Uma; Bougie Roger. (2016). Research Methods for Business: A Skill Building Approach Seventh Edition WileyPLUS Learning Space Card. *International Labour Office*, 1(September).

- Sentoso, A., & Muchsinati, E. S. (2024). Determining employee engagement and its influence on employee performance at holding state-owned enterprises insurance and guarantees Riau Islands region. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 17(1), 39–58. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v17i1.18516>
- Sharma, S. K., & Gupta, J. N. D. (2003). Improving workers' productivity and reducing Internet abuse. *Journal of Computer Information Systems*, 44(2).
- Survei, M., & Responden, S. (n.d.). *DAFTAR ISI*.
- Sutarto, A. P., & Izzah, N. (2022). Do Job Boredom and Distress Influence Self-Report Individual Work Performance? Case Study in an Indonesia Muslim Fashion Industry. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 21(1). <https://doi.org/10.25077/josi.v21.n1.p1-9.2022>
- Uslu, O. (2021). 'being Alone is More Painful Than Getting Hurt': The Moderating Role of Workplace Loneliness in The Association Between Workplace Ostracism and Job Performance. *Central European Business Review*, 10(1). <https://doi.org/10.18267/J.CEBR.257>
- Williams, K. D. (2001). Ostracism: The power of silence. Emotions and social behavior. *New York, NY: Guilford*.
- Wu, L., Wei, L., & Hui, C. (2011). Dispositional antecedents and consequences of workplace ostracism: An empirical examination. *Frontiers of Business Research in China*, 5(1). <https://doi.org/10.1007/s11782-011-0119-2>
- Yang, T., Guo, Y., Ma, M., Li, Y., Tian, H., & Deng, J. (2017). Job stress and presenteeism among chinese healthcareworkers: The mediating effects of affective commitment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 14(9). <https://doi.org/10.3390/ijerph14090978>
- Yozgat, U., Yurtkoru, S., & Bilginoğlu, E. (2013). Job Stress and Job Performance Among Employees in Public Sector in Istanbul: Examining the Moderating Role of Emotional Intelligence. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 75. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.056>
- Zahmat Doost, E., & Zhang, W. (2024). The effect of social media use on job performance with moderating effects of Cyberloafing and job complexity. *Information Technology and People*, 37(4). <https://doi.org/10.1108/ITP-04-2022-0249>