

WORKSPACE BOREDOM DAN ORGANIZATIONAL JUSTICE TERHADAP PERILAKU CYBERLOAFING KARYAWAN TENAGA ADMINISTRASI KEPENDIDIKAN

Lesta Cut Maria Ulfa 1, Noviekayati², Niken Titi Pratitis³

Magister Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

E-mail : lesta.samerta@gmail.com¹, noviekayati@untag-sby.ac.id², nikenpratitis@untag-sby.ac.id³

Abstract

This study aims to investigate the relationship between Workspace Boredom and Organizational Justice on Cyberloafing behavior of educational administration staff. Workspace Boredom is a state of boredom that arises due to a monotonous work environment, while Organizational Justice includes employee perceptions of fairness in social interactions and treatment from leaders and coworkers. The research method used is a survey study with participants of educational administration staff in Surabaya City. Data were collected through a scale that assesses the level of Workspace Boredom, Organizational Justice, and the level of Cyberloafing behavior with a total of 101 employees working in the field of Education in Surabaya City. Data analysis was carried out using non-parametric correlation (kendall tau-b). The results of the study showed that there was a significant relationship between Workspace Boredom and Cyberloafing behavior with a correlation of 0.257 and there was a significant relationship between Organizational Justice and Cyberloafing behavior of educational administration staff with a correlation of 0.207. While the results simultaneously cannot be proven because the analysis used in this study is non-parametric.

Keywords: *Cyberloafing; Organizational Justice; Educational Administration Staff; Workspace Boredom.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi hubungan *Workspace Boredom* dan *Organizational Justice* terhadap perilaku *Cyberloafing* karyawan tenaga administrasi kependidikan. *Workspace Boredom* merupakan keadaan bosan yang muncul akibat lingkungan kerja yang monoton, sementara *Organizational Justice* mencakup persepsi karyawan terhadap keadilan dalam interaksi sosial dan perlakuan dari pimpinan dan rekan kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah studi survei dengan partisipan karyawan tenaga administrasi kependidikan di Kota Surabaya. Data dikumpulkan melalui skala yang menilai tingkat *Workspace Boredom*, *Organizational Justice*, dan tingkat perilaku *Cyberloafing* dengan jumlah responden sebanyak 101 karyawan yang bekerja dibidang Pendidikan di Kota Surabaya. Analisis data dilakukan dengan menggunakan korelasi non parametrik (*kendall tau-b*). Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara *Workspace Boredom* dan perilaku *Cyberloafing* dengan korelasi sebesar 0,257 dan terdapat hubungan yang signifikan antara *Organizational Justice* terhadap perilaku *Cyberloafing* staf administrasi kependidikan dengan korelasi sebesar 0,207. Sedangkan hasil secara simultan tidak dapat terbukti karena analisis yang digunakan dalam penelitian ini bersifat *non-parametric*.

Kata Kunci: *Cyberloafing; Organizational Justice; Staf Administrasi Kependidikan; Workspace Boredom.*

Pendahuluan

Pesatnya perkembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK). Mendorong revolusi memicu transformasi fundamental dalam berbagai aspek kehidupan, baik dalam ranah personal maupun profesional (Przybylski dkk, 2013). Salah satunya adalah meluasnya penggunaan Internet di seluruh dunia sebagai bagian yang tidak terpisahkan dalam kehidupan manusia (Sari, 2023; Annur, 2024). Data Badan Pusat Statistik (BPS) juga menginformasikan bahwa kelompok masyarakat dengan profesi karyawan menempati posisi pertama sebagai pengguna internet di Indonesia (Annur, 2024). Bahkan bagi karyawan, internet merupakan fasilitasi untuk berbagi pengetahuan dan perilaku inovatif. Adanya akses terhadap kekayaan informasi dan sumber daya, membuat karyawan dapat memperluas basis pengetahuannya, berkolaborasi secara lebih efektif, dan menyumbangkan ide-ide inovatif kepada organisasi (Djazilan & Darmawan 2023).

Internet juga memberikan banyak manfaat bagi organisasi, mempengaruhi berbagai aspek operasi, komunikasi, dan efisiensi karena mengubah cara organisasi menyimpan dan mengakses data, menawarkan skalabilitas, efektivitas biaya, dan fleksibilitas kepada pengguna (Sudyana, dkk, 2023). Bahkan Situs *web* dan *platform online* dapat dioptimalkan proses pendaftaran anggota, meningkatkan efisiensi dan penjangkauan organisasi. Akibatnya kegagalan untuk mengikuti perkembangan digitalisasi internet dapat berdampak pada ketertinggalan dan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Meluasnya penggunaan internet juga memunculkan fenomena *Cyberloafing*, yang berdampak pada produktivitas karyawan dan memerlukan tindakan untuk mengatasi masalah tersebut. Penelitian Lim, (2002) Blanchard & Henle, (2008) menunjukkan bahwa karyawan cenderung melakukan *Cyberloafing* yaitu keterlibatan individu dalam aktivitas internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja. Karyawan yang menggunakan internet untuk tujuan pribadi saat bekerja, yang dapat dianggap sebagai bentuk perilaku kontraproduktif dan penyimpangan di tempat kerja (Yang dkk., 2022; Batabyal & Bhal, 2020).

Cyberloafing dapat dilihat sebagai respons terhadap stres kerja dan kebosanan kerja (Wiastuti, dkk., 2022; Husna, dkk., 2020), sehingga memberikan istirahat mental bagi karyawan dari situasi kerja yang penuh tekanan (Andel, dkk., 2019). Namun *Cyberloafing* juga dikaitkan dengan berbagai faktor seperti kepuasan kerja, produktivitas kerja, paparan agresi di tempat kerja, perbedaan motivasi antar generasi dan ketersediaan akses internet di tempat kerja (Ogirima, dkk, 2020; Dogusoy, dkk, 2020; Hartijasti & Fathonah, 2015; Andel, dkk, 2019).

Penelitian Lim & Teo (2005), Barlow dkk. (2003), dan Verton (2000) menemukan bahwa 30%-80% karyawan menggunakan internet di tempat kerja untuk hiburan dan aktivitas pribadi. Fatmawati (2023) juga melaporkan 50% email perusahaan digunakan untuk keperluan pribadi, dan 40% karyawan mengubah password email perusahaan tanpa izin. Candan & İnce (2016) menunjukkan bahwa rata-rata karyawan di Inggris menghabiskan 57 menit per hari untuk aktivitas online non-kerja, dengan 20-24% waktu

kerja dihabiskan untuk Cyberloafing (Koay dkk., 2017; Lim & Chen, 2012). Akibatnya, perusahaan mengalami kerugian finansial dan penurunan produktivitas karyawan sebesar 30-40% (Ugrin dkk., 2018; Henle dkk., 2009; Martin dkk., 2010).

Hasil pra-survei di Lembaga Pendidikan Swasta di Surabaya menunjukkan 40% karyawan administrasi sering mengakses media sosial, 70% menggunakan WhatsApp untuk komunikasi pribadi, dan 20% mengunjungi platform belanja online saat jam kerja. Cyberloafing juga terjadi di sektor publik, seperti kasus anggota DPRD DKI Jakarta dan pegawai ASN Kota Cilegon yang bermain game saat jam kerja (Huda, 2023; Arif & Ridho, 2023). Ardilasari & Firmanto (2017) mencatat bahwa pegawai negeri sipil di Indonesia cenderung mengakses Facebook daripada menyelesaikan tugas pekerjaan, dan Laksana (2019) menemukan mereka sering menggunakan email, situs berita, media sosial, YouTube, dan aplikasi pesan instan untuk keperluan pribadi.

Prevalensi Cyberloafing di kalangan karyawan administrasi pendidikan meningkat seiring akses terhadap perangkat digital dan platform online, menantang institusi pendidikan untuk menjaga tenaga kerja yang fokus dan produktif (Andel dkk., 2019; Batabyal & Bhal, 2020). Kemudahan akses internet memperburuk masalah ini, membuat pengelolaan perilaku karyawan selama jam kerja semakin sulit (Andel dkk., 2019; Batabyal & Bhal, 2020). Prevalensi *Cyberloafing* di kalangan karyawan administrasi pendidikan telah menjadi kekhawatiran yang semakin besar di tempat kerja modern. Godaan untuk melakukan aktivitas internet pribadi selama jam kerja merupakan tantangan besar dalam menjaga lingkungan kerja yang lebih fokus dan produktif (Batabyal & Bhal, 2020). Aksesibilitas internet yang mudah melalui berbagai perangkat telah memperburuk masalah ini, sehingga menyulitkan untuk mengelola perilaku karyawan selama jam kerja (Andel dkk., 2019; Batabyal dan Bhal, 2020).

Perilaku ini semakin menjadi perhatian organisasi global karena dapat menghambat produktivitas dan pencapaian tujuan, seperti mengganggu fokus kerja, mengurangi kinerja (Aishwarya & M, 2016), serta membuang waktu (Oravec, 2019; Zhang, dkk., 2019). Cyberloafing juga dapat meningkatkan turnover karyawan, merusak reputasi perusahaan, menyebabkan kerugian finansial (Ramadhiansyah & Nurtjahjanti, 2022), menurunkan disiplin kerja, meningkatkan kelelahan (Sao, 2020), dan memperlambat penyelesaian tugas (Santoso & Wibowo, 2022).

Cyberloafing dapat mengurangi tanggung jawab terhadap perusahaan dan mengganggu hubungan kerja (Ramadhiansyah & Nurtjahjanti, 2022; Yang dkk, 2022; Elrehail, dkk, 2021), memicu prokrastinasi (Santoso & Wibowo, 2022), mengurangi kreativitas, dan menghambat ide-ide baru (Sao, 2020). Selain itu, cyberloafing dapat menyebabkan penyalahgunaan sumber daya, gangguan moral dan budaya kerja (Triyanti dkk, 2022), membahayakan kerahasiaan perusahaan, meningkatkan risiko malware, mengganggu lalu lintas jaringan, dan menimbulkan biaya bandwidth tambahan (Santoso & Wibowo, 2022; Adhana & Herwanto, 2021).

Penelitian menunjukkan bahwa *workspace boredom* merupakan penyebab utama *cyberloafing*, di mana karyawan menggunakan aktivitas ini sebagai pelarian dari kebosanan dan tugas monoton (Loukidou, dkk, 2009; Tsai, 2016; Kamila & Muafi, 2023; Sundari & Utami, 2022; Ayuningtyas & Fransiska, 2022; Husna, dkk, 2020; Agarwal & Avey, 2020; Yanti & Nasution, 2022; Azizah & Setyawati, 2019; Zharifah & Parahyanti, 2022; Andriyani & Dewi, 2020; Moffan & Handoyo, 2020). Survei menunjukkan tingkat kebosanan tertinggi ada di kalangan karyawan administratif, yang cenderung lebih sering melakukan *cyberloafing* sebagai mekanisme coping (Berry, 2006; Schubert, dkk., 2021; Lim & Teo, 2022; Jones, dkk, 1995; Wang & Zuo, 2023). *Organizational justice* juga mempengaruhi perilaku *cyberloafing*, di mana ketidakadilan dalam distribusi gaji, promosi, dan penghargaan mendorong karyawan untuk melakukan *cyberloafing* sebagai bentuk perlawanan (Patras, dkk., 2020; Srivastava, 2015; Robbins & Judge, 2018; Fox, Spector, & Miles, 2001; Jones, 2009; Lim, 2002; Hensel & Kacprzak, 2020; Mazidi, dkk., 2020; Wahyudhi, dkk, 2019; Chou dkk., 2021; Megaputri & Suharti, 2022; Rahaei & Salehzadeh, 2020; Betts, dkk., 2018; Hooi, 2017; Roche, dkk, 2014; Cropanzano, dkk, 1997; Dede & Rinnanik, 2021).

Implikasi dari *Workspace Boredom* dan *Organizational Justice* terhadap perilaku *Cyberloafing* dan menggarisbawahi perlunya intervensi yang mendorong rasa keadilan dan kesetaraan di tempat kerja (Rusbadrol, dkk., 2021). Diatasnya permasalahan yang berkaitan dengan *Organizational Justice* dapat memberikan jalan bagi pemberdayaan karyawan, organisasi berpotensi mengurangi kecenderungan *Cyberloafing* dan meningkatkan kepuasan kerja di antara karyawan (Rusbadrol, dkk., 2021).

Metode Penelitian

Populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di bidang pendidikan yang aktif bekerja di Kota Surabaya sebagai Guru/Dosen dan karyawan Administrasi/Operator Sekolah. Dengan jumlah populasi tidak diketahui. Peneliti menggunakan teknik *Incidental sampling* dengan kriteria sampel penelitian ini adalah karyawan dibidang pendidikan yang bekerja di Kota Surabaya, minimal bekerja selama 6 bulan, terhubung dengan wifi kantor selama bekerja dan memiliki media sosial. Besar sampel penelitian ini ditentukan dengan menggunakan *G-Power* dengan asumsi *effect size* 0,3 (medium), *probability error* 5 % dan *power* 0, 85 diperoleh *sample size* minimal 93 orang. Namun dalam proses pengambilan data, diperoleh 101 responden.

Skala penelitian ini menggunakan skala perilaku *Cyberloafing* yang mengacu pada definisi Doorn (2011) yang mencakup empat dimensi yaitu perilaku menyimpang (6 aitem), Perilaku pengembangan (5 aitem), perilaku kecanduan (4 aitem) dan perilaku pemulihan (4 aitem). Untuk pengukuran selanjutnya menggunakan Skala *Workspace Boredom* (kebosanan ditempat kerja) berdasarkan defenisi Fisher (1993) yang mengacu pada lima dimensi, yaitu *underload* (2 aitem), *skill underutilization* (3 aitem), *meaninglessness* (2 aitem), *lack of challenge* (3 aitem) dan lingkungan kerja yang tidak mendukung (5 aitem).

Selanjutnya skala terakhir menggunakan skala *Organizational Justice* (keadilan interaksional) berdasarkan definisi operasional Bies dan Moag (1986) mencakup indikator penghormatan terhadap martabat dan nilai-nilai pribadi karyawan (6 aitem), kesopanan dan tata krama dalam komunikasi dan interaksi antar karyawan (5 aitem), memahami dan menanggapi kebutuhan dan perasaan karyawan (6 aitem) dan rasa saling percaya antara karyawan dan atasan (5 aitem). Teknik pengumpulan data yang melibatkan penyebaran pernyataan melalui *google form* yang disebarakan kepada responden. Skala-skala tersebut menggunakan model skala likert yang menggunakan alternatif lima pilihan yaitu Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju.

Hasil Penelitian

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Namun setelah dilakukan pengujian asumsi, penelitian ini menggunakan metode Korelasi Non Parametrik yaitu *Kendall Tau-B* (Pallant, 2020). Keputusan ini diambil karena data tidak berdistribusi normal seperti yang ditunjukkan oleh hasil uji normalitas sehingga data tidak sesuai untuk digunakan dalam linear berganda. analisis regresi. Sebelum melakukan analisis perlu dilakukan uji asumsi untuk memastikan bahwa data memenuhi persyaratan model.

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan residual data diketahui koefisien *statistic Kolmogorov-Smirnov* = 0,110 pada $p = 0,005$ ($p < 0,05$) yang berarti sebaran data terdistribusi Tidak normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 1. Hasil uji linearitas, nilai *F deviation from linearity* sebesar 2,684 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa hubungan antara *Workspace Boredome* dan perilaku *Cyberloafing* bersifat Tidak linear. Sedangkan hasil uji linearitas hubungan antara *Organizational Justice* dan perilaku *Cyberloafing* menunjukkan nilai *F deviation from linearity* sebesar 1.745 dengan signifikansi 0,033 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara *Organizational Justice* dan perilaku *Cyberloafing* bersifat linear. Hasil Uji Linieritas dapat dilihat pada tabel 2.

Hasil uji multikolinearitas *Workspace Boredome* dan *Organizational Justice* diperoleh nilai tolerance sebesar 0,998 ($> 0,10$) dan nilai VIF sebesar 1,002 ($< 10,0$). Disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antara variabel *Workspace Boredome* dan *Organizational Justice*. Hasil uji multikolinearitas kedua variabel tersebut dapat dilihat pada tabel 3.

Berdasarkan Uji Korelasi *Spearman's Rho*, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,018 ($p < 0,05$) untuk variabel *Workspace Boredome*, artinya terjadi heteroskedastisitas dan nilai signifikansi sebesar 0,731 ($p > 0,05$) untuk variabel *Organizational Justice*, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel. Hasil uji heteroskedastisitas kedua variabel tersebut dapat dilihat pada tabel 4.

Berdasarkan hasil uji *Kendall Tau* hipotesis pertama, terdapat hubungan positif antara *Workspace Boredom* dan perilaku *Cyberloafing* pada karyawan administrasi kependidikan. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,01$). Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kedua variabel tersebut. Koefisien korelasi sebesar 0,257 dapat disimpulkan hipotesis pertama dalam penelitian ini, diterima. Hasil hipotesis pertama dapat dilihat pada tabel 5.

Hasil hipotesis kedua, terdapat hubungan negatif antara *Organizational Justice* dan perilaku *Cyberloafing* pada karyawan administrasi kependidikan. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi 0,003 ($p < 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Koefisien korelasi sebesar 0,207 dapat disimpulkan hipotesis kedua dalam penelitian ini, diterima. Hasil hipotesis kedua dapat dilihat pada tabel 6.

Hipotesis ketiga penelitian ini, yang menyatakan adanya hubungan antara *workspace boredom* dan *Organizational Justice* dengan perilaku *Cyberloafing* karyawan administrasi kependidikan, tidak dapat terbukti karena analisis yang digunakan dalam penelitian ini bersifat *non-parametric*.

Hasil analisis deskriptif statistik penyebaran kuisioner terhadap 101 responden penelitian yang valid, data menunjukkan bahwa pada variabel *Workspace Boredom* rata-rata skor subjek sebesar 412,97 dengan skor terendah 16 dan skor tertinggi 73. Pada variabel *Organizational Justice* rata-rata skor subjek sebesar 759,80 dengan skor 57 terendah dan skor tertinggi 92. Variabel *Cyberloafing* rata-rata skor subjek sebesar 524,55 dengan skor terendah 27 dan skor tertinggi 75. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel 6.

Mean empiris merujuk pada nilai rata-rata yang diperoleh dari data aktual yang diamati dalam penelitian, sedangkan *mean teoritis* mengacu pada nilai rata-rata yang diharapkan berdasarkan teori atau model yang digunakan. Hasil analisis deskriptif statistik variabel *Workspace Boredom*, *Organizational Justice* dan perilaku *Cyberloafing* menggunakan SPSS versi 25 dapat dilihat dalam table 7.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Test			Keterangan
	Z	df	p	
Unstandardized Residual	0,110	101	($p < 0,05$)	Tidak Normal

Sumber: Output SPSS Versi 25

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas Hubungan

Variabel	F	Deviation from Linierity	p	Keterangan
<i>Workspace Boredome</i> - Perilaku <i>Cyberloafing</i>	2,684		0,000	Tidak Linier
<i>Organizational Justice</i> - Perilaku <i>Cyberloafing</i>	1,745		0,033	Linier

Sumber: Output SPSS Versi 25

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	Keterangan
Workspace Boredome - Organizational Justice	0.998	1.002	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Output SPSS Versi 25

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Rho	p	Keterangan	Kesimpulan
Workspace Boredom	0,439	0,018	< 0.05	Terjadi Heteroskedastisitas
Organizational Justice	0,170	0,731	> 0.05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Output SPSS Versi 25

Tabel 5. Analisis Hasil Uji Korelasi Kendall Tau B

Variabel	Kendall Tau B (τ)	p	Keterangan
Workspace Boredom - Cyberloafing	0,257	0,000 ($p < 0,01$)	Signifikan

Sumber : Output SPSS Versi 25

Tabel 6. Analisis Hasil Uji Korelasi Kendall Tau B

Variabel	Kendall Tau B (τ)	p	Keterangan
Organizational Justice - Cyberloafing	0,207	0,003 ($p < 0,05$)	Signifikan

Sumber : Output SPSS Versi 25

Tabel 7. Analisis Deskriptif Statistik

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean
Workspace Boredom	101	16.00	73.00	412.970
Organizational Justice	101	57.00	92.00	759.802
Cyberloafing	101	27.00	75.00	524.554

Pembahasan

Workspace Boredom dapat menyebabkan pengalihan perhatian seperti melakukan aktivitas online yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, seperti menjelajahi media sosial atau situs belanja (Santoso & Wibowo, 2022). Perilaku *Cyberloafing* ini dapat menjadi mekanisme coping untuk mengatasi *Workspace Boredom* (Santoso & Wibowo, 2022; Khatimah, 2023). Misalnya, ketika karyawan merasa bosan karena pekerjaan yang monoton, mereka mungkin mencari hiburan di internet, yang mengalihkan perhatian mereka dari tugas utama.

Penelitian menunjukkan bahwa *Cyberloafing*, penggunaan internet untuk kepentingan pribadi selama jam kerja, dapat berakibat negatif pada produktivitas

organisasi. Hal ini disebabkan oleh penundaan pengerjaan tugas dan fokus yang teralihkan dari tanggung jawab utama karyawan (Santoso & Wibowo, 2022). Di lembaga pendidikan, kinerja dan perilaku staf administrasi sangat penting untuk efisiensi organisasi secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang menawarkan variasi aktivitas signifikan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja (Alfian & Rahmana, 2023; Purnamasari, 2018). Lingkungan kerja yang monoton dapat berdampak negatif pada motivasi dan kepuasan kerja, terutama bagi staf yang mencari tantangan dan variasi dalam pekerjaan mereka. Misalnya, rotasi pekerjaan atau penugasan proyek-proyek baru dapat mengurangi *Workspace Boredom* dan mengurangi *Cyberloafing*.

Budaya organisasi yang otoriter dan terlalu terkontrol dapat meningkatkan *Workspace Boredom*, yang mendorong perilaku *Cyberloafing* (Hendryadi & Zannati, 2018). Dukungan manajerial dapat membantu memitigasi hubungan antara *Workspace Boredom* dan *Cyberloafing*. Misalnya, pemimpin yang memberikan otonomi lebih kepada karyawan dapat mengurangi kebosanan dan meningkatkan keterlibatan dalam tugas.

Staf yang mengalami kepemimpinan yang kasar dan kelelahan emosional mungkin menggunakan *Cyberloafing* sebagai cara untuk melepaskan diri dari stres kerja (Febriani, dkk., 2023). Tingkat stres kerja yang tinggi dan komitmen terhadap pimpinan yang rendah juga dapat meningkatkan kecenderungan *Cyberloafing* (Sawitri, 2012). Misalnya, program pelatihan kepemimpinan yang fokus pada keterampilan interpersonal dapat mengurangi dampak negatif ini. Karyawan dengan tingkat kontrol diri yang tinggi cenderung lebih mampu mengendalikan keinginan untuk melakukan *Cyberloafing* dan tetap fokus pada tugas-tugas kerja mereka (Malau & Muhammad, 2022). Pelatihan pengembangan diri dan pengendalian diri dapat membantu mengurangi perilaku *Cyberloafing*.

Hubungan negatif antara *Organizational Justice* (khususnya *interaksional justice*) dan perilaku *Cyberloafing* pada staf tenaga administrasi kependidikan juga dapat diterima. *Organizational Justice* memainkan peran penting dalam memahami persepsi karyawan terhadap kualitas interaksi sosial dan hubungan mereka dengan atasan dan rekan kerja, yang dapat memengaruhi perilaku *Cyberloafing* (Harahap, 2023).

Penelitian menunjukkan bahwa tingkat *Organizational Justice* yang tinggi dapat mengurangi perilaku *Cyberloafing* karena karyawan merasa diperlakukan secara adil dan dihargai dalam lingkungan kerja (Harahap, 2023; Rahaei & Salehzadeh, 2020). Namun, ketika karyawan merasa tidak diperlakukan dengan adil, mereka dapat terlibat dalam kegiatan *Cyberloafing* sebagai bentuk mekanisme koping atau pembalasan (Megaputri & Suharti, 2022). Misalnya, karyawan yang merasa diperlakukan tidak adil mungkin merasa kurang termotivasi untuk bekerja dengan baik dan lebih cenderung mencari distraksi *online*.

Kepuasan dan komitmen staf kependidikan merupakan faktor signifikan yang memengaruhi retensi mereka dalam suatu organisasi (Sunarto, dkk., 2022). Kepuasan kerja yang tinggi dapat mengurangi kemungkinan perilaku *Cyberloafing* karena karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka dan lebih terlibat dalam tugas-tugas yang diberikan (Moffan & Handoyo, 2020). Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya

lebih rentan terhadap peningkatan stres dan *Cyberloafing* sebagai bentuk pelarian dari lingkungan kerja yang tidak menyenangkan (Adagbabiri & Okolie, 2019).

Dalam mengaitkan kedua hipotesis tersebut, penting untuk mempertimbangkan bahwa meskipun korelasi antara *Workspace Boredom* dan *Cyberloafing*, serta antara *Organizational Justice* dan perilaku *Cyberloafing* mungkin rendah, pengaruhnya terhadap perilaku karyawan tidak boleh diabaikan. Faktor-faktor seperti budaya organisasi, dukungan manajerial, keadilan organisasional, dan komitmen karyawan saling berinteraksi dan memengaruhi perilaku karyawan, termasuk kecenderungan untuk terlibat dalam *Cyberloafing*. Oleh karena itu, upaya untuk mengelola *Workspace Boredom*, meningkatkan keadilan organisasional, dan memperkuat komitmen karyawan dapat menjadi strategi efektif dalam mengurangi perilaku *Cyberloafing*. Praktik manajemen yang efektif, program pelatihan, dan peningkatan kepuasan kerja dapat membantu mengurangi dampak negatif *Cyberloafing* terhadap produktivitas organisasi dan keterlibatan staf administrasi.

Kesimpulan

Penelitian sebelumnya telah menyoroti pentingnya faktor-faktor seperti *Workspace Boredom* yang diyakini dapat memengaruhi perilaku *Cyberloafing*, menunjukkan kompleksitas faktor-faktor yang terlibat dalam interaksi antara variabel-variabel tersebut (Younas, 2023). *Organizational Justice* (keadilan interaksional) juga memengaruhi perilaku karyawan, termasuk dalam mengurangi perilaku *Cyberloafing*. Meskipun analisis non-parametrik mungkin tidak cukup kuat untuk membuktikan hubungan negatif yang dihipotesiskan, namun kontribusi keadilan interaksional terhadap perilaku *Cyberloafing* tetap relevan (Phuong & Le, 2023).

Meskipun hipotesis pertama dan kedua dapat diterima penting untuk mempertimbangkan bahwa analisis *non-parametrik* mungkin tidak cukup sensitif untuk mengungkapkan hubungan yang sebenarnya antara *Workspace Boredom*, *Organizational Justice*, dan perilaku *Cyberloafing*. Dengan demikian, penelitian ini memberikan wawasan yang berharga terkait kompleksitas hubungan antara *Workspace Boredom*, *Organizational Justice*, dan perilaku *Cyberloafing* di kalangan karyawan kependidikan administrasi di Surabaya. Meskipun terdapat keterbatasan dalam analisis yang digunakan, penelitian ini memberikan landasan untuk penelitian lebih lanjut yang dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam memahami dinamika lingkungan kerja, perilaku karyawan di sektor Pendidikan dan memberikan kontribusi pada pemahaman kita tentang perilaku karyawan di era digital.

Referensi

- Adagbabiri, M., & Okolie, U. C. (2019). Job design and employee performance in nigeria bottling company plc, benin city. *Annals of Spiru Haret University, Economic Series*. 19. 65-89.
- Adhana, W. and Herwanto, J. (2021). Hubungan antara kontrol diri dan stres kerja dengan perilaku cyberloafing pada pegawai negeri sipil (pns) di kantor pelayanan bea dan cukai kota pekanbaru. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*. 2.144.
- Agarwal, U. A. and Avey, J. B. (2020). Abusive supervisors and employees who cyberloaf. *Internet Research*. 30. 789-809.
- 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*. 101.124-130.
- Andriyani, P. D. and Dewi, I. G. A. M. (2020). Pengaruh iklim organisasi, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 9. 3463.
- Annur, dalam <http://databoks.kadota.co.id>, diakses 8, Maret 2024
- Azizah, S. N., & Setyawati, H. A. (2019). Cyberloafing sebagai strategi mengatasi kebosanan kerja. *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*. 18. 1-7.
- Betts, T. K., Setterstrom, A. J., & Totty, S. (2018). Explaining cyberloafing through a theoretical integration of theory of interpersonal behavior and theory of organizational justice. *Business Education and Ethics*. 144-165.
- Bies, R. J., & Moag, J. S. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. In Lewicki, R. J., Sheppard, B. H., & Bazerman, M. H. (Eds.), *Research on Negotiations in Organizations*.
- Cropanzano, R., & Greenberg, J. (1997). Progress in organizational justice: Tunneling through the maze. *International review of industrial and organizational psychology*.12. 317-372.
- Djazilan, S., Retnowati, E., Masnawati, E., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2023). Determinants of Parents' Decision to Choose Private Junior School. *International Journal of Elementary Education*, 7.
- Febriani, E., Rusdinal, R., & Achyar, N. (2023). Kompetensi teknis tenaga administrasi sekolah urusan persuratan dan pengarsipan berbasis digital di sma negeri kota payakumbuh. *Journal of Educational Administration and Leadership*. 3. 173.
- Fisher, C. D. (1993). *Boredom at work: a neglected concept*. *Human Relations*. 6. 395-417.

- Harahap, R. O., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Perceived Work Productivity Pada Non-Government Organization. *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat Nusantara*. 4. 2915-2922.
- He, J., Yang, X., Du, M., Zhao, C., Wang, X., Zhang, G., & Peng, H. (2022). Prospective Association between Smartphone Addiction and Perceived Stress and Moderation of Boredom during COVID-19 in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 19. 15355.
- Hendryadi, H. and Zannati, R. (2018). Hubungan workplace incivility dan turnover intention: efek moderasi gender. *Inovasi*. 14., 123.
- Henle, C. A., & Blanchard, A. L. (2008). The interaction of work stressors and organizational sanctions on cyberloafing. *Journal of managerial issues*. 383-400
- Huda, dalam <https://megapolitan.kompas.com/read/2023/07/21/22362071/anggota-dprd-dki-diduga-main-game-slot>, diakses 14, November 2023.
- Husna, F. H., Silviandari, I. A., & Susilawati, I. (2020). *Workspace boredom* sebagai prediktor perilaku *cyberloafing* pada karyawan. *Jurnal Studia Insania*. 8.43.
- Lim, V. K. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of organizational behavior: the international journal of industrial, occupational and Organizational Psychology and Behavior*. 23. 675-694.
- Lim, V. K., & Chen, D. J. (2009). Impact of cyberloafing on affect, work depletion, facilitation, and engagement.
- Lim, V. K., & Teo, T. S. (2005). Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in Singapore: An exploratory study. *Information & Management*. 42. 1081-1093.
- Loukidou, L., Loan-Clarke, J., & Daniels, K. (2009). Boredom in the workplace: more than monotonous tasks. *International Journal of Management Reviews*. 11. 381-405.
- Malau, R. A. and Muhammad, A. H. (2022). Kontrol diri dan perilaku cyberloafing pada karyawan generasi z. *Journal of Social and Industrial Psychology*. 11.94-110.
- Mazidi, A. K., Rahimnia, F., Mortazavi, S., & Lagzian, M. (2020). *Cyberloafing* in public sector of developing countries: job embeddedness as a context. *Personnel Review*. 50. 1705-1738.
- Megaputri, N. E. and Suharti, L. (2022). The effect of role ambiguity and organizational justice on *cyberloafing* with job stress as a mediation variable. *International Journal of Social Science and Business*. 6. 268-274.

- Moffan, M. D. B. and Handoyo, S. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap cyberloafing dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderator pada karyawan di Surabaya. *Analitika*. 12. 64-72.
- Ogirima, O. A., Temitope, S. J., & Tolulope, J. J. (2020). Assessment of cyberloafing, job satisfaction and job productivity of national youth service corps members in Bayelsa State, Nigeria. *Open Journal for Psychological Research*. 4. 53-62.
- Pallant, J. (2020). Non-parametric statistics. *SPSS Survival Manual*. 214-243.
- Patras, Y. E., Sutisna, E., & Afif, M. S. (2020). Influence of organizational justice and job satisfaction on teacher's organizational citizenship behavior. *Proceedings of the 4th Asian Education Symposium (AES 2019)*.
- Phuong, N. N. D. and Le, D. N. T. (2023). Understanding organizational citizenship behaviour through organizational justice and its consequences among Vietnamese universities employees. *Emerging Science Journal*. 7. 93-110.
- Przybylski, A. K., Murayama, K., DeHaan, C. R., & Gladwell, V. (2013). Motivational, emotional, and behavioral correlates of fear of missing out. *Computers in human behavior*. 29. 1841-1848.
- Rahaei, A. and Salehzadeh, R. (2020). Evaluating the impact of psychological entitlement on cyberloafing: the mediating role of perceived organizational justice. *Vilakshan - XIMB Journal of Management*. 17. 137-152.
- Rinnanik dan Dede (2021). Pengaruh Moderasi Spiritualitas Islam Di Tempat Kerja Terhadap Keadilan Organisasi Dan Cyberloafing: Studi Pada Bank Berbasis Islam di Lampung Timur. *Jurnal Manajemen*. 15.
- Srivastava, U. R. (2015). Multiple dimensions of organizational justice and work-related outcomes among health-care professionals. *American Journal of Industrial and Business Management*. 5. 666-685.
- Sunarto, D. D., Halida, I. N., Lutfianti, F., & Awaliyah, S. S. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pendidik dan tenaga kependidikan. *JAMP: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*. 5. 145-153.
- Sundari, N. and Utami, A. T. (2022). Hubungan keadilan organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan generasi milenial. *Jurnal Riset Psikologi*. 21-26.
- Van Doorn, O. N. (2011). Cyberloafing: A multi-dimensional construct placed in a theoretical framework. *Van Doorn, ON Eindhoven University of Technology the Netherlands*.
- Wiastuti, R., Prawira, O., & Yulianti, D. (2022). The influence of hotel employee job stress towards cyberloafing. *Journal of Indonesian Tourism Hospitality and Recreation*. 5. 67-78.

- Yang, H., Pan, M., Antonini, A., & Wesel, R. D. (2022). Sequential transmission over binary asymmetric channels with feedback. *IEEE Transactions on Information Theory*. 68. 7023-7042.
- Younas, F., Abbas, M., & Qayyum, S. (2023). What role perceived justice play between job boredom and cyber-loafing? a mediational inquiry of employees at software houses. *Journal of Professional & Applied Psychology*. 4.352-364.