

## **Pengaruh *Emotional Exhaustion* sebagai Mediasi antara *Abusive Supervision* dan *Cyberloafing*: Perantara Organizational Commitment sebagai Moderasi**

Anggia Syilfen Vania<sup>1</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta, Padang, Indonesia

[gigihsylfen@gmail.com](mailto:gigihsylfen@gmail.com)

Zaitul<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta, Padang, Indonesia

[zaitul@bunghatta.ac.id](mailto:zaitul@bunghatta.ac.id)

Dwi Fitri Puspa<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta, Padang, Indonesia

[dwifitripuspa@bunghatta.ac.id](mailto:dwifitripuspa@bunghatta.ac.id)

### **Abstrak**

Riset ini bertujuan membuktikan secara empiris pengaruh *emotional exhaustion* sebagai mediasi antara *abusive supervision* dengan *cyberloafing* melalui *organizational commitment* sebagai variabel moderasi. Penelitian ini dilaksanakan pada pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman. Proses pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner baik secara langsung atau pun melalui bantuan *google form*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Sesuai dengan hasil pengujian secara statistik ditemukan *abusive supervision* tidak berpengaruh signifikan terhadap *cyberloafing* pada karyawan kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman. Kelelahan emosional dan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap *cyberloafing* pada karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman. Pada pengujian dapat dibuktikan kelelahan emosional mampu memediasi hubungan antara *abusive supervision* dengan *cyberloafing* pada karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman, selain itu juga ditemukan Kelelahan emosional tidak memoderasi hubungan antara komitmen organisasional dengan *cyberloafing* pada karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman.

Kata Kunci: *Abusive Supervision*; *Commitment Organizational*; *Cyberloafin*; *Emotional Exhaustion*

## **PENDAHULUAN**

Rutinitas yang padat, sering menciptakan perasaan jenuh dan bosan dalam bekerja, tak jarang kebosanan tersebut muncul dimasa sangat sibuk, sehingga banyak karyawan menyempatkan waktu untuk sedikit menciptakan rileksasi dengan melakukan berbagai aktifitas lain disamping melaksanakan tanggung jawabnya. Kebiasaan tersebut pada umumnya dilaksanakan tidak dalam tempo waktu yang lama tapi dilakukan dengan cepat. Rutinitas yang dimaksud berkaitan dengan

pemanfaatan teknologi berbasis internet untuk menghilangkan sedikit tekanan dan kejenuhan dalam bekerja. Perilaku tersebut disebut dengan cyberloafing.

Cyberloafing didefinisikan sebagai perilaku yang disengaja dalam bekerja, untuk mengambil beberapa menit mengakses internet dengan menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi. Perilaku tersebut merupakan salah bentuk perilaku menyimpang dalam bekerja karena melanggar etika dan norma-norma organisasi serta dapat menciptakan kerugian bagi organisasi atau anggota organisasi lainnya. Walaupun dinyatakan sebagai perilaku menyimpang dalam bekerja perilaku cyberloafing tetap saja banyak dilakukan oleh banyak individu dalam bekerja.

Menurut Lim et al., (2021) perilaku cyberloafing akan menciptakan berbagai dampak negatif seperti terjadi peningkatan biaya operasional penggunaan kuota internet perusahaan, terbuangnya waktu dalam bekerja, hingga terjadinya kerugian instansi akibat penundaan penyelesaian sejumlah proyek. Perilaku cyberloafing merupakan salah hal yang sangat sering terjadi di dalam dunia kerja baik yang dilakukan secara sadar atau pun tidak. Perilaku cyberloafing diyakini juga terjadi di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman.

Monica dan Maharani (2020) mengungkapkan *cyberloafing* dapat muncul karena adanya sejumlah faktor yang dapat mempengaruhinya diantaranya adalah kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), *abusive supervision* dan komitmen organisasi. Masing-masing variabel dapat mendorong meningkat atau melemahnya perilaku *cyberloafing* dalam bekerja oleh sebab itu pengelolaan terhadap variabel tersebut menjadi hal yang sangat penting dilaksanakan.

Menurut Choi et al., (2018) *emotional exhaustion* merupakan gangguan psikologis yang muncul akibat rasa jenuh dan bosan akibat jam kerja yang panjang, beban dan risiko pekerjaan yang tinggi. Kelelahan emosional akan menciptakan sikap pesimistis untuk dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Ketika seorang pegawai merasakan kelelahan emosional merupakan akan menciptakan solusi yang instan untuk memperbaiki kondisi, salah satunya memanfaatkan fasilitas yang dimiliki kantor untuk melakukan komunikasi melalui jaringan internet dengan keluarga atau teman terdekat. Tindakan tersebut biasanya dilakukan pada saat jam kerja bekerja berlangsung (Luthans, 2017).

Lim et al., (2021) menyatakan kelelahan emosional berpengaruh positif terhadap perilaku *cyberloafing* dalam bekerja. Hasil yang similar diperoleh oleh Monica dan Maharani (2020) menemukan bahwa semakin tinggi kelelahan emosional yang dirasakan pegawai akan meningkatkan kecenderungan terjadi *cyberloafing*. Hasil penelitian lainnya yang mendukung juga diperoleh oleh Chaudhry et al., (2021)

menemukan bahwa semakin tinggi kelelahan emosional yang tinggi akan meningkatkan perilaku *cyberloafing* dalam bekerja.

Selain itu terjadinya kelelahan emosional munculnya perilaku *cyberloafing* dalam bekerja juga disebabkan oleh *abusive supervision* yang dilakukan pimpinan instansi sehingga pegawai menjadi lebih leluasa dalam melakukan perilaku *cyberloafing*. Menurut Robbin dan Judge (2016) mengungkapkan *abusive supervision* adalah aktivitas atau kegiatan pembinaan yang dilakukan oleh seorang profesional untuk membantu individu dalam menciptakan efektifitas dalam bekerja.

Hasil penelitian Lim et al., (2021) menemukan *abusive supervision* akan mengurangi kecenderungan dari karyawan untuk melakukan tindakan *cyberloafing* dalam bekerja. Hasil penelitian yang sama juga diperoleh oleh Agarwal dan Avey (2020) menemukan bahwa *abusive supervision* akan mengurangi kecenderungan terjadinya perilaku *cyberloafing* di dalam organisasi. Selanjutnya hasil penelitian yang berbeda diperoleh oleh Chaudhry et al., (2021) yang menemukan *abusive supervision* dapat berupa perilaku hingga ucapan kasar kepada karyawan tidak berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan dalam sebuah organisasi.

Menurut James et al., (2015) menyatakan melalui komitmen organisasional yang kuat dalam diri setiap karyawan akan dapat mengurangi *cyberloading behavior* dalam bekerja. Komitmen organisasional menunjukkan perilaku untuk selalu setia kepada organisasi. Kesetiaan tersebut diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku positif dalam bekerja. Komitmen organisasi akan menciptakan kesadaran dalam diri karyawan untuk tidak melakukan perilaku yang dapat merugikan perusahaan, pernyataan tersebut diperkuat oleh hasil penelitian Lim et al., (2021) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *cyberloafing behavior*, selain itu melalui komitmen organisasional yang kuat dalam diri karyawan akan mengurangi *emotional exhaustion* sehingga memperkecil kemungkinan terjadinya *cyberloafing behavior*.

## KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### *Cyberloafing*

Menurut Luthans (2017) *cyberloafing* adalah tindakan yang di sengaja dan dilakukan secara personal, untuk mengakses internet atau layanan online dengan menggunakan perangkat kantor di saat jam kerja berlangsung. *Cyberloafing* memang dilakukan dalam waktu yang singkat, dan biasanya dilakukan untuk mengurangi ketegangan ditengah sibuknya dan tekanan pekerjaan. Perilaku tersebut juga dapat menghambat selesai pekerjaan,

*Cyberloafing* merupakan bentuk spontanitas baik dilakukan dengan sengaja atau tidak untuk mengakses layanan online seperti game, media sosial, porta berita, e-commerce dan sebagainya pada saat jam kerja berlangsung. Akses layanan tersebut tidak menggunakan fasilitas pribadi, tetapi menggunakan peralatan yang dimiliki oleh kantor. Perilaku tersebut tentu akan menghabiskan waktu dan bersifat menunda pekerjaan, akibatnya pekerjaan yang menjadi tanggung jawab tidak akan selesai tepat pada waktunya. Dengan demikian perilaku *cyberloafing* harus dikurangi atau dihindari di dalam lingkungan kerja (James et al., 2015). *Cyberloafing* dikategorikan sebagai deviant behavior dalam bekerja.

### **Faktor Faktor yang Mempengaruhi Perilaku *Cyberloafing***

Luthans (2017) mengungkapkan *cyberloafing* dapat muncul karena adanya sejumlah faktor yang dapat mempengaruhinya diantaranya adalah kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), lemahnya tindakan supervisi dan perubahan modal psikologis. Masing-masing variabel dapat mendorong meningkat atau melemahnya perilaku *cyberloafing* dalam bekerja oleh sebab itu pengelolaan terhadap variabel tersebut menjadi hal yang sangat penting dilaksanakan.

Menurut Agarwal dan Avey, (2020) mengungkapkan terjadinya aktivitas *cyberloafing* dapat dipengaruhi oleh tindakan supervisi yang kasar, terjadinya kelelahan emosional, dan lemahnya komitmen pada organisasi. Tindakan supervisi yang kasar akan mendorong tekanan emosional yang tinggi dalam diri karyawan, sehingga menciptakan kekeasalan yang mendorong karyawan untuk membalasnya dengan melakukan sejumlah perilaku menyimpang khususnya *cyberloafing*. Hal yang sama juga dilakukan ketika seorang karyawan merasakan kejenuhan dan keboasan, untuk menciptakan rileksasi maka mereka akan melakukan tindakan *cyberloafing*, sedangkan komitmen organisasi memiliki hubungan yang tidak searah dengan perilaku *cyberloafing*.

Selanjutnya menurut Lim et al., (2021) terjadinya tindakan *cyberloafing* pada saat jam kerja yang dilakukan oleh karyawan dapat dipengaruhi oleh adanya pengawasan supervisi yang kasar (*abusive supervision*), terjadinya kelelahan emosional dan lemahnya modal psikologis yang dimiliki oleh karyawan. Ketika pimpinan atau supervisi melakukan pengawasan secara ketat dan cenderung kasar maka karyawan akan semakin tertekan, sehingga untuk menciptakan rileksasi dalam bekerja mereka melakukan tindakan *cyberloafing* seperti mengakses dan memperbarui status media sosial. Selain itu ketika keboasan dan kejenuhan dirasakan karyawan tentunya *cyberloafing* menjadi tinggi kemungkinannya (Judge, 2016).

### **Pengaruh Abusive Supervision Terhadap Perilaku Cyberloafing**

Hasil penelitian Lim et al., (2021) menemukan ketika tindakan supervisi atau pengawasan dilakukan dengan ketat dan tegas (*abusive supervision*) akan mengurangi kecenderungan dari karyawan untuk melakukan tindakan *cyberloafing* dalam bekerja. Hasil penelitian yang sama juga diperoleh oleh Agarwal dan Avey (2020) menemukan bahwa *abusive supervision* akan mengurangi kecenderungan terjadinya perilaku *cyberloafing* di dalam organisasi. Selanjutnya hasil penelitian yang berbeda diperoleh oleh Chaudhry et al., (2021) yang menemukan tindakan pengawasan yang ketat dan cenderung menjurus kasar kepada karyawan tidak berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan dalam sebuah organisasi.

#### **H1: Abusive supervision berpengaruh negatif terhadap perilaku cyberloafing**

### **Pengaruh Abusive Supervision Terhadap Kelelahan Emosional**

Luthans (2017) mengungkapkan *abusive supervision* menjadi hal yang sering dirasakan karyawan dalam bekerja, *abusive supervision* dapat berbentuk perkataan kasar, merendahkan kemampuan bawahan atau menyindir dengan tajam perilaku karyawan. Tindakan tersebut akan menciptakan peningkatan kadar emosional yang tinggi dalam diri karyawan, sehingga semakin meningkatkan kelelahan emosional yang mereka rasakan. Hasil yang diperoleh didukung oleh hasil penelitian Chaudhry et al., (2021) juga menemukan *abusive supervision* berpengaruh positif terhadap *emotional exhaustion*. Temuan yang konsisten lainnya diperoleh oleh Lim et al., (2021) menemukan tekanan hingga ucapan kasar yang menyinggung hati bawahan sebagai bentuk *abusive supervision* semakin membuat bawahan tertekan sehingga menciptakan kejenuhan dalam bekerja. Selanjutnya Agarwal dan Avey, (2020) juga menemukan *abusive supervision* mendorong semakin kuatnya kelelahan emosional yang dirasakan karyawan dalam bekerja. Berdasarkan uraian teori dan sejumlah hasil penelitian terdahulu maka diajukan sebuah hipotesis yang akan segera di buktikan yaitu:

#### **H2: Abusive supervision berpengaruh positif terhadap kelelahan emosional**

### **Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Perilaku Cyberloafing**

Hasil penelitian Lim et al., (2021) menemukan bahwa kelelahan emosional berpengaruh positif terhadap perilaku *cyberloafing* dalam bekerja. Temuan yang diperoleh menunjukkan semakin tinggi kelelahan emosional yang dirasakan karyawan maka kecenderungan mereka untuk melakukan perilaku kerja kontraproduktif akan semakin tinggi salah satunya perilaku *cyberloafing* dalam bekerja. Hal yang sama juga diungkapkan dalam penelitian Monica dan Maharani (2020) menemukan bahwa semakin tinggi kelelahan emosional yang dirasakan pegawai akan meningkatkan kecenderungan terjadi *cyberloafing*. Hasil penelitian

lainnya yang mendukung juga diperoleh oleh Chaudhry et al., (2021) menemukan bahwa semakin tinggi kelelahan emosional yang tinggi akan meningkatkan perilaku *cyberloafing* dalam bekerja.

### **H3: Kelelahan emosional berpengaruh positif terhadap perilaku *cyberloafing*.**

#### **Kelelahan Emosional Memediasi Hubungan Antara *Abusive Supervision* Dengan Perilaku *Cyberloafing***

Hasil penelitian Lim et al., (2021) menemukan supervisi atau pengawasan yang ketat dan tegas akan mengurangi kecenderungan dari karyawan untuk melakukan tindakan *cyberloafing* dalam bekerja tetapi meningkatkan kelelahan emosional dalam bekerja. Hasil penelitian yang sama juga diperoleh oleh Agarwal dan Avey (2020) menemukan bahwa pengawasan yang dilakukan dengan tegas (*supervision abusive*) akan mengurangi kecenderungan terjadinya perilaku *cyberloafing* di dalam organisasi tetapi meningkatkan kelelahan emosional yang dirasakan karyawan. Supervisi cenderung bertindak dengan kasar dan menjatuhkan harga diri bawahan. Tindakan tersebut tentu semakin membuat karyawan tertekan sehingga meningkatkan kemungkinan terjadinya perilaku menyimpang dalam bekerja khususnya *cyberloafing*. Tindakan tersebut seperti mengakses media sosial untuk menurunkan tensi tekanan dalam bekerja, tetapi pengawasan yang dilakukan dengan ketat dan kasar akan meningkatkan kelelahan emosional karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka diajukan sebuah hipotesis yang akan segera dibuktikan yaitu:

### **H4: Kelelahan emosional memediasi hubungan antara supervisi yang ketat dengan perilaku *cyberloafing***

#### **Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Perilaku *Cyberloafing***

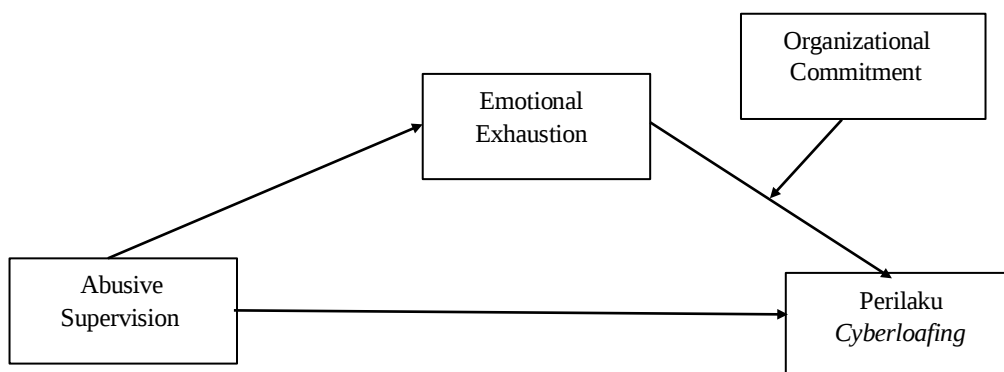
Menurut James et al., (2015) menyatakan melalui komitmen organisasional yang kuat dalam diri setiap karyawan akan dapat mengurangi *cyberloading behavior* dalam bekerja. Hasil penelitian Lim et al., (2021) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *cyberloafing behavior*, selain itu melalui komitmen organisasional yang kuat dalam diri karyawan akan mengurangi *emotional exhaustion* sehingga memperkecil kemungkinan terjadinya *cyberloafing behavior*. Selanjutnya hasil penelitian Chaudhry et al., (2021) menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *cyberloafing behavior*. Selanjutnya hasil penelitian Monica dan Maharani (2020) menemukan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *cyberloafing behavior*. Berdasarkan kepada uraian teori dan sejumlah hasil penelitian terdahulu maka dapat diajukan sebuah hipotesis yang akan segera di buktikan yaitu:

### **H5: Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap perilaku cyberloafing.**

### **Komitmen organisasional Memoderasi Hubungan Komitmen Organisasional Dengan Perilaku Cyberloafing**

Lim et al., (2021) menemukan komitmen organisasional memoderasi hubungan antara kelelahan emosional dengan perilaku cyberloafing pada karyawan sebuah organisasi. Komitmen organisasional yang kuat dari karyawan akan mendorong berkurangnya kelelahan emosional yang mereka rasakan dalam bekerja, karena mereka memiliki sinergi untuk saling bekerja sama untuk dengan yang lainnya, sehingga pekerjaan yang berat menjadi ringan, selain itu melalui komitmen organisasional yang kuat dari karyawan pada organisasi akan menurunkan berbagai perilaku menyimpang dalam bekerja seperti perilaku cyberloafing. Selanjutnya hasil penelitian Chaudhry et al., (2021) menemukan bahwa komitmen organisasional memoderasi hubungan antara kelelahan emosional dengan cyberloafing behavior. Selanjutnya hasil penelitian Monica dan Maharani (2020) menemukan komitmen organisasional dapat memperlemah hubungan antara kelelahan emosional dengan perilaku cyberloafing. Berdasarkan uraian ringkas sejumlah hasil penelitian terdahulu tersebut maka diajukan sebuah hipotesis yang akan dibuktikan yaitu:

### **H6: Komitmen organisasional memoderasi hubungan antara kelelahan emosional dengan perilaku cyberloafing**



Sumber :  
**Bagan 1. Kerangka konseptual**

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas yang bertujuan membuktikan adanya interaksi yang terbentuk antar variabel penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman yang berjumlah 121 orang diluar pimpinan. Mengingat jumlah populasi relatif kecil maka seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman dijadikan sebagai sampel. Pengumpulan data dan informasi dilakukan dengan menyebarkan kuesioner penelitian yang dilakukan secara langsung atau pun menggunakan bantuan google form.

Pada penelitian ini digunakan empat kategori variabel yaitu variabel endogen, variabel mediasi, variabel moderasi dan variabel eksogen. Pada penelitian ini yang menjadi variabel endogen adalah perilaku cyberloafing. Dalam mengukur *cyberloafing* maka digunakan pernyataan yang diadopsi dari Lim et al., (2021) yaitu dengan menggunakan 3 pernyataan, Selain itu abusive supervision diukur dengan menggunakan pernyataan yang di adopsi dari Lim et al., (2021) yaitu menggunakan 13 pernyataan. Komitmen organisasional diukur dengan menggunakan indikator yang di adopsi dari Allen dan Myer (1993) yaitu affective commitment, normative commitment dan continuence commitment, serta kelelahan emosional diukur dengan menggunakan pernyataan yang di adopsi dari Lim et al., (2021) dengan menggunakan tiga pernyataan.

Teknik analisis data yang digunkan adalah kuantitatif yaitu Structural Equation Model (SEM). Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan Smart PLS. Prosedur pengujian yang dilakukan meliputi measurement model assessment yang meliputi pengujian koefisien oute loading dengan *cut off*  $\geq 0.70$ , mencari nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability dengan *cut off*  $\geq 0.70$ , serta mencari nilai Average Variance Extracted (AVE) dengan *cut off*  $\geq 0.50$  (Hair et al., 2019).

Setelah prosedur tersebut terpenuhi maka tahapan berikutnya adalah menguji konsistensi ketepatan model dengan menggunakan analisis discriminant validity dengan pendekatan Fornier Larkert Critation, dan analisis cross loading. Setelah prosedur tersebut terpenuhi goodness of fit melalui analisis  $R^2$  dan  $Q^2$  dapat dilakukan. Tahapan terakhir dari prosedur pengujian adalah melakukan pengujian hipotesis yaitu dengan bantuan uji T-statistic. Seluruh variabel akan berpengaruh signifikan ketika menghasilkan nilai T-statistic  $> 1.96$  dan sebaliknya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah seluruh data dan informasi berbahasil diperoleh maka pengolahan data dapat dilaksanakan. Berdasarkan hasil identifikasi data responden diketahui demografis responden terlihat pada Tabel 1 di bawah in:

**Tabel 1.**  
**Demografis Responden**

| Keterangan                   | Jumlah | Persentase |
|------------------------------|--------|------------|
| <b>Gender</b>                |        |            |
| Laki-Laki                    | 85     | 70.25      |
| Perempuan                    | 36     | 29.75      |
| <b>Usia</b>                  |        |            |
| 23 – 30 Tahun                | 49     | 40.50      |
| 31 – 35 Tahun                | 41     | 33.88      |
| 36 – 40 Tahun                | 22     | 18.18      |
| 41 – 45 Tahun                | 9      | 7.44       |
| <b>Pendidikan</b>            |        |            |
| SMA                          | 27     | 22.31      |
| D3                           | 26     | 21.49      |
| S1                           | 63     | 52.07      |
| S2                           | 5      | 4.13       |
| <b>Posisi</b>                |        |            |
| Administrasi Umum            | 6      | 4.96       |
| Calon Teknik Sipil           | 21     | 17.36      |
| Juru Mesin                   | 4      | 3.31       |
| Operator Alat Berat          | 14     | 11.57      |
| Operator Mesin               | 4      | 3.31       |
| Pengawas Berat               | 13     | 10.74      |
| Pengawas Proyek              | 15     | 12.40      |
| Pengelola Irigasi            | 8      | 6.61       |
| Pengelola Sumber Daya Air    | 4      | 3.31       |
| Perencanaan Rencana Logistic | 5      | 4.13       |
| Surveyor Pemetaan            | 17     | 14.05      |
| Teknik Jalan Jembatan        | 8      | 6.61       |
| Teknik Pengairan Terampil    | 2      | 1.65       |
| <b>Masa Kerja</b>            |        |            |
| 1 – 5 Tahun                  | 55     | 45.45      |
| 6 – 10 Tahun                 | 26     | 21.49      |
| > 10 Tahun                   | 40     | 33.06      |
| Total                        | 121    | 100        |

Sesuai dengan identifikasi data responden hasil observasi da ta diketahui 70.25% responden bergender laki laki sedangkan 29.75% responden lainnya bergender perempuan. Selain dari hasil observasi data juga diketahui sebagian besar responden memiliki usia antara 23 tahun sampai dengan 30 tahun yaitu berjumlah 40.50% dari total responden, sedangkan responden dengan jumlah paling sedikit adlah mereka

yang berusia antara 41 tahun sampai dengan 45 tahun yaitu berjumlah 7.44% dari total responden. Dengan demikian dapat disimpulkan karena sifat pekerjaan di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum adalah lapangan, sehingga sebagian besar pegawai di lingkungan dinas adalah laki laki yang berusia muda.

Dari hasil observasi data yang telah dilakukan juga diketahui sebagian besar responden memiliki pendidikan setingkat S1 atau sarjana yaitu sebanyak 52.07% dari total seluruh responden sedangkan responden dengan jumlah paling sedikit adalah mereka yang memiliki pendidikan setingkat master atau S2 yaitu diakui sebanyak 4.13% dari total seluruh responden. Jika diamati dari posisi atau jabatan yang dimiliki responden, diketahui sebanyak 14.05% responden memiliki posisi sebagai surveyor pemetaan, sedangkan beberapa posisi lainnya di isi dengan jumlah yang relatif merata oleh responden lainnya. Informasi lainnya yang peneliti peroleh dari hasil observasi adalah berkaitan dengan masa kerja. Hasil observasi menunjukan sebagai besar responden memiliki masa kerja antara setahun hingga lima tahun. Hal tersebut diakui oleh 45.45% dari total responden sedangkan responden dengan jumlah paling sedikit adalah mereka yang memiliki masa kerja antara 6 tahun sampai dengan 10 tahun yaitu berjumlah 21.49% dari total seluruh responden.

Tahapan pertama dalam analisis SEM adalah melakukan measurement model assessment dengan menguji ketepatan dan kehandalan instrumen pengukuran masing-masing variabel. Sejalan dengan hasil pengolahan data yang telah dilaksanakan diperoleh uraian hasil terlihat pada Tabel 2 di bawah ini:

**Tabel 2.**  
**Hasil Pengujian Measurement Model Assessment**

| Keterangan              | Outer Loading | Cronbach's Alpha | Composite Reliability | AVE   |
|-------------------------|---------------|------------------|-----------------------|-------|
| Perilaku Cyberloafing   | 0.885 – 0.942 | 0.893            | 0.934                 | 0.824 |
| Abusive Supervision     | 0.889 – 0.942 | 0.958            | 0.966                 | 0.692 |
| Kelelahan Emosional     | 0.737 – 0.884 | 0.936            | 0.947                 | 0.690 |
| Komitmen Organisasional | 0.762 – 0.930 | 0.927            | 0.928                 | 0.560 |

Sesuai dengan hasil pengujian instrumen yang telah dilakukan terlihat masing masing variabel telah diukur oleh pernyataan yang valid (outer loading > 0.70), serta handal hal tersebut dibuktikan dengan koefisien Cronbach's Alpha, dan Composite Reliability yang dimiliki masing-masing variabel memiliki koefisien  $\geq 0.70$ . Temuan tersebut juga diperkuat dengan koefisien Average Variance Extracted (AVE) yang dimiliki masing-masing variabel yang telah bernilai  $\geq 0.50$ . Dengan demikian dapat disimpulkan masing masing pernyataan yang digunakan mengukur

setiap variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini telah diukur oleh instrumen pernyataan yang tepat dan handal.

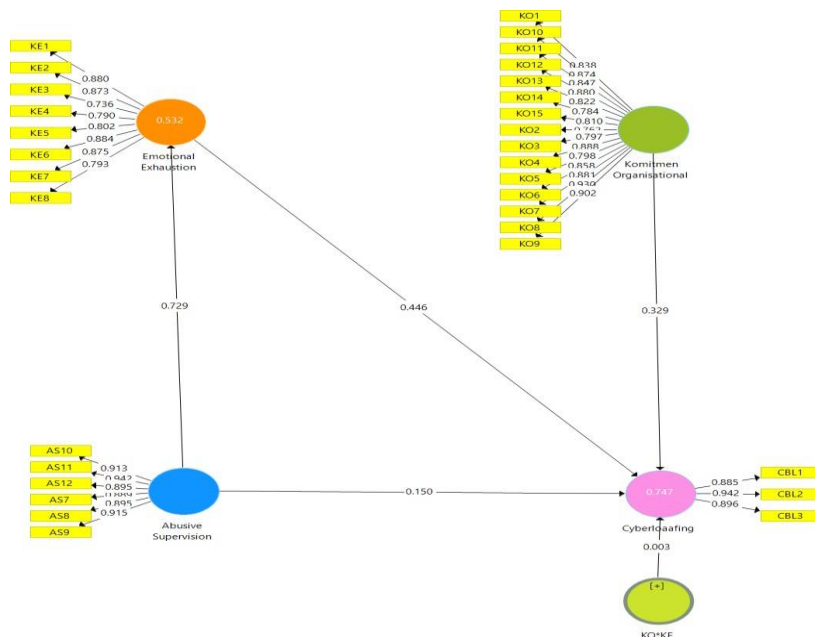
Tahapan selanjut dalam melakukan analisis SEM adalah menguji konsistensi instrumen pengukuran yaitu melalui analisis discriminant validity dengan pendekatan Fornier Larkert Critatation. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilaksanakan diperoleh uraian hasil terlihat pada Tabel 3 berikut:

**Tabel 3.**  
**Hasil pengujian Discriminant Validity Fornier Larkers Citation**

|                             | <i>Abusive<br/>Supervision</i> | <i>Cyberloaafing</i> | <i>Emotional<br/>Exhaustion</i> | <b>Komitmen<br/>Organisational</b> |
|-----------------------------|--------------------------------|----------------------|---------------------------------|------------------------------------|
| <i>Abusive Supervision</i>  | <b>0.908</b>                   |                      |                                 |                                    |
| <i>Cyberloaafing</i>        | 0.707                          | <b>0.901</b>         |                                 |                                    |
| <i>Emotional Exhaustion</i> | 0.729                          | 0.839                | <b>0.881</b>                    |                                    |
| Komitmen Organisational     | 0.718                          | 0.823                | 0.817                           | <b>0.846</b>                       |

Berdasarkan hasil pengujian discriminant validity terlihat variabel abusive supervision memiliki koefisien korelasi 0.908 lebih besar dibandingkan variabel perilaku *cyberloafing* yang memiliki koefisien korelasi 0.901, variabel kelelahan emosional atau pun variabel komitmen organisasional. Selain itu dalam matrik korelasi terlihat *cyberloafing* memiliki koefisien korelasi sebesar 0.901 lebih besar di bandingkan variabel *emotional exhaustion* sebesar 0.881 dan variabel komitmen organisasional dan seterusnya. Dengan demikian dapat disimpulkan masing masing variabel yang digunakan dalam penelitian in benar-benar telah memiliki instrumen pengukuran yang tepat, sehingga dapat terus digunakan kedalam proses pengolahan data lebih lanjut.

Sejalan dengan uraian hasil pengolahan data terlihat bahwa seluruh variabel penelitian telah diukur dengan instrumen pengukurn yang tepat seperti terlihat pada Gambar 1 di bawah ini:



Sumber:

**Gambar 1. Kerangka Model Pengukuran**

Pada gambar 1 terlihat masing-masing instrumen pernyataan yang mendukung variabel penelitian telah memiliki koefisien outer loading diatas atau sama dengan 0.70, selain itu dalam kerangka struktural yang terdiri dari dua sub struktural memiliki koefisien determinasi yaitu 0.747 dan 0.532 dengan demikian dapat disimpulkan kerangka struktural yang akan di analisis dalam penelitian ini telah di ukur dengan instrumen pengukuran yang tepat, sehingga dapat terus dipergunakan untuk tahapan pengolahan data lebih lanjut.

Setelah masing masing instrumen pengukuran memenuhi persyaratan analisis discriminat validity, maka pengujian dilanjutkan dengan menguji goodness of fit melalui analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan analisis  $Q^2$ . Hasil Pengolahan data yang diperoleh terlihat pada Tabel 4 dibawah in:

**Tabel 4.**  
**Hasil Analisis R-square**

|                      | R-square | Adjusted $R^2$ |
|----------------------|----------|----------------|
| Cyberloafing         | 0,747    | 0,738          |
| Emotional Exhaustion | 0,532    | 0,528          |

Sesuai dengan hasil pengujian terlihat model analisis data yang digunakan memiliki dua sub struktur. Pada sub struktur pertama terlihat *abusive supervision*, *emotional exhaustion* sebagai variabel mediasi dan komitmen organisasional sebagai variabel moderasi mampu mempengaruhi perubahan *cyberloafing* sebesar 0.747 atau 74.70% sedangkan sisanya sebesar 25.30% kontribusi lainnya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam model penelitian saat in. Pada sub struktur kedua terlihat variabel *abusive supervision* hanya mempengaruhi perubahan *emotional exhaustion* sebesar 0.532 atau 53.20% sedangkan sisa kontribusi lainnya sebesar 46.80% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang belum digunakan pada model penelitian saat ini.

Tahapan selanjutnya mengujian konsistensi ketepatan model dengan  $Q^2$ . Analisis *Q-square* bertujuan untuk menguji relevansi ketepatan model analisis, Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil terlihat pad Tabel 5 di bawah in i:

**Tabel 5.**  
**Hasil Analisis Q-square**

|                             | <i>Q-square</i> |
|-----------------------------|-----------------|
| <i>Cyberloafing</i>         | 0.600           |
| <i>Emotional Exhaustion</i> | 0.358           |

Sesuai dengan hasil pengujian terlihat model analisis data yang digunakan memiliki dua sub struktur. Pada sub struktur pertama terlihat *abusive supervision*, *emotional exhaustion* sebagai variabel mediasi dan komitmen organisasional sebagai variabel moderasi mampu mempengaruhi perubahan *cyberloafing* sebesar 0.600 atau 60% sedangkan sisanya sebesar 40% kontribusi lainnya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam model penelitian saat in. Pada sub struktur kedua terlihat variabel *abusive supervision* hanya mempengaruhi perubahan *emotional exhaustion* sebesar 0.358 atau 35.80% sedangkan sisa kontribusi lainnya sebesar 64.82% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang belum digunakan pada model penelitian saat ini. Dengan demikian dua model kerangka pengukuran yang dibentuk dalam penelitian dinyatakan fit atau tepat.

Setelah seluruh prosedur terpenuhi maka peugujian hipotesis dapat segera dilaksanakan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji T-statistik. Sejalan dengan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh uraian hasil terlihat pada Tabel 6 dibawah ini:

**Tabel 6.**  
**Hasil Pengujian Hipotesis**

|                           | <i>Original Sample</i> | <i>P-value</i> | <i>Cut Off</i> | <b>Hasil</b> |
|---------------------------|------------------------|----------------|----------------|--------------|
| Abusive -> Cyberloafing   | 0.150                  | 0.153          | 0.05           | Ditolak      |
| Abusive -> Emotional      | 0.729                  | 0.000          | 0.05           | Diterima     |
| Emotional -> Cyberloafing | 0.446                  | 0.000          | 0.05           | Diterima     |
| Komitmen -> Cyberloafing  | 0.329                  | 0.004          | 0.05           | Diterima     |
| Kom*Emo > Cyberloafing    | 0.003                  | 0.916          | 0.05           | Ditolak      |

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama diketahui besarnya pengaruh yang dimiliki *abusive supervision* dengan perilaku *cyberloafing* relatif lemah yaitu sebesar 0.150, yang dibuktikan secara statistik dengan nilai T-statistik sebesar 1.432. Secara statistik hasil tersebut menunjukkan  $1.432 < 1.96$  maka dapat disimpulkan *abusive supervision* tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman.

Sejalan dengan uraian tabel diatas *abusive supervision* memiliki pengaruh langsung yang cukup kuat dengan kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) yaitu sebesar 0.729 yang dibuktikan secara statistik dengan nilai T-hitung sebesar 10.602. Dimana nilai T-hitung  $10.602 > T\text{-tabel } 1.96$  maka dapat disimpulkan *abusive supervision* berpengaruh positif terhadap kelelahan emosional pada karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman.

Sejalan dengan uraian hasil pengujian hipotesis diatas terlihat kelelahan emosional memiliki pengaruh positif yang cukup kuat dengan perilaku *cyberloafing* yaitu sebesar 0.446. Secara statistik juga diperoleh nilai T-hitung sebesar 3.983, secara empiris hal tersebut dibuktikan dengan nilai T-hitung  $3.983 < t\text{-tabel } 1.96$ . Maka dapat disimpulkan kelelahan emosional berpengaruh positif terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman.

Pada pengujian statistik lainnya terlihat komitmen organisasional berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* sebesar 0.329, temuan tersebut diperkuat dengan nilai T-hitung sebesar 2.921.  $> T\text{-tabel } 1.96$ . Maka disimpulkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman.

Selanjutnya kelelahan emosional hanya mampu memoderasi hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku *cyberloafing* dengan sangat lemah yaitu 0.003. Hasil yang diperoleh tersebut diperkuat dengan T-hitung sebesar 0.916. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan tingkat kesalahan 0.05 dimana diperoleh nilai T-tabel sebesar 1.96. Hasil tersebut menunjukkan T-hitung

0,916 jauh dibawah T-tabel 1.96. Dengan demikian pengujian efek moderasi ditolak.

Sejalan dengan tujuan penelitian salah pengujian yang dilakukan menguji peran dan komitmen organisasional dalam memediasi hubungan yang terjadi antara abusive supervision dengan perilaku cyberloafing. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh uraian terlihat pada Tabel 7 berikut:

**Tabel 7.**  
**Hasil Pengujian Indirect Effect**

|                                     | <i>Original<br/>Sample</i> | <i>T-<br/>statistic</i> | <i>P-<br/>value</i> | <i>Cut<br/>Off</i> | <b>Hasil</b> |
|-------------------------------------|----------------------------|-------------------------|---------------------|--------------------|--------------|
| Abusive ->Emotional -> Cyberloafing | 0.325                      | 3.836                   | 0.000               | 0.05               | Diterima     |

Hasil pengujian direct effect menunjukkan kelelahan emosional mampu memediasi hubungan antara *abusive supervision* dengan perilaku *cyberloafing* dengan koefisien jalur sebesar 0.325. Secara statistik diperoleh nilai T-hitung sebesar 3.836. > T-tabel 1.96 maka dapat disimpulkan bahwa kelelahan emosional memediasi hubungan antara *abusive supervision* dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman.

Sesuai dengan hasil pengujian yang telah dilakujan dapat disimpulkan model efek mediasi yang diperoleh dalam penelitian ini seperti terlihat pada tabel 8 di bawah in:

**Tabel 8.**  
**Tipe Pengujian Mediasi**

| <b>Tipe</b>           | <b>Pengaruh Tidak<br/>Langsung</b> | <b>Pengaruh<br/>Langsung</b> | <b>Keterangan</b>  |
|-----------------------|------------------------------------|------------------------------|--------------------|
| <i>One Way Effect</i> | <i>not sig</i>                     | <i>Sig</i>                   | Pengaruh Satu Arah |

Sesuai dengan hasil pengujian pengaruh langsung terlihat terdapat satu hasil pengujian pengaruh langsung tidak berpengaruh signifikan, yaitu pengaruh *abusive supervision* terhadap *cyberloafing*, sedangkan persyaratan pengujian pengaruh langsung lainnya terpenuhi. Dalam pengujain pengaruh tidak langsung juga terlihat bahwa emotional exhaustion mampu memediasi hubungan antara *abusive supervision* dengan *cyberloafing*. Dengan demikian peneliti menyimpulkan bahwa tipe efek mediasi dari hasil penelitian ini adalah mediasi satu arah (*One way effect*)

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Abusive Supervisor Terhadap Perilaku Cyberloafing

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama ditemukan *abusive supervision* tidak berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman. Hasil yang diperoleh disebabkan karena sifat pekerjaan di lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman cenderung lebih banyak dilakukan diluar kantor atau di lapangan, keadaan tersebut mendorong pimpinan tidak dapat mengontrol perilaku *cyberloafing*, walaupun telah mengeluarkan peringatan yang keras, sindiran yang kasar agar karyawan lebih berkomitmen dalam bekerja, tentu hal tersebut menjadi tidak berpengaruh, terhadap perilaku *cyberloafing*. Hasil yang diperoleh pada tahapan pengujian hipotesis pertama didukung oleh teori Judge (2016) yang mengungkapkan perilaku keras dan tegas terkadang memang diperlukan atasan untuk menggerakkan bawahannya. Temuan tersebut didukung oleh penelitian Koay et al., (2022) menyatakan ketika sebuah perusahaan memiliki karyawan dengan usia yang relatif muda, tindakan yang keras dan cenderung kasar dalam bentuk bahasa lisan dari pimpinan tidak akan mempengaruhi *cyberloafing behavior*. Mengingat gen Y atau gen Z menyukai teknologi dan hal tersebut menjadi instrumen yang akan mendorong meningkatnya kinerja mereka. Hasil penelitian yang sama diperoleh oleh Agarwal dan Avey (2020) juga menyatakan *abusive supervision* tidak berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*, ketika sifat pekerjaan cenderung dilakukan di lapangan.

### Pengaruh Abusive Supervisor Terhadap Kelelahan Emosional

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua ditemukan *abusive supervision* berpengaruh positif terhadap kelelahan emosional yang dimiliki karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman. Temuan tersebut menunjukan perilaku kasar yang diperlihatkan pimpinan atau supervisi kepada bawahan dalam bentuk ucapan yang kasar, menghinda bahkan merendahkan bawahan semakin menciptakan kelelahan emosional dari diri karyawan dalam bekerja khususnya di lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman. Temuan yang diperoleh didukung oleh teori Luthans (2017) yang mengungkapkan perilaku kasar yang cenderung dipilih atasan untuk menggerakkan bawahan mereka, dipastikan akan meningkatkan tekanan emosional dalam diri bawahan dalam bekerja. Hasil yang diperoleh didukung oleh hasil penelitian Chaudhry et al., (2021) juga menemukan *abusive supervision* berpengaruh positif terhadap kelelahan emosional. Temuan yang konsisten lainnya diperoleh oleh Lim et al., (2021) menemukan tekanan hingga ucapan kasar yang menyinggung hati bawahan sebagai bentuk *abusive supervision* semakin membuat bawahan tertekan sehingga menciptakan kejenuhan dalam bekerja. Selanjutnya Agarwal dan Avey, (2020) juga menemukan *abusive supervision* mendorong semakin kuatnya kelelahan emosional yang dirasakan karyawan dalam bekerja.

### **Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Perilaku *Cyberloafing***

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga ditemukan kelelahan emosional berpengaruh positif terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman. Hasil yang diperoleh tersebut menunjukkan semakin tinggi tingkat kejenuhan atau rasa bosan yang dirasakan karyawan dalam bekerja maka akan meningkatkan kecenderungan terjadinya perilaku *cyberloafing* pada karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman. Temuan yang diperoleh dalam tahapan pengujian hipotesis ketiga didukung oleh konsep teori Rivai dan Sagala (2016) yang mengungkapkan kelelahan emosional akan terjadi ketika seorang individu melakukan pekerjaan dengan jam kerja yang panjang, selain itu mereka dihadapi pada beban tanggung jawab dan tekanan yang tinggi, dalam kondisi tersebut pada umumnya individu yang bekerja akan berusaha untuk rileks dan mencari dukungan untuk mengurangi kebosanan dalam bekerja. Temuan tersebut konsisten dengan hasil penelitian Chaudhry et al., (2021) yang menyatakan semakin tinggi kelelahan emosional yang dirasakan karyawan akan meningkatkan perilaku *cyberloafing* dalam bekerja. Hasil yang sama juga diperoleh oleh Lim et al., (2021) menemukan kejenuhan yang tinggi menjadi penyebab utama terjadinya perilaku *cyberloafing* dalam bekerja. Selanjutnya konsistensi hasil penelitian juga diperoleh oleh Resource et al., (2021) menemukan kelelahan emosional yang tinggi akan memicu terjadinya perilaku *cyberloafing* dalam bekerja.

### **Kelelahan Emosional Memediasi Hubungan Antara *Abusive Supervision* dengan Perilaku *Cyberloafing***

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat ditemukan kelelahan emosional mampu memediasi hubungan antara *abusive supervision* dengan perilaku *cyberloafing* dalam bekerja pada karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman, Temuan tersebut menunjukkan kelelahan emosional yang semakin tinggi akibat adanya *abusive supervision* akan semakin memicu terjadinya perilaku *cyberloafing* dalam bekerja. Hasil yang diperoleh didukung oleh analisis deskriptif dimana sebagian besar karyawan merasa tertekan dengan jam kerja yang panjang, serta kurangnya dukungan dari supervisi. Hasil yang ditemukan didukung oleh teori Judge (2016) yang mengungkapkan perilaku keras dan tegas terkadang memang diperlukan atasan untuk menggerakkan bawahannya. Temuan juga didukung oleh hasil penelitian Lim et al., (2021) yang menemukan ketika kelelahan emosional yang dirasakan karyawan semakin kuat akibat *abusive supervision*, kecenderungan dilakukannya *cyberloafing behavior* juga akan semakin tinggi. Hasil yang sama juga diungkapkan oleh Koay et al., (2022) menemukan kata-kata kasar yang merendahkan karyawan oleh atasan semakin menciptakan kejenuhan dalam bekerja, untuk mengurangi rasa bosan dan jenuh tersebut kecenderungan untuk terjadinya perilaku *cyberloafing* dalam bekerja akan semakin kuat. Selanjutnya hasil penelitian

Demirtepe-Saygılı & Metin-Orta, (2020) serta Saputra et al., (2021) menemukan kelelahan emosional memediasi hubungan antara *abusive supervision* dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan.

### **Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Perilaku *Cyberloafing***

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kelima ditemukan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman. Temuan tersebut menunjukkan semakin kuat komitmen yang dimiliki karyawan dalam bekerja akan semakin meningkatkan kecenderungan terjadinya perilaku *cyberloafing*. Temuan yang diperoleh dalam tahapan pengujian hipotesis kelima didukung oleh teori Luthans (2017) perilaku generasi milenial saat sungguh berbeda dengan generasi lainnya. Mereka menyukai penggunaan komputerisasi dari sejumlah hal yang dilakukan secara mobile dan tidak suka terikat dalam bekerja, oleh sebab itu *cyberloafing behavior* menjadi hal yang tidak dapat dihindari dalam bekerja. Hasil yang diperoleh didukung oleh penelitian Koay et al., (2022) yang mengungkapkan *cyberloafing* menjadi perilaku yang wajar bagi karyawan muda (gen y atau gen z), bagi generasi tersebut teknologi, dan layanan internet menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan mereka, sehingga mereka akan tetap menjalankan tanggung jawab bersamaan dengan perilaku *cyberloafing*. Konsistensi hasil juga diperoleh oleh Monica dan Maharani (2020) yang menemukan komitmen organisasional berpengaruh positif pada *cyberloafing behavior* pada pegawai milenial.

### **Kelelahan Emosional Memoderasi Hubungan Antara Komitmen Organisasional Dengan Perilaku *Cyberloafing***

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keenam ditemukan kelelahan emosional tidak memoderasi hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman. Hal tersebut menunjukkan kelelahan emosional yang tinggi tidak mampu memperlemah hubungan antara komitmen organisasional dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman. Hasil yang diperoleh didukung oleh penelitian Koay et al., (2022) yang menyatakan kelelahan emosional tidak mampu memoderasi hubungan antara komitmen organisasional dengan perilaku *cyberloafing*. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Lim et al., (2021) menyatakan kelelahan emosional tidak dapat dijadikan acuan lemahnya komitmen karyawan pada organisasi, sekaligus tidak selamanya komitmen organisasional dan kelelahan emosional akan memicu terjadinya *cyberloafing behavior* di lingkungan kerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ditemukan abusive supervision tidak berpengaruh signifikan terhadap cyberloafing pada karyawan kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman. Kelelahan emosional dan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap cyberloafing pada karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman. Pada pengujian dapat dibuktikan kelelahan emosional mampu memediasi hubungan antara abusive supervision dengan cyberloafing pada karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman, selain itu juga ditemukan Kelelahan emosional tidak memoderasi hubungan antara komitmen organisasional dengan cyberloafing pada karyawan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan yang berkaitan dengan masalah endogenitas yang terjadi antara abusive supervision yang memediasi hubungan kelelahan emosional dan cyberloafing behavior, hal tersebut tentu menjadi salah satu perbaikan bagi peneliti dimasa mendatang, yaitu perlu dilakukan pengujian model 2-step least square dan engoneity.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agarwal, U. A., & Avey, J. B. (2020). Abusive supervisors and employees who cyberloaf: Examining the roles of psychological capital and contract breach. *Internet Research*, 30(3), 789–809. <https://doi.org/10.1108/INTR-05-2019-0208>
- Chaudhry, M. G., Nawab, S., & Shafi, K. (2021). The Mediating Role of Emotional Exhaustion in the Relationship between Abusive Supervision and Employee Cyberloafing Behaviour. *Journal of Management and Research (JMR)*, 8(1).
- Choi, S., Cheong, K. J. (KJ), & Feinberg, R. A. (2018). Moderating effects of supervisor support, monetary rewards, and career paths on the relationship between job burnout and turnover intentions in the context of call centers. *Managing Service Quality*, 22(5), 492–516. <https://doi.org/10.1108/09604521211281396>
- Demirtepe-Saygılı, D., & Metin-Orta, I. (2020). An Investigation of Cyberloafing in Relation to Coping Styles and Psychological Symptoms in an Educational Setting. *Psychological Reports*. <https://doi.org/10.1177/0033294120950299>
- Hair, Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., Black, W. C., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*. <https://doi.org/10.1002/9781119409137.ch4>
- James L Gibson, John M Ivancevich, J. H. D. J. & R. K. (2015). *Organizations Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). McGraw-Hill.
- Judge, S. P. R. & T. A. (2016). *Organizational Behavior* (15e ed.). McGraw-Hill.

- Koay, K. Y., Lim, V. K. G., Soh, P. C. H., Ong, D. L. T., Ho, J. S. Y., & Lim, P. K. (2022). Abusive supervision and cyberloafing: A moderated moderation model of moral disengagement and negative reciprocity beliefs. *Information and Management*, 59(2), 103600. <https://doi.org/10.1016/j.im.2022.103600>
- Lim, P. K., Koay, K. Y., & Chong, W. Y. (2021). The effects of abusive supervision, emotional exhaustion and organizational commitment on cyberloafing: a moderated-mediation examination. *Internet Research*, 31(2), 497–518. <https://doi.org/10.1108/INTR-03-2020-0165>
- Luthans, F. (2017). Organizational Behavior : Organizational Contexts. In *Contexts* (13th ed.). McGraw-Hill.
- Monica, I., & Maharani, A. (2020). The Effect of Cyberloafing on Employee Performance Through Job Satisfaction and Work Commitment. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(4), 491–502.
- Resource, E., Systems, P., Chaudhry, M. G., Nawab, S., & Shafi, K. (2021). The Mediating Role of Emotional Exhaustion in the Relationship between Abusive Supervision and Employee Cyberloafing Behaviour. *Journal of Management and Research (JMR)*, 8(1).
- Rivai, V. & E. J. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik* (Edisi 3). Rajawali Pers.
- Saputra, S. E., Natassia, R., & Utami, H. Y. (2021). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepribadian Proaktif, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kepuasan Karir. *Maker: Jurnal Manajemen*, 7(1), 15–25. <https://doi.org/10.37403/mjm.v0i0.223>