

## **PERAN CYBERLOAFING TERHADAP DIGITAL WELL- BEING PADA KARYAWAN GENERASI Z**

**Margaretha Sabda Djaja<sup>1</sup>, Zamralita<sup>2</sup>, Ismoro Reza Prima Putra<sup>3</sup>**

Universitas Tarumanagara<sup>1,2,3</sup>

e-mail: [margaretha.705220116@stu.untar.ac.id](mailto:margaretha.705220116@stu.untar.ac.id)<sup>1</sup>, [zamralita@fpsi.untar.ac.id](mailto:zamralita@fpsi.untar.ac.id)<sup>2</sup>,  
[ismoro@fpsi.untar.ac.id](mailto:ismoro@fpsi.untar.ac.id)<sup>3</sup>

Diterima: 31/12/2025; Direvisi: 6/1/2026; Diterbitkan: 19/1/2026

### **ABSTRAK**

Perkembangan teknologi digital yang pesat membawa perubahan signifikan dalam dunia kerja, terutama bagi karyawan Generasi Z. Terlepas dari manfaat yang bisa didapatkan, tingginya intensitas penggunaan teknologi digital berpotensi menimbulkan tekanan psikologis yang dapat memengaruhi tingkat digital well-being karyawan. Salah satu cara yang dilakukan karyawan untuk mengatasi hal tersebut adalah dengan cyberloafing, penggunaan internet di tempat kerja untuk kepentingan pribadi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara cyberloafing dan digital well-being pada karyawan Generasi Z. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif non-eksperimental dengan pendekatan korelasional. Partisipan penelitian ini terdiri dari 213 karyawan Generasi Z yang aktif bekerja dengan pengalaman bekerja minimal selama 1 tahun, serta melakukan cyberloafing dengan durasi maksimal 75 menit per hari. Alat ukur yang digunakan adalah Cyberloafing Scale dan Digital Well-being Scale yang telah diadaptasi ke Bahasa Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara cyberloafing dan digital well-being ( $r = 0,286$ ;  $p < 0,001$ ). Maka dapat dikatakan bahwa cyberloafing yang dilakukan dalam batas wajar dapat berfungsi sebagai mekanisme coping untuk mengurangi stres kerja yang muncul akibat tingginya intensitas penggunaan teknologi digital di lingkungan kerja. Namun, cyberloafing yang dilakukan secara berlebihan dapat berdampak negatif terhadap kesehatan fisik dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja dengan penggunaan teknologi digital yang seimbang.

**Kata Kunci:** *Cyberloafing, Digital Well-being, Generasi Z.*

### **ABSTRACT**

The rapid development of digital technology has brought significant changes to the workplace, especially for Generation Z employees. Despite the benefits, the high intensity of digital technology use has the potential to cause psychological stress that can affect employees' digital well-being. One way employees cope with this is through cyberloafing, the use of the internet at work for personal purposes. This study aims to determine the relationship between cyberloafing and digital well-being among Generation Z employees. This study used a non-experimental quantitative method with a correlational approach. The study participants consisted of 213 active Generation Z employees with at least one year of work experience who cyberloafed for a maximum duration of 75 minutes per day. The measurement instruments used were the Cyberloafing Scale and the Digital Well-being Scale, adapted into Indonesian. The results showed a significant positive relationship between cyberloafing and digital well-being ( $r = 0.286$ ;  $p < 0.001$ ). Therefore, it can be said that cyberloafing, when done within reasonable limits, can serve as a coping mechanism to reduce work stress arising from the high intensity of digital technology use in the workplace. However, excessive cyberloafing can negatively

impact physical health and work productivity. Therefore, it is important for organizations to create a work environment with a balanced use of digital technology.

Keywords: *Cyberloafing, Digital Well-being, Generation Z.*

## PENDAHULUAN

Lanskap teknologi informasi dan komunikasi di Indonesia kini tengah mengalami fase akselerasi yang sangat masif, memicu gelombang transformasi fundamental di hampir seluruh sendi kehidupan masyarakat, khususnya dalam ekosistem dunia kerja profesional. Pergeseran paradigma ini terlihat jelas dari transisi metode kerja yang semula sangat bergantung pada proses manual konvensional, kini telah bermigrasi secara radikal menuju sistem berbasis digital dan otomatisasi cerdas. Data survei terbaru mengindikasikan bahwa mayoritas pekerja di tanah air telah mengintegrasikan teknologi canggih, termasuk pemanfaatan *artificial intelligence*, sebagai instrumen utama dalam menunjang produktivitas harian mereka. Fenomena ini diperkuat dengan adopsi berbagai platform kolaborasi virtual seperti *Zoom*, *Google Workspace*, *Microsoft Teams*, dan *WhatsApp* yang kini bukan lagi sekadar alat bantu, melainkan telah menjadi tulang punggung operasional yang tidak terpisahkan dari ritme kerja modern. Transformasi ini menandakan bahwa penguasaan teknologi bukan lagi opsi, melainkan prasyarat mutlak bagi keberlangsungan operasional dan daya saing tenaga kerja di tengah kompetisi industri yang semakin ketat dan berbasis data (Aprillianti et al., 2025; Cahyarini, 2021; Haratua et al., 2025).

Dalam dinamika era digital yang serba cepat ini, perilaku digital karyawan ditentukan oleh tiga pilar utama, yakni pemahaman mendalam serta kapabilitas teknis, ketersediaan infrastruktur perangkat yang memadai, serta konsistensi dalam penerapan teknologi secara berkelanjutan. Integrasi teknologi ini menawarkan sederet keuntungan strategis yang nyata bagi korporasi maupun individu, mulai dari efisiensi anggaran melalui digitalisasi arsip, peningkatan fleksibilitas waktu dan lokasi kerja, hingga kemudahan akses komunikasi lintas batas yang memperluas jangkauan pasar. Namun, di balik segala efisiensi yang ditawarkan, kemajuan ini membawa pedang bermata dua yang menghadirkan tantangan serius bagi kesejahteraan mental tenaga kerja. Intensitas interaksi dengan layar digital yang berlebihan serta ekspektasi perusahaan agar karyawan selalu terhubung atau *always-on* sering kali memicu tekanan psikologis berat. Fenomena ini bermanifestasi dalam bentuk kelelahan ekstrem, peningkatan level stres, hingga kaburnya batasan antara kewajiban profesional dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya mengancam stabilitas emosional pekerja (Bondanini et al., 2025; Dong et al., 2022; Marsh et al., 2024).

Realitas tekanan psikologis akibat disrupti teknologi ini sangat terasa pada demografi tenaga kerja di Indonesia, di mana stres yang dipicu oleh beban kerja digital terbukti memiliki korelasi yang signifikan terhadap penurunan *psychological well-being* para karyawan. Berbagai temuan lapangan menyoroti fakta bahwa sebagian besar pekerja, khususnya yang berasal dari kelompok Generasi Z, mengaku mengalami kesulitan substansial dalam menjaga kesehatan mental dan stabilitas emosional mereka saat berupaya menyeimbangkan tuntutan karier dan kehidupan personal. Situasi ini menjadi sinyal peringatan bagi manajemen perusahaan untuk tidak hanya berfokus pada efisiensi teknis semata, tetapi juga mulai memprioritaskan aspek *digital well-being* sebagai bagian integral dari kebijakan sumber daya manusia. Perusahaan memiliki tanggung jawab moral untuk memastikan bahwa ekosistem kerja digital yang mereka bangun tidak menjadi racun, melainkan lingkungan yang suportif yang mampu memberdayakan karyawan sekaligus melindungi kesehatan mental mereka dari dampak negatif kelelahan digital

yang mengintai setiap saat (Habibani & Frinaldi, 2025; Mustabsyirah et al., 2025; Supriyadi et al., 2025).

Konsep *digital well-being* dapat dipahami sebagai kemampuan individu untuk memelihara kesejahteraan dirinya melalui penggunaan teknologi yang bijaksana, terkontrol, dan sehat, yang sangat dipengaruhi oleh tingkat literasi digital subjektif dan kontrol diri. Upaya untuk meningkatkan kesejahteraan digital ini sering kali melibatkan strategi penggunaan perangkat, seperti ponsel pintar dan aplikasi seluler, yang jika dikelola dengan benar dapat membantu mereduksi risiko stres. Menariknya, salah satu mekanisme coping yang kerap diadopsi karyawan untuk meredakan ketegangan kerja dan secara tidak langsung menjaga keseimbangan mental mereka adalah melalui perilaku *cyberloafing*. Istilah ini merujuk pada tindakan karyawan yang memanfaatkan koneksi internet dan perangkat digital perusahaan maupun pribadi untuk kepentingan non-pekerjaan di sela-sela jam kerja (Dai, 2025; Liu & Wu, 2023; Mirza et al., 2020). Aktivitas ini mencakup spektrum kegiatan yang luas, mulai dari berselancar di media sosial, berbelanja di lokapasar, membaca portal berita, hingga bermain *game online*. Meskipun secara normatif sering dianggap kontraproduktif, perilaku ini dalam durasi tertentu sering kali ditoleransi karena dianggap sebagai jeda istirahat singkat yang diperlukan otak.

Kecenderungan untuk melakukan *cyberloafing* teridentifikasi memiliki probabilitas yang jauh lebih tinggi terjadi pada kelompok pekerja dari Generasi Z dibandingkan generasi sebelumnya. Hal ini sangat logis mengingat karakteristik mereka sebagai *digital native* yang tumbuh besar bersama teknologi, sehingga akses internet telah menjadi bagian organik dari kehidupan sehari-hari mereka sejak usia dini. Bagi generasi ini, beralih sejenak ke dunia maya di tengah tekanan pekerjaan berfungsi sebagai *emotion focused coping strategy* atau strategi coping yang berfokus pada emosi. Tujuannya adalah untuk mengatur respons emosional terhadap stresor pekerjaan tanpa harus mengubah situasi penyebab stres itu sendiri. Namun, perlu diwaspadai bahwa jika mekanisme pertahanan diri ini dilakukan secara berlebihan dan terus-menerus, *cyberloafing* dapat bertransformasi menjadi perilaku prokrastinasi kronis. Akibatnya, alih-alih meredakan stres, perilaku ini justru dapat menurunkan keterlibatan kerja, menghambat penyelesaian tugas, dan pada akhirnya merusak produktivitas organisasi secara keseluruhan dalam jangka panjang.

Hingga saat ini, lanskap penelitian akademik yang mengkaji hubungan kausalitas antara aktivitas *cyberloafing* dengan tingkat *digital well-being* masih relatif terbatas dan menyajikan temuan yang belum konklusif. Beberapa studi terdahulu menemukan bukti bahwa aktivitas berselancar di dunia maya untuk kepentingan pribadi saat jam kerja justru mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan secara signifikan, karena memberikan efek relaksasi sesaat. Temuan ini sejalan dengan pandangan yang menyatakan bahwa *cyberloafing* dapat mendongkrak rasa antusiasme dan memulihkan energi mental, yang pada gilirannya berdampak positif pada *well-being* secara umum. Argumen utamanya adalah bahwa otak manusia membutuhkan istirahat berkala, dan aktivitas digital ringan dapat berfungsi sebagai sarana rekreasi mikro yang efektif untuk melepaskan kepenatan kognitif akibat beban kerja yang monoton atau menekan, sehingga karyawan dapat kembali bekerja dengan pikiran yang lebih segar.

Di sisi lain, terdapat pula korpus penelitian yang menyajikan hasil kontradiktif, di mana *cyberloafing* justru terbukti memiliki korelasi negatif yang signifikan terhadap kesehatan mental karyawan. Dalam perspektif ini, perilaku tersebut dianggap berpotensi meningkatkan kecemasan dan perasaan bersalah karena penundaan pekerjaan, yang justru memperburuk kondisi stres. Inkonsistensi temuan ini menunjukkan bahwa hubungan antara *cyberloafing* dan

*well-being* sangatlah kompleks dan dipengaruhi oleh banyak variabel kontekstual. Perilaku ini bisa menjadi pedang bermata dua; di satu situasi menjadi mekanisme pemulihan yang efektif, namun di situasi lain menjadi sumber masalah baru. Perbedaan hasil studi ini kemungkinan besar dipengaruhi oleh variasi metode penelitian, karakteristik demografis partisipan, serta budaya lingkungan kerja yang berbeda-beda. Oleh karena itu, urgensi untuk melakukan penelitian lanjutan yang mendalam menjadi sangat tinggi, khususnya untuk membedah dinamika spesifik *cyberloafing* terhadap *digital well-being* pada segmen karyawan Generasi Z di Indonesia, guna merumuskan strategi manajemen yang tepat di era kerja digital saat ini.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain non-eksperimental yang bersifat korelasional untuk menginvestigasi dinamika hubungan antara perilaku *cyberloafing* dan tingkat *digital well-being* di kalangan tenaga kerja muda. Fokus utama studi diarahkan pada karyawan dari kelompok Generasi Z, mengingat kedekatan mereka dengan ekosistem teknologi. Prosedur pemilihan partisipan dilakukan menggunakan metode *non-probability sampling* dengan teknik *convenience sampling*, di mana subjek dipilih berdasarkan ketersediaan dan kemudahan akses bagi peneliti. Sebanyak 213 responden terlibat dalam penelitian ini, dengan rentang usia produktif antara 18 hingga 27 tahun. Kriteria inklusi yang ditetapkan cukup spesifik, yakni partisipan harus berstatus aktif bekerja dengan pengalaman minimal satu tahun serta berinteraksi intensif dengan teknologi digital dalam rutinitas profesionalnya. Selain itu, partisipan juga teridentifikasi melakukan aktivitas *cyberloafing* dengan durasi maksimal 75 menit setiap harinya, yang menjadi indikator perilaku penggunaan internet non-kerja di tempat kerja yang relevan dengan fokus studi ini.

Proses pengumpulan data dilaksanakan sepenuhnya secara daring dengan memanfaatkan platform formulir digital untuk menjangkau responden secara efisien dan luas. Struktur kuesioner dirancang secara komprehensif, diawali dengan lembar persetujuan atau *informed consent* untuk memastikan etika penelitian, diikuti dengan pertanyaan mengenai karakteristik demografis serta pola penggunaan teknologi digital partisipan. Instrumen pengukuran utama yang digunakan dalam studi ini mengadopsi dua skala psikologis yang telah teruji validitasnya secara akademis. Variabel perilaku non-produktif diukur menggunakan *Cyberloafing Scale* yang dikembangkan oleh Lim dan Chen, sementara variabel kesejahteraan digital diukur menggunakan *Digital Well-being Scale* yang dikonstruksi oleh Mathew dan rekan-rekannya. Kedua alat ukur tersebut telah melalui proses adaptasi bahasa ke dalam Bahasa Indonesia serta uji properti psikometrik yang ketat. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kedua instrumen memiliki konsistensi internal yang baik, sehingga dinyatakan layak dan andal untuk digunakan dalam konteks responden di Indonesia.

Tahapan pengolahan dan analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik *SPSS Statistics* untuk memastikan akurasi perhitungan. Prosedur analisis diawali dengan statistik deskriptif guna memberikan gambaran umum mengenai profil demografis partisipan serta distribusi data pada setiap variabel penelitian. Sebelum melangkah ke uji hipotesis, peneliti melakukan serangkaian uji prasyarat yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas untuk memverifikasi bahwa data yang diperoleh terdistribusi secara normal dan memiliki pola hubungan yang linear antarvariabel. Inti dari analisis ini adalah uji korelasi yang diterapkan pada variabel utama beserta dimensinya untuk mendeteksi kekuatan dan arah hubungan antara *cyberloafing* dan *digital well-being*. Sebagai langkah akhir, dilakukan uji beda untuk mengeksplorasi apakah terdapat perbedaan signifikan pada tingkat kedua variabel

tersebut jika ditinjau berdasarkan karakteristik demografis partisipan, seperti jenis kelamin, latar belakang pendidikan, durasi penggunaan teknologi, serta lama masa kerja mereka.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### 1. Karakteristik Partisipan

**Tabel 1. Karakteristik Partisipan Berdasarkan Jenis Kelamin**

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	57	26,8
	Perempuan	156	73,2
	Total	213	100,0

Berdasarkan Tabel 1, sebagian besar partisipan berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 156 orang (73,2%), sedangkan partisipan berjenis kelamin laki-laki berjumlah 57 orang (26,8%).

**Tabel 2. Karakteristik Partisipan Berdasarkan Usia**

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Usia	19 tahun	3	1,4
	20 tahun	17	8,0
	21 tahun	27	12,7
	22 tahun	23	10,8
	23 tahun	24	11,3
	24 tahun	43	20,2
	25 tahun	47	22,1
	26 tahun	18	8,5
	27 tahun	6	2,8
	28 tahun	5	2,3
Total		213	100,0

Berdasarkan Tabel 2, kelompok usia terbanyak adalah partisipan berusia 25 tahun, yaitu sebanyak 47 orang (22,1%). Selanjutnya, partisipan berusia 24 tahun sebanyak 43 orang (20,2%), 21 tahun sebanyak 27 orang (12,7%), 23 tahun sebanyak 24 orang (11,3%), dan 22 tahun sebanyak 23 orang (10,8%). Sementara itu, partisipan berusia 26 tahun berjumlah 18 orang (8,5%), 20 tahun sebanyak 17 orang (8%), 27 tahun sebanyak 6 orang (2,8%), 28 tahun sebanyak 5 orang (2,3%), serta partisipan berusia 19 tahun dengan jumlah yang paling sedikit, yaitu 3 orang (1,4%).

**Tabel 3. Karakteristik Partisipan Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Tingkat Pendidikan	SMA/SMK	15	7,0
	D3	2	0,9
	D4/S1	191	89,7
	S2	4	1,9
	S3	1	0,5
	Total	213	100,0

Berdasarkan Tabel 3, mayoritas partisipan memiliki tingkat pendidikan terakhir D4/S1, yaitu sebanyak 191 orang (89,7%). Selanjutnya, partisipan dengan tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 15 orang (7%), tingkat S2 sebanyak 4 orang (1,9%), tingkat D3 sebanyak 2 orang (0,9%), dan tingkat S3 sebanyak 1 orang (0,5%).

**Tabel 4. Karakteristik Partisipan Berdasarkan Lama Bekerja**

Variabel	Kategori	Frekuensi	Percentase (%)
Lama Bekerja	1-2 tahun	116	54,5
	> 2-3 tahun	63	29,6
	> 3-4 tahun	26	12,2
	> 4 tahun	8	3,8
	Total	213	100,0

Berdasarkan Tabel 4, partisipan dikategorikan berdasarkan lama bekerja, yaitu 1-2 tahun, > 2-3 tahun, > 3-4 tahun, dan > 4 tahun. Partisipan dengan lama bekerja 1-2 tahun berjumlah 116 orang (54,5%), diikuti oleh partisipan dengan lama bekerja > 2-3 tahun sebanyak 63 orang (29,6%), > 3-4 tahun sebanyak 26 orang (12,2%), serta > 4 tahun sebanyak 8 orang (3,8%).

**Tabel 5. Karakteristik Partisipan Berdasarkan Lokasi Bekerja**

Variabel	Kategori	Frekuensi	Percentase (%)
Lokasi Bekerja	Bali	1	0,5
	Bandung	3	1,4
	Bekasi	10	4,7
	Bogor	1	0,5
	Depok	1	0,5
	Jakarta	173	81,2
	Karawang	1	0,5
	Malang	1	0,5
	Pontianak	1	0,5
	Semarang	2	0,9
	Sidoarjo	1	0,5
	Surabaya	4	1,9
	Tangerang	13	6,1
	Yogyakarta	1	0,5
	Total	213	100,0

Berdasarkan Tabel 5, sebagian besar partisipan merupakan karyawan yang bekerja di Jakarta dengan jumlah sebanyak 173 orang (81,2%). Selanjutnya, partisipan yang bekerja di Tangerang sebanyak 13 orang (6,1%), Bekasi sebanyak 10 orang (4,7%), Surabaya sebanyak 4 orang (1,9%), dan Bandung sebanyak 3 orang (1,4%). Sementara itu, partisipan yang bekerja di Semarang berjumlah 2 orang (0,9%), serta masing-masing 1 orang (0,5%) yang bekerja di Bali, Bogor, Depok, Karawang, Malang, Pontianak, Sidoarjo, dan Yogyakarta.

**Tabel 6. Karakteristik Partisipan Berdasarkan Level Jabatan**

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Level Jabatan	<i>Staff</i>	177	83,1
	<i>Supervisor</i>	30	14,1
	<i>Manager</i>	4	1,9
	<i>General Manager</i>	2	0,9
	Total	213	100,0

Berdasarkan Tabel 6, partisipan berada pada level jabatan sebagai *staff* dengan jumlah sebanyak 177 orang (83,1%). Selanjutnya, partisipan dengan jabatan sebagai *supervisor* sebanyak 30 orang (14,1%), *manager* sebanyak 4 orang (1,9%), dan *general manager* sebanyak 2 orang (0,9%).

**Tabel 7. Karakteristik Partisipan Berdasarkan Departemen**

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Departemen	<i>Accounting</i>	40	18,8
	<i>Creative</i>	3	1,4
	<i>External Affairs</i>	1	0,5
	<i>Finance</i>	20	9,4
	<i>General Affairs</i>	24	11,3
	<i>Human Resources</i>	42	19,7
	<i>Information Technology</i>	23	10,8
	<i>Legal</i>	3	1,4
	<i>Marketing</i>	48	22,5
	<i>Operator</i>	1	0,5
	<i>Procurement</i>	7	3,3
	<i>Research and Development</i>	1	0,5
	Total	213	100,0

Berdasarkan Tabel 7, partisipan berasal dari berbagai departemen, dengan jumlah terbanyak berasal dari departemen *marketing* sebanyak 48 orang (22,5%). Lalu diikuti oleh departemen *human resources* sebanyak 42 orang (19,7%), *accounting* sebanyak 40 orang (18,8%). Selanjutnya, terdapat partisipasi dari departemen *general affairs* sebanyak 24 orang (11,3%), *information technology* sebanyak 23 orang (10,8%), serta *finance* sebanyak 20 orang (9,4%). Sementara itu, partisipan dari departemen *procurement* berjumlah 7 orang (3,3%), *creative* dan *legal* sebanyak 3 orang (1,4%), serta *external affairs*, *operator*, *research and development* sebanyak 1 orang (0,5%).

**Tabel 8. Karakteristik Partisipan Berdasarkan Durasi Penggunaan Teknologi Digital**

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Durasi	1-2 Jam	5	2,3
	> 2-4 Jam	32	15,0
	> 4-6 Jam	79	37,1
	> 6-8 Jam	69	32,4
	> 8 Jam	28	13,1
	Total	213	100,0

Berdasarkan Tabel 8, partisipan dikategorikan berdasarkan durasi penggunaan teknologi digital setiap harinya. Sebagian besar partisipan menggunakan teknologi digital selama > 4-6 jam per hari sebanyak 79 orang (37,1%), lalu > 6-8 jam sebanyak 69 orang (32,4%), > 2-4 jam sebanyak 32 orang (15%), > 8 jam sebanyak 28 orang (13,1%), dan 1-2 jam sebanyak 5 orang (2,3%).

**Tabel 9. Karakteristik Partisipan Berdasarkan Durasi Cyberloafing**

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Durasi	< 15 Menit	8	3,8
	15-30 Menit	34	16,0
	31-45 Menit	97	45,5
	46-60 Menit	56	26,3
	61-75 Menit	18	8,5
	Total	213	100,0

Berdasarkan Tabel 9, sebagian besar partisipan melakukan *cyberloafing* selama 31-45 menit setiap harinya dengan jumlah 97 orang (45,5%). Kemudian diikuti oleh partisipan dengan durasi 46-60 menit sebanyak 56 orang (26,3%), dan 15-30 menit sebanyak 34 orang (16%). Selanjutnya, partisipan dengan durasi < 15 menit sebanyak 8 orang (3,8%), serta 61-75 menit sebanyak 18 orang (8,5%).

## 2. Uji Reliabilitas Alat ukur

**Tabel 10. Uji Reliabilitas Cyberloafing Scale**

No	Dimensi	Butir Positif	Butir Negatif	Cronbach's Alpha	N
1	<i>Browsing Activity</i>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	-	0,867	9
2	<i>Emailing Activity</i>	10, 11, 12	-	0,843	3
	Total Butir				12

Berdasarkan tabel 10, alat ukur *Cyberloafing Scale* memiliki nilai koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0,888, dengan dimensi *browsing activity* sebesar 0,867 dan *emailing activity* sebesar 0,843. Nilai koefisien yang berada di atas 0,6 menunjukkan bahwa *Cyberloafing Scale* merupakan alat ukur yang reliabel dan mampu mengukur *cyberloafing* di lingkungan kerja.

**Tabel 11. Uji Reliabilitas *Digital Well-being Scale***

No	Dimensi	Butir Positif	Butir Negatif	Cronbach's Alpha	N
1	Kesehatan Mental	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11	-	0,910	11
2	Kesehatan Emosional	13, 14, 15, 16	-	0,848	4
3	Kesehatan Fisik	-	17, 18, 19, 20	0,696	4
<b>Total Butir</b>					<b>19</b>

Berdasarkan tabel 11, alat ukur *Digital Well-being Scale* memiliki nilai koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0,835. Peneliti tidak memasukkan butir 12 karena menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* di bawah 0,3. Berdasarkan dimensinya, kesehatan mental memiliki nilai koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0,910, kesehatan emosional sebesar 0,848, dan kesehatan fisik sebesar 0,696. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur *Digital Well-being Scale* merupakan alat ukur yang reliabel karena memiliki nilai koefisien Cronbach's Alpha berada di atas 0,6.

### 3. Uji Normalitas

**Tabel 12. Uji Normalitas**

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		213
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	0,000
	<i>Std. Deviation</i>	10,109
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,052
	<i>Positve</i>	0,032
	<i>Negative</i>	-0,052
<i>Test Statistic</i>		0,052
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)<sup>c</sup></i>		0,200 <sup>d</sup>
<i>Monte Carlo Sig. (2-tailed)<sup>c</sup></i>	<i>Sig.</i>	0,169
	<i>99% Confidence Interval</i>	
	<i>Lower Bound</i>	0,160
	<i>Upper Bound</i>	0,179

- a. *Test distribution is Normal.*
- b. *Calculated from data.*
- c. *Lilliefors Significance Correction.*
- d. *This is a lower bound of the true significance.*
- e. *Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.*

Uji normalitas dilakukan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Berdasarkan Tabel 12, nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)*<sup>c</sup> sebesar 0,200 ( $p > 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

#### 4. Uji Linearitas

**Tabel 13. Uji Linearitas**

		<i>Sig.</i>
<i>Total Digital Well-Being*</i>	<i>Between Groups</i>	
<i>Total Cyberloafing</i>	(Combined)	0,048
	<i>Linearity</i>	< 0,001
		<i>Deviation from Linearity</i>
		0,467
<i>Within Groups</i>		
<i>Total</i>		

Uji linearitas dilakukan menggunakan *One-Way ANOVA Test*. Berdasarkan Tabel 13, diperoleh nilai *linearity* sebesar  $< 0,001$  ( $p < 0,05$ ) dan nilai *deviation from linearity* sebesar 0,467 ( $p > 0,05$ ). Dari kedua nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan antara *cyberloafing* dan *digital well-being* bersifat linear, sehingga data memenuhi asumsi linearitas.

#### 5. Uji Korelasi

**Tabel 14. Uji Korelasi**

<i>Pearson Correlation</i>	C	BA	EA	DW	Kesehatan Mental	Kesehatan Emosional	Kesehatan Fisik
C	-	-	-	0,286	0,327	0,364	-0,309
BA	-	-	-	0,275	0,300	0,362	-0,273
EA	-	-	-	0,218	0,286	0,247	-0,300
DW	0,286	0,275	0,218	-	-	-	-
Kesehatan Mental	0,327	0,300	0,286	-	-	-	-
Kesehatan Emosional	0,364	0,362	0,247	-	-	-	-
Kesehatan Fisik	-0,309	-0,273	-0,300	-	-	-	-

Berdasarkan uji asumsi yang telah dilakukan, hasil menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal dan memenuhi asumsi linearitas. Oleh karena itu, analisis uji korelasi dilakukan menggunakan uji korelasi *Pearson*. Berdasarkan Tabel 14, nilai *Sig. (2-tailed)*  $< 0,001$  ( $p < 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel *cyberloafing* dengan *digital well-being*, yang berarti semakin tinggi *cyberloafing* yang dilakukan karyawan, maka semakin tinggi pula *digital well-being* yang dirasakan karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima.

## Pembahasan

Hasil penelitian ini mengungkap sebuah dinamika menarik di mana perilaku *cyberloafing* yang selama ini sering dipandang negatif sebagai bentuk penyimpangan kerja, ternyata memiliki korelasi positif yang signifikan dengan tingkat *digital well-being* pada karyawan Generasi Z di Indonesia. Temuan empiris ini menegaskan bahwa penggunaan internet untuk kepentingan pribadi di sela-sela jam kerja, asalkan dilakukan dalam batas waktu yang wajar yakni tidak melebihi 75 menit, justru berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan subjektif karyawan. Fenomena ini sejalan dengan perspektif akademis yang memandang aktivitas selingan digital bukan sebagai tindakan kontraproduktif mutlak, melainkan sebagai mekanisme pemulihan energi yang vital. Bagi Generasi Z yang tumbuh sebagai *digital natives*, interaksi dengan teknologi adalah bagian integral dari kehidupan mereka. Oleh karena itu, aktivitas ini berfungsi sebagai *micro-break* yang efektif, memberikan jeda istirahat kognitif dan emosional yang diperlukan untuk melepaskan ketegangan akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi, sehingga memungkinkan mereka untuk kembali fokus dengan kondisi mental yang lebih segar (Albulescu et al., 2022; Mainsbridge et al., 2020).

Secara psikologis, perilaku *cyberloafing* dalam konteks ini dapat dikategorikan sebagai bentuk *emotion-focused coping*, yaitu strategi manajemen stres yang berorientasi pada pengaturan respons emosional individu terhadap tekanan, bukan pada pengubahan situasi eksternal penyebab stres itu sendiri. Ketika karyawan merasa jemu atau tertekan oleh beban kerja, aktivitas seperti berselancar di media sosial, membaca berita daring, atau berbalas pesan pribadi menjadi katup pelepasan yang instan untuk memperbaiki suasana hati atau *mood repair*. Tindakan ini memberikan pelarian mental sejenak yang membantu memulihkan keseimbangan psikologis mereka. Hal ini mendukung konsep kesejahteraan digital yang menekankan harmoni antara pemanfaatan teknologi dan kesehatan mental. Dengan demikian, akses ke ranah digital pribadi selama jam kerja berfungsi sebagai sarana regulasi diri yang membantu karyawan menjaga stabilitas emosi, mencegah terjadinya kelelahan mental atau *burnout*, dan mempertahankan rasa nyaman dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan (Maharani et al., 2023; Sari et al., 2025; Sriwathi & Sandra, 2025).

Namun, analisis lebih mendalam terhadap dimensi *cyberloafing*, yang meliputi *browsing activity* dan *emailing activity*, menunjukkan adanya dualisme dampak yang perlu diwaspadai. Meskipun aktivitas ini berkorelasi positif dengan kesehatan mental dan emosional, terdapat korelasi negatif yang nyata dengan aspek kesehatan fisik. Temuan ini mengindikasikan adanya *trade-off* atau pertukaran manfaat; sementara pikiran karyawan mendapatkan penyegaran, tubuh mereka justru mengalami dampak merugikan akibat perilaku sedenter yang berkepanjangan. Penggunaan teknologi yang berlebihan tanpa diimbangi dengan pergerakan fisik dapat memicu *digital fatigue* dan penurunan kebugaran tubuh secara umum. Ketidakseimbangan ini menjadi peringatan bahwa manfaat psikologis dari aktivitas digital tidak boleh dicapai dengan mengorbankan kesehatan fisik. Oleh karena itu, kesadaran individu untuk melakukan pengendalian diri atau *self-regulation* menjadi sangat krusial agar aktivitas selingan ini tetap berada pada koridor yang menyehatkan, baik bagi pikiran maupun tubuh, serta tidak berubah menjadi kebiasaan pasif yang merusak fisik (Melati et al., 2025; Qi et al., 2025; Wang et al., 2025).

Terkait dengan faktor demografis, analisis tambahan melalui uji beda menunjukkan bahwa variabel seperti jenis kelamin, tingkat pendidikan, durasi masa kerja, maupun tingkatan jabatan tidak menciptakan perbedaan yang signifikan dalam tingkat *cyberloafing* maupun *digital well-being*. Hal ini menyiratkan bahwa kebutuhan untuk melakukan jeda digital adalah fenomena universal di kalangan karyawan Generasi Z, terlepas dari latar belakang profesional

mereka. Namun, durasi penggunaan teknologi terbukti memiliki pengaruh yang signifikan, di mana durasi yang lebih lama—selama masih dalam kendali—berhubungan dengan kesejahteraan yang lebih tinggi. Hal ini sangat erat kaitannya dengan konsep *digital self-control*. Individu yang memiliki kemampuan pengendalian diri yang baik mampu mengatur intensitas dan tujuan penggunaan teknologi mereka secara efektif. Mereka tidak diperbudak oleh algoritma, melainkan memanfaatkan teknologi sebagai alat bantu untuk mencapai kenyamanan psikologis, sehingga aktivitas *online* tersebut menjadi sumber dukungan emosional, bukan sumber distradiksi atau kecemasan baru (Hunter et al., 2023; McCrosky et al., 2023; Scott et al., 2023).

Sebagai implikasi manajerial, penelitian ini memberikan wawasan baru bagi organisasi dalam menyikapi perilaku digital karyawan di era modern. *Cyberloafing* tidak selamanya harus dilarang secara ketat, melainkan dapat dikelola sebagai strategi informal untuk menjaga kesehatan mental dan *digital well-being* karyawan, khususnya bagi Generasi Z. Jika dilakukan secara terkontrol dan dalam batas wajar, aktivitas ini terbukti mampu mengelola stres kerja yang pada akhirnya berdampak positif pada konsentrasi dan produktivitas jangka panjang. Organisasi disarankan untuk mengadopsi pendekatan yang lebih fleksibel dan humanis, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung penggunaan teknologi secara sehat. Kebijakan perusahaan sebaiknya diarahkan pada edukasi mengenai manajemen waktu dan *digital self-control* daripada pelarangan total, sehingga karyawan dapat memanfaatkan teknologi untuk pemulihian energi tanpa mengabaikan tanggung jawab profesional mereka, menciptakan keseimbangan yang harmonis antara kesejahteraan individu dan kinerja organisasi.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *cyberloafing* dengan *digital well-being* pada karyawan Generasi Z di Indonesia. Ketika karyawan melakukan *cyberloafing* dalam batas yang wajar, yaitu maksimal 75 menit, tingkat *digital well-being* yang mereka rasakan juga cenderung meningkat. Dengan demikian, hal ini membuktikan bahwa aktivitas *cyberloafing* dapat berfungsi sebagai bentuk mekanisme coping dalam mengurangi stres kerja yang muncul akibat tingginya intensitas penggunaan teknologi digital di lingkungan kerja. Hasil ini juga mendukung hipotesis penelitian bahwa *cyberloafing* memiliki hubungan positif terhadap *digital well-being*.

Hasil analisis data menemukan bahwa variabel *cyberloafing* serta dimensinya, yaitu *browsing activity* dan *emailing activity* memiliki hubungan positif terhadap dimensi *digital well-being*, khususnya pada dimensi kesehatan mental dan emosional. Sebaliknya, hasil berbeda ditemukan pada dimensi kesehatan fisik, di mana variabel *cyberloafing* serta kedua dimensinya menunjukkan hubungan yang negatif. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa aktivitas *cyberloafing* seperti mengakses media sosial, membaca berita, atau berkomunikasi melalui email pribadi dengan batas waktu yang wajar, dapat membantu karyawan merasa lebih rileks, memiliki suasana hati yang lebih baik, serta memulihkan kondisi psikologis selama bekerja. Namun jika dilakukan secara berlebihan, aktivitas ini berpotensi menurunkan kesehatan fisik dan menghambat produktivitas kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Albulescu, P., Macsinga, I., Rusu, A., Şulea, C., Bodnaru, A., & Tulbure, B. T. (2022). "Give me a break!" A systematic review and meta-analysis on the efficacy of micro-breaks for increasing well-being and performance. *PLoS ONE*, 17(8). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0272460>

- Aprillianti, D. Z., Wulandari, Y. P., Mahfud, M., & Bangun, S. O. (2025). Pengaruh transformasi digital terhadap efektivitas MSDM di era industri 4.0. *Profit: Jurnal Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 4(1), 194. <https://doi.org/10.58192/profit.v4i1.2946>
- Bondanini, G., Giovanelli, C., Mucci, N., & Giorgi, G. (2025). The dual impact of digital connectivity: Balancing productivity and well-being in the modern workplace. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 22(6), 845. <https://doi.org/10.3390/ijerph22060845>
- Cahyarini, F. D. (2021). Implementasi digital leadership dalam pengembangan kompetensi digital pada pelayanan publik. *Jurnal Studi Komunikasi dan Media*, 25(1), 47. <https://doi.org/10.31445/jskm.2021.3780>
- Dai, X. (2025). Cyberloafing research review: Antecedents, mechanisms, and management strategies. In *Advances in Economics, Business and Management Research* (p. 855). Atlantis Press. [https://doi.org/10.2991/978-94-6463-811-0\\_93](https://doi.org/10.2991/978-94-6463-811-0_93)
- Dong, M., Zhang, T., Li, Y., & Ren, Z. (2022). The effect of work connectivity behavior after-hours on employee psychological distress: The role of leader workaholism and work-to-family conflict. *Frontiers in Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.722679>
- Habibani, R. A., & Frinaldi, A. (2025). Inovasi budaya organisasi publik dalam era digital: Peluang dan strategi implementasi. *Social: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(2), 407. <https://doi.org/10.51878/social.v5i2.5365>
- Haratua, C. S., Purnama, R. N., Pramesti, P., Arifin, W., & Nadila, S. A. (2025). Pentingnya sistem managemen SDM berbasis teknologi di era digital terhadap kinerja karyawan. *Social: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(2), 506. <https://doi.org/10.51878/social.v5i2.5729>
- Hunter, J. F., Walsh, L. C., Chan, C., & Schueller, S. M. (2023). Editorial: The good side of technology: How we can harness the positive potential of digital technology to maximize well-being. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1304592>
- Liu, Y., & Wu, W. (2023). The effects of abusive supervision on cyberloafing behavior. *SHS Web of Conferences*, 166, 1007. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202316601007>
- Maharani, A. N., Zeifuddin, A., Safitri, D., Rosada, H. S., & Anshori, M. I. (2023). Kesejahteraan mental karyawan dalam era digital: Dampak teknologi pada kesejahteraan mental karyawan dan upaya untuk mengatasi stres digital. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, 2(4), 113. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i4.1385>
- Mainsbridge, C., Cooley, D., Dawkins, S., de Salas, K., Tong, J., Schmidt, M., & Pedersen, S. (2020). Taking a stand for office-based workers' mental health: The return of the microbreak. *Frontiers in Public Health*, 8, 215. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.00215>
- Marsh, E., Vallejos, E. P., & Spence, A. (2024). Digital workplace technology intensity: Qualitative insights on employee wellbeing impacts of digital workplace job demands. *Frontiers in Organizational Psychology*, 2. <https://doi.org/10.3389/forgp.2024.1392997>
- McCrosky, J. D., Parry, D. A., Sewall, C., & Orben, A. (2023). Supplemental material for using browser data to understand desires to spend time online. *Technology, Mind, and Behavior*, 4(1). <https://doi.org/10.1037/tmb0000095.supp>

- Melati, I. S., Farid, M., & Noviekayati, I. (2025). Efektivitas psikoedukasi adolescent smartphone addiction program terhadap penurunan kecanduan smartphone pada remaja SMP. *Learning: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(3), 1260. <https://doi.org/10.51878/learning.v5i3.6637>
- Mirza, M., Ar, T., & Santoso, H. (2020). Internet dan perilaku cyberloafing pada karyawan. *Biotik: Scientific Journal of Biology Technology and Education*, 4(1), 26. <https://doi.org/10.22373/psikoislamedia.v4i1.6347>
- Mustabsyirah, M., Hasan, M., & Nur, F. (2025). Pengaruh keterlibatan orang tua dan adiksi media sosial terhadap kemampuan literasi membaca peserta didik di UPTD SMP Negeri 37 Sinjai. *Learning: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(4), 1784. <https://doi.org/10.51878/learning.v5i4.7611>
- Qi, J., Zhou, X., Li, J., & Liu, B. (2025). The impact of regular physical exercise on mobile phone addiction tendency among Chinese college students: The mediating role of trait boredom and the moderating role of self-control. *Frontiers in Psychology*, 16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1671836>
- Sari, P., Anjani, L., & Islamy, F. A. (2025). Faktor-faktor yang mempengaruhi employee wellbeing pada tenaga marketing bank swasta: Study systematic literature review. *Paedagogy: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi*, 5(4), 1686. <https://doi.org/10.51878/paedagogy.v5i4.7483>
- Scott, R. A., Zimmer-Gembeck, M. J., Gardner, A. A., Hawes, T., Modecki, K. L., Duffy, A. L., Farrell, L. J., & Waters, A. M. (2023). Daily use of digital technologies to feel better: Adolescents' digital emotion regulation, emotions, loneliness, and recovery, considering prior emotional problems. *Journal of Adolescence*, 96(3), 539. <https://doi.org/10.1002/jad.12259>
- Sriwathi, N. M. A., & Sandra, L. (2025). Task performance: Determinan cyberslacking dan locus of control karyawan PT. Maheswari Pasupati Bali. *Paedagogy: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi*, 5(4), 1720. <https://doi.org/10.51878/paedagogy.v5i4.8112>
- Supriyadi, T., Sulistiasih, S., Rahmi, K. H., Fahrudin, A., & Pramono, B. (2025). The impact of digital fatigue on employee productivity and well-being: A scoping literature review. *Environment and Social Psychology*, 10(2). <https://doi.org/10.59429/esp.v10i2.3420>
- Wang, G., Wu, K., Gu, J., & Zhang, Z. (2025). The relationship between physical activity and short video addiction among college students: Mediating effects of self-control and social anxiety. *Frontiers in Psychology*, 16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1640356>