ManBiz: Journal of Management & Business
Volume 4 Nomor 1 (2025) 84 – 98 E-ISSN 2829-9213
DOI: 10.47467/manbiz.v4i1.6240

Pengaruh *Perceived Overqualification, Role Stress* Terhadap *Cyberloafing* yang di Mediasi oleh *Emotional Exhaustion* pada Karyawan Perusahaan PT Pertamina

Efysastiana Putri[1], Yustika Anggraini[2], Yeny Rahman P.L[3], Netania Emilisa[4]
Universitas Trisakti Jakarta[1234]
022002101091@std.trisakti.ac.id 022002101089@std.trisakti.ac.id,
022002101080@std.trisakti.ac.id, netania@trisakti.ac.id

ABSTRACT

The current rapid development of the oil industry is marked by increased oil exploration throughout the world, including Indonesia. The oil industry, or what is more familiarly known as the petroleum industry, has produced various kinds of fuel oil, which is initially still in the form of crude oil and then processed to become types of oil that have characteristics and advantages. This research uses quantitative tests and hypothesis testing to test the formulated hypotheses and prove the relationship between variables. The unit of analysis used is individuals, namely people who work at PT Pertamina in Jakarta and data is obtained from each individual who provides responses as a source of individual data for conducting a study through a separate questionnaire. From the results of testing the first hypothesis it shows that Perceived Overqualification has no influence on Cyberloafing. From the results of testing the second hypothesis it shows that Role Stress has no influence on Cyberloafing. From the results of testing the third hypothesis it shows that Perceived Overqualification has no influence on Emotional Exhaustion. From the results of testing the fourth hypothesis it shows Role Stress has a positive and significant influence on Emotional Exhaustion. From the results of testing the fifth hypothesis, it shows that Emotional Exhaustion has no influence on Cyberloafing.

Keyword: *cyberloafing, emotional exhaustion, Pertamina, Perceived overqualification,Role Stress, Emotional Exhaustion*

ABSTRAK

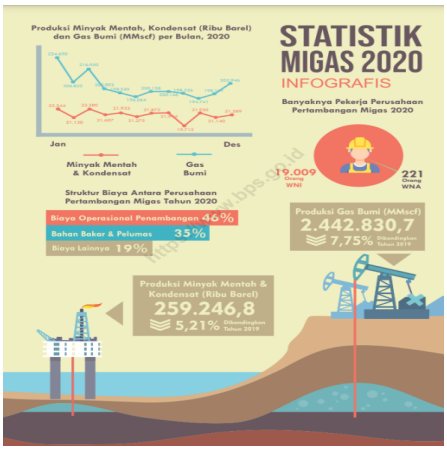
Penelitian ini menggunakan uji kuantitatif dan pengujian hipotesis (*hypothesis testing*) untuk menguji hipotesis yang dirumuskan dan membuktikan keterkaitan antar variabel. Unit analisis yang digunakan merupakan individual, yaitu orang-orang yang bekerja di PT Pertamina di Jakarta dan data didapatkan dari setiap individu yang memberikan tanggapan sebagai sumber data individu tersebut untuk dilakukan sebuah studi melalui kuesioner tersendiri. Dari hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa *Perceived Overqualification* tidak memiliki pengaruh terhadap *Cyberloafing.* Dari hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan *Role Stress* tidak memiliki pengaruh terhadap *Cyberloafing.* Dari hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan *Perceived Overqualification* tidak memiliki pengaruh terhadap *Emotional Exhaustion.* Dari hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan *Role Stress* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Emotional Exhaustion*. Dari hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan *Emotional Exhaustion* tidak memiliki pengaruh terhadap *Cyberloafing.*

Kata kunci: *cyberloafing, emotional exhaustion, Pertamina, Perceived overqualification,Role Stress, Emotional Exhaustion*

ManBiz: Journal of Management & Business
Volume 4 Nomor 1 (2025) 84 – 98 E-ISSN 2829-9213
DOI: 10.47467/manbiz.v4i1.6240

PENDAHULUAN

Industri perminyakan adalah salah satu industri strategis yang memegang peranan sangat penting saat ini, karena merupakan penyuplai terbesar bagi kebutuhan energi yang digunakan dalam kebutuhan sehari hari baik rumah tangga maupun proses industri. Perkembangan industri perminyakan saat ini yang meningkat dengan pesat ditandai dengan meningkatnya eksplorasi minyak di seluruh penjuru dunia, termasuk Indonesia. Industri minyak, atau yang lebih akrab dikenal dengan industri perminyakan, telah menghasilkan berbagai macam bahan bakar minyak, yang awalnya masih berupa minyak mentah *(raw oil)* lalu kemudian diproses untuk dijadikan jenis - jenis minyak yang memiliki karakteristik dan keunggulan tersendiri. *Cyberloafing*, yakni aktivitas daring yang tidak terkait pekerjaan selama jam kerja, telah menjadi fenomena yang semakin umum di berbagai sektor industri, termasuk di sektor energi seperti PT Pertamina. Aktivitas ini meliputi penggunaan internet untuk keperluan pribadi, seperti mengakses media sosial, berbelanja daring, atau aktivitas serupa lainnya, yang berpotensi mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Namun, tantangan terkait pengelolaan tenaga kerja, termasuk *cyberloafing*, dapat menjadi hambatan dalam meningkatkan efisiensi operasional di sektor ini. Penelitian oleh Sari et al. (2019) mengungkapkan bahwa *cyberloafing* secara signifikan mempengaruhi penurunan produktivitas karyawan di sektor energi. Di lingkungan PT Pertamina, yang memiliki lebih dari 13.000 karyawan aktif (Pertamina, Laporan Tahunan 2021), dampak *cyberloafing* terhadap efisiensi kerja menjadi topik penting untuk dieksplorasi lebih lanjut. Penelitian ini menekankan pentingnya langkah mitigasi, seperti penerapan kebijakan teknologi informasi dan peningkatan kesadaran karyawan, untuk mengurangi dampak negatif dari fenomena ini.



Gambar 1. Statistik Migas

Sumber: Badan Pusat Statistik Indonesia. (16 Desember 2021). *Statistik Pertambangan Minyak Dan Gas Bumi 2015 -2020*.Diakses pada 4 Desember 2024, dari https://www.bps.go.id/id/publication/2021/12/16/650ea4290853fd0cb9d4d726/statistik-pertambangan-minyak-dan-gas-bumi-2015-2020.html

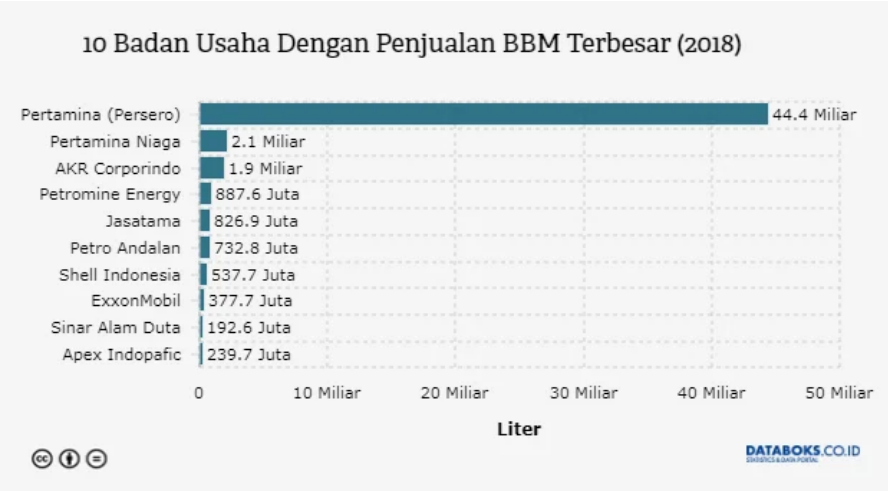
Gambar di atas menampilkan statistik sektor minyak dan gas (migas)

ManBiz: Journal of Management & Business
Volume 4 Nomor 1 (2025) 84 – 98 E-ISSN 2829-9213
DOI: 10.47467/manbiz.v4i1.6240

Indonesia pada tahun 2020.Produksi Minyak Mentah, Kondensat, dan Gas Bumi: Produksi minyak mentah dan kondensat tercatat sebanyak 259.246,8 ribu barel, mengalami penurunan sebesar 5,21% dibandingkan tahun 2019.Produksi gas bumi mencapai 2.442.830,7 MMscf, turun 7,75% dibandingkan tahun sebelumnya. Tren Produksi Minyak Mentah, Kondensat, dan Gas Bumi per Bulan Produksi mengalami fluktuasi sepanjang tahun 2020, dengan penurunan konsisten dari bulan Januari hingga Desember.

PT Pertamina merupakan perusahaan energi terbesar di Indonesia dengan jumlah karyawan yang beragam, mulai dari level operasional hingga manajerial, sehingga menawarkan konteks yang kaya untuk penelitian tentang perilaku kerja, seperti *cyberloafing*. Kompleksitas tugas, *role stress*, serta ekspektasi tinggi terhadap kompetensi karyawan, sering kali memunculkan fenomena *perceived overqualification* dan *emotional exhaustion*, yang relevan dengan dinamika kerja modern. Selain itu, sebagai perusahaan yang beroperasi dalam industri strategis dengan pengaruh signifikan terhadap ekonomi nasional, pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan dapat memberikan wawasan penting untuk pengembangan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif dan relevan bagi perusahaan besar lainnya di sektor serupa.

Pertamina merupakan perusahaan milik negara yang bergerak di bidang energi meliputi minyak, gas serta energi baru dan terbarukan. Pertamina menjalankan kegiatan bisnisnya berdasarkan prinsip-prinsip tata kelola korporasi yang baik sehingga dapat berdaya saing yang tinggi di dalam era globalisasi. Dengan pengalaman yang sudah cukup lama Pertamina semakin percaya diri untuk berkomitmen menjalankan kegiatan bisnisnya secara profesional dan penguasaan teknis yang tinggi mulai dari kegiatan hulu sampai hilir. Berorientasi pada kepentingan pelanggan juga merupakan suatu hal yang menjadi komitmen Pertamina agar dapat berperan dalam memberikan nilai tambah bagi kemajuan dan kesejahteraan bangsa Indonesia.



Gambar 2. Data Penjualan BBM
Sumber: Databoks

Volume 4 Nomor 1 (2025) 84 – 98 E-ISSN 2829-9213
DOI: 10.47467/manbiz.v4i1.6240

Alasan PT Pertamina penjualan BBM lebih besar karena kebutuhan energi yang tinggi di Indonesia, fokus Pertamina pada semua segmen pasar (rumah tangga hingga industri), serta kemampuan perusahaan dalam menjaga pasokan stabil meskipun menghadapi tantangan geografis dan cuaca. Selain itu, Pertamina memiliki strategi harga kompetitif dan keunggulan logistik yang sulit ditandingi kompetitor.

Cyberloafing adalah saat karyawan menggunakan internet di tempat kerja untuk hal-hal pribadi, seperti media sosial atau video, yang bisa mengganggu pekerjaan. Dalam kasus Pertamina, jika karyawan melakukan *cyberloafing*, terutama di bagian pendistribusian BBM atau di SPBU, ini bisa membuat proses kerja lambat dan membahayakan bagi karyawan maupun pelanggan karena penggunaan ponsel di SPBU dilarang karena alasan keselamatan. Akibatnya, pengiriman BBM atau layanan di SPBU bisa terganggu, yang akhirnya mempengaruhi ketersediaan BBM dan kepuasan pelanggan. Pertamina perlu mengurangi *cyberloafing* agar karyawan tetap fokus dan bisa bekerja dengan baik, sehingga pelayanan kepada masyarakat tetap optimal. *Emotional exhaustion*, sebagai salah satu komponen utama dari burnout, adalah keadaan kelelahan emosional yang disebabkan oleh tekanan psikologis dan tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Penelitian menunjukkan bahwa *emotional exhaustion* dapat menjadi konsekuensi dari ketidaksesuaian antara harapan individu dengan realitas kerja, seperti yang dialami oleh karyawan yang merasa *overqualified* (*perceived overqualification*). Dalam kondisi ini, individu merasa bahwa kemampuan dan kualifikasinya melebihi tuntutan pekerjaan, sehingga dapat menyebabkan frustrasi dan alienasi kerja, yang pada akhirnya memicu kelelahan emosional. Dalam lingkungan kerja modern yang dinamis, fenomena *perceived overqualification* dan *role stress* semakin sering ditemui. Banyak karyawan merasa bahwa keterampilan dan pengalaman yang mereka miliki melebihi tuntutan pekerjaan yang diemban. Kondisi ini dikenal sebagai *perceived overqualification*. Karyawan yang merasa *overqualified* cenderung mengalami penurunan kepuasan kerja, motivasi, serta keterlibatan, sehingga membuka peluang bagi mereka untuk terlibat dalam perilaku *cyberloafing*, yaitu menghabiskan waktu di internet untuk keperluan pribadi saat jam kerja. Selain itu, tekanan peran atau *role stress* juga menjadi faktor signifikan yang mempengaruhi perilaku karyawan. *Role stress* dapat muncul dalam bentuk ketidakjelasan tugas, tuntutan peran yang bertentangan, atau beban kerja yang berlebihan. Hal ini sering kali menyebabkan karyawan merasa tidak puas, frustrasi, dan lelah secara emosional.

Penelitian ini didasari oleh dua artikel penelitian terdahulunya. Artikel pertama yang dikemukakan oleh (Ata Harandi & Payvand Mirzaeian Khamseh, 2024) Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasa memiliki *perceived overqualification* cenderung menunjukkan perilaku seperti kompensasi untuk menyeimbangkan upaya dan imbalan, kehilangan energi, serta kelelahan emosional. Selain itu, karyawan yang mengalami *Emotional Exhaustion* cenderung memiliki tingkat *cyberloafing* yang lebih tinggi. Namun, komitmen organisasi dapat menjadi moderator parsial antara persepsi *perceived overqualification* dan *cyberloafing*. Artikel kedua yang dihasilkan penelitian (Xinyuan Lu *et al*., 2024) yang menghasilkan

Volume 4 Nomor 1 (2025) 84 – 98 E-ISSN 2829-9213
DOI: 10.47467/manbiz.v4i1.6240

bahwa *stres* akibat peran kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap bagaimana karyawan merasa sebagai bagian dari organisasi (status sebagai orang dalam) dan tingkat *Emotional Exhaustion* mereka. Temuan lebih lanjut menunjukkan bahwa, Status sebagai orang dalam berhubungan negatif dengan *cyberloafing* (semakin tinggi perasaan menjadi bagian dari organisasi, semakin rendah kemungkinan mereka melakukan *cyberloafing*). *Emotional Exhaustion,* berhubungan positif dengan *cyberloafing* (semakin tinggi tingkat kelelahan emosional, semakin besar kemungkinan mereka melakukan *cyberloafing*). Didasarkan pada penjelasan tersebut, penelitian ini meneliti *Perceived overqualification, Role Stress* terhadap *Cyberloafing*, dan *Emotional Exhaustion* sebagai variabel mediasi dengan objek penelitian karyawan PT Pertamina di Jakarta. Berdasarkan penjelasan di atas, judul penelitian ini ialah "Pengaruh *Perceived Overqualification, Role Stress* terhadap *Cyberloafing* yang di mediasi oleh *Emotional Exhaustion* pada karyawan Pertamina di Jakarta Selatan".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan uji kuantitatif dan pengujian hipotesis (*hypothesis testing*) untuk menguji hipotesis yang dirumuskan dan membuktikan keterkaitan antar variabel. Unit analisis yang digunakan merupakan individual, yaitu orang-orang yang bekerja di PT Pertamina di Jakarta dan data didapatkan dari setiap individu yang memberikan tanggapan sebagai sumber data individu tersebut untuk dilakukan sebuah studi melalui kuesioner. Data yang dipakai bersifat *cross sectional* karena pengumpulan data hanya akan dilakukan sekali pada suatu periode yang sama untuk menjawab pertanyaan penelitian (Sekaran & Bougie, 2016). Penelitian ini menggunakan Data Primer yang diperoleh secara langsung sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan, yaitu respondennya adalah karyawan di PT Pertamina. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada responden yang diundang melalui tautan Google Form yang tersedia secara *online*, dan data kuesioner akan tersimpan secara otomatis setelah responden mengisi jawaban. Kuesioner terdiri atas 29 item yang mencakup 4 variabel untuk mendapatkan informasi yang relevan dari karyawan di PT Pertamina di Jakarta. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan Google Form untuk merekrut partisipan, dengan fokus pada platform yang dianggap dapat memberikan data yang valid (Li *et al.,* 2022). Metode penarikan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling* karena pengambilan sampel terbatas pada kriteria khusus dapat memberikan informasi yang diinginkan, baik karena hanya responden yang memilikinya, atau memenuhi beberapa kriteria yang ditetapkan oleh peneliti (Sekaran & Bougie, 2016). Sampel ini diambil dari karyawan PT Pertamina. Menurut Hair *et al.* (2022), banyaknya sampel responden 5-10 kali jumlah item pernyataan. Penelitian ini memiliki 29 item pernyataan, maka jumlah sampel minimum adalah 29 x 5 sama dengan 145 responden dan jumlah responden maksimum 29 x 10 sama dengan 290 responden.

ManBiz: Journal of Management & Business
Volume 4 Nomor 1 (2025) 84 – 98 E-ISSN 2829-9213
DOI: 10.47467/manbiz.v4i1.6240

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis

Hipotesis diuji untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari *Dysfunctional Customer Behavior* terhadap *Service Sabotage* yang dimediasi oleh *Depersonalization* dan *Emotional Exhaustion*, maka hipotesis diuji dengan metode analisis *Structural Equation Model* (SEM). Hipotesis diuji dengan mengukur *p-value* atau *level of significant* (alpha) sebesar 0,05. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan Hair *et al.* (2022), yaitu:

a. Jika *p-value* > 0,05 maka H_0 didukung dan H_a tidak didukung, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan. Hipotesis tidak didukung.
b. Jika *p-value* ≤ 0,05 maka H_0 tidak didukung dan H_a didukung, artinya ada pengaruh yang signifikan. Hipotesis didukung

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesa

Hipotesis	β	Prob.	Keputusan
H1:*Green Human Resource Management* memiliki pengaruh *positif* terhadap *Sustainable Corporate Performance*	-1,451	0,767	Tidak terdukung
H2: *Green Human Resource Management* memiliki pengaruh *positif t*erhadap *green commitment*	1,749	0,000	didukung
H3: *Green Human Resource Management* memiliki pengaruh *positif* terhadap *green organizational culture*	0,430	0,023	Didukung
H4: *green commitment* memiliki pengaruh *positif* terhadap *Sustainable corporate performance*	-0,080	0,916	Tidak terdukung
H5: *Green Organizational Culture* memiliki pengaruh *positif* terhadap *Sustainable Corporate Performance*	6,244	0,564	Tidak terdukung
H6: *Green Human Resource Management* memiliki pengaruh *positif* terhadap *sustainable Corporate Performance* yang dimediasi *green commitment*	-0,139	0,458	Tidak terdukung
H7: *Green Human Resource Management* memiliki pengaruh *positif t*erhadap *sustainable Corporate Performance* yang dimediasi *organizational culture*	2,684	0,288	Tidak terdukung

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan AMOS 25

ManBiz: Journal of Management & Business
Volume 4 Nomor 1 (2025) 84 – 98 E-ISSN 2829-9213
DOI: 10.47467/manbiz.v4i1.6240

Analisis pengaruh *Perceived Overqualification terhadap Cyberloafing*

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Ha1

Hipotesis	β	Prob.	Keputusan
Perceived Overqualification memiliki pengaruh positif terhadap Cyberloafing	-0,313	0,568	Tidak Terdukung

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel didapatkan nilai *estimate* sebesar -0,313 menunjukkan tanda beta tidak sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dimana *Perceived Overqualification* memiliki pengaruh negatif terhadap *Cyberloafing*. Berdasarkan hasil pengujian di atas, didapatkan p-value sebesar 0,568 > 0,05 (alpha 5%) sehingga $H_0$1 didukung atau H_a1 tidak didukung dan dapat disimpulkan bahwa secara statistik terdapat pengaruh negatif antara *Perceived Overqualification* terhadap *Cyberloafing,* artinya semakin rendah tingkat *Perceived Overqualification* maka semakin rendah juga tingkat *Cyberloafing* pada karyawan.

Analis pengaruh *Role Stress* terhadap *Cyberloafing*

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Ha2

Hipotesis	β	Prob.	Keputusan
Role Stress memiliki pengaruh positif terhadap *Cyberloafing*	0,034	0,959	Tidak Terdukung

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 3 didapatkan nilai estimate sebesar 0,034 menunjukkan tanda beta sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dimana *Role Stress* memiliki pengaruh positif terhadap *Cyberloafing*. Berdasarkan hasil pengujian di atas, didapatkan p-value sebesar 0,959 > 0,05 (alpha 5%) sehingga $H_0$2 didukung atau H_a2 tidak didukung dan dapat disimpulkan bahwa secara statistik terdapat pengaruh postif antara *Role Stress* terhadap *Cyberloafing*, artinya semakin tinggi tingkat Role Stress maka semakin tinggi juga tingkat *Cyberloafing* pada karyawan.

Analisis pengaruh

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Ha3

Hipotesis	β	Prob.	Keputusan
Perceived Overqualification memiliki pengaruh positif terhadap *Emotional Exhaustion*	-0,468	0,381	Tidak Terdukung

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4 didapatkan nilai *estimate* sebesar -0,468 menunjukkan tanda beta tidak sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dimana *Peceived Overqualification* tidak memiliki pengaruh positif terhadap Emotional

ManBiz: Journal of Management & Business
Volume 4 Nomor 1 (2025) 84 – 98 E-ISSN 2829-9213
DOI: 10.47467/manbiz.v4i1.6240

Exhaustion. Berdasarkan hasil pengujian di atas, didapatkan p-value sebesar 0,381 > 0,05 (alpha 5%) sehingga $H_0$3 didukung atau H_a3 tidak didukung dan dapat disimpulkan bahwa secara statistik tidak terdapat pengaruh positif antara *Perceived Overqualification* terhadap *Emotional Exhaustion*., artinya semakin tinggi tingkat *Perceived Overqualification* maka semakin rendah juga tingkat *Emotional Exhaustion*. pada karyawan Pertamina.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Ha4

Hipotesis	β	Prob.	Keputusan
Role Stress memiliki pengaruh positif terhadap *Emotional Exhaustion*	1,242	0,007	Terdukung

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 5 didapatkan nilai *estimate* sebesar 1,242 menunjukkan tanda beta sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dimana *Role Stress* memiliki pengaruh positif terhadap *Emotional Exhaustion*. Berdasarkan hasil pengujian di atas, didapatkan p-value sebesar 0,007 < 0,05 (alpha 5%) sehingga $H_0$4 tidak didukung atau H_a4 didukung dan dapat disimpulkan bahwa secara statistik terdapat pengaruh positif antara *Role Stress* terhadap *Emotional Exhaustion*, artinya semakin tinggi tingkat *Role Stress* maka semakin tinggi juga tingkat *Emotional Exhaustion* pada karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Ha5

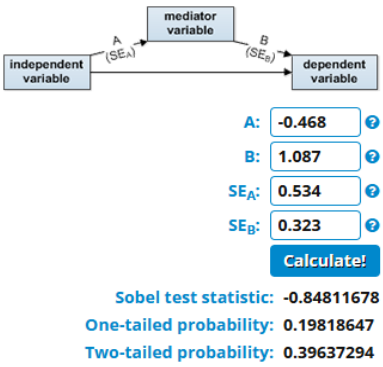
Hipotesis	β	Prob.	Keputusan
Emotional Exhaustion memiliki pengaruh positif terhadap *Cyberloafing*	1,087	0,000	Terdukung

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 6. didapatkan nilai *estimate* sebesar 1,087 menunjukkan tanda beta sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dimana *Role Stress* memiliki pengaruh positif terhadap *Emotional Exhaustion.* Berdasarkan hasil pengujian di atas, didapatkan p-value sebesar 0,000 ≤ 0,05 (alpha 5%) sehingga $H_0$5 tidak didukung atau H_a5 didukung dan dapat disimpulkan bahwa secara statistik terdapat pengaruh positif antara *Emotional Exhaustion* terhadap *Cyberloafing*, artinya semakin tinggi tingkat *Emotional Exhaustion* maka semakin tinggi juga tingkat *Cyberloafing* pada karyawan.

ManBiz: Journal of Management & Business
Volume 4 Nomor 1 (2025) 84 – 98 E-ISSN 2829-9213
DOI: 10.47467/manbiz.v4i1.6240

Analisis peran *Perceived Overqualification* terhadap *Cyberloafing* yang dimediasi



Gambar 3. Sobel Test

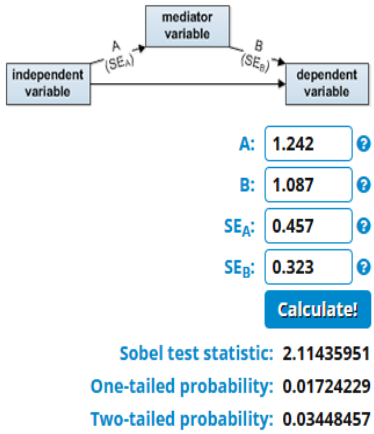
Hipotesis keenam menguji pengaruh *Perceived Overqualification* terhadap *Cyberloafing* yang dimediasi oleh *Emotional Exhaustion* dengan hipotesis berikut:

$H_0$6: *Perceived Overqualification* tidak memiliki pengaruh positif terhadap Cyberloafing yang dimediasi oleh *Emotional Exhaustion*

H_a6: *Perceived Overqualification* memiliki pengaruh positif terhadap *Cyberloafing* yang dimediasi *Emotional Exhaustion.*

Berdasarkan hasil uji sobel dengan menggunakan kalkulator *online* terlihat pada nilai *estimate* dari AxB = -0,468 x 1,087 = -0,508 yang artinya H06 tidak didukung atau H_a6 didukung, Nilai mediasi -0,508 lebih besar dari nilai pengaruh langsung -0,468. Nilai *p-value* sebesar 0,198 > 0,05 yang memperkuat bahwa adanya pengaruh secara signifikan peranan mediasi *Emotional Exhaustion* dalam mempengaruhi *Perceived Overqualification* terhadap *Cyberloafing*. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh tidak signifikan antara *Perceived Overqualification* terhadap *Cyberloafing* melalui *Emotional Exhaustion.*

Analisis peran *Role Stress* terhadap *Cyberloafing* yang dimediasi *Emotional Exhaustion*



Gambar 4. Sobel Test

Volume 4 Nomor 1 (2025) 84 – 98 E-ISSN 2829-9213
DOI: 10.47467/manbiz.v4i1.6240

Berdasarkan hasil uji Sobel pada gambar 4 dengan menggunakan kalkulator *online* terlihat pada nilai *estimasi* AxB= 1,054 x 2,378 = 2,506 dan *p-value* sebesar 0,017 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara *Role Stress* terhadap *Cyberloafing* yang dimediasi oleh *Emotional Exhaustion.*

H1: *Perceived overqualification* memiliki Pengaruh positif dan signifikan dengan *Cyberloafing*

Hipotesis pertama dalam penelitian disimpulkan bahwa *perceived overqualification* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *cyberloafing*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa *overqualified*, atau memiliki kualifikasi melebihi tuntutan pekerjaannya, cenderung lebih sering terlibat dalam aktivitas *cyberloafing*, yaitu penggunaan internet untuk keperluan non-kerja selama jam kerja. Perasaan tidak puas atau frustrasi karena kurangnya tantangan dalam pekerjaan dapat mendorong karyawan untuk mencari pelarian melalui aktivitas *online* seperti media sosial, belanja daring, atau hiburan lainnya. Aktivitas ini menjadi mekanisme *coping* yang digunakan karyawan untuk mengatasi kebosanan atau tekanan psikologis akibat pekerjaan yang dianggap tidak sesuai dengan potensi mereka.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, ditemukan bahwa karyawan cukup merasakan adanya *perceived overqualification*, yaitu perasaan bahwa kualifikasi yang dimiliki karyawan melebihi tuntutan pekerjaan yang diberikan. Karyawan terkadang merasa frustrasi karena tugas yang diberikan tidak sesuai dengan potensi atau kemampuan mereka, sehingga mereka mencari pelarian dengan melakukan aktivitas non-pekerjaan, seperti *cyberloafing*. Hal ini didukung dengan nilai mean pada *variabel Perceived Overqualification*, yang menunjukkan bahwa karyawan cukup merasakan ketidaksesuaian antara kualifikasi mereka dan pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, didukung pula dengan nilai mean pada variabel *Cyberloafing*, yang mengindikasikan bahwa karyawan cukup sering melakukan aktivitas *online* yang tidak terkait pekerjaan. Hal tersebut dapat dikaitkan dengan perasaan bosan, kurangnya tantangan dalam pekerjaan, dan kebutuhan untuk mengisi waktu luang akibat pekerjaan yang dianggap kurang bermakna atau tidak memadai.

H2: *Role Stress* memiliki pengaruh hubungan positif dan signifikan dengan *cyberloafing*.

Hipotesis kedua dalam penelitian disimpulkan bahwa *Role Stress* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Cyberloafing*. Hal ini menunjukkan bahwa tekanan yang dirasakan karyawan akibat ketidakjelasan peran, konflik peran, atau beban kerja yang berlebihan cenderung mendorong mereka untuk melakukan *cyberloafing*, yaitu aktivitas *online* non-kerja selama jam kerja. Ketika karyawan menghadapi stres dalam menjalankan peran mereka, mereka sering mencari pelarian melalui kegiatan yang memberikan hiburan atau distraksi, seperti menjelajahi media sosial atau mengakses situs hiburan, sebagai mekanisme *coping* untuk mengurangi stres.

Volume 4 Nomor 1 (2025) 84 – 98 E-ISSN 2829-9213
DOI: 10.47467/manbiz.v4i1.6240

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, ditemukan bahwa karyawan cukup merasakan adanya *Role Stress* yang muncul akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan, ketidakjelasan peran, atau konflik peran yang mereka alami. Karyawan terkadang merasa kewalahan dengan tugas-tugas yang diberikan, sehingga memicu mereka untuk melakukan *Cyberloafing*, seperti mengakses media sosial atau melakukan aktivitas *online* non-pekerjaan selama jam kerja, sebagai cara untuk mengurangi tekanan. Hal ini didukung dengan nilai mean pada variabel *Role Stress*, yang menunjukkan bahwa karyawan cukup sering menghadapi stres terkait peran mereka, serta nilai mean pada variabel *Cyberloafing*, yang mengindikasikan bahwa karyawan cukup sering terlibat dalam aktivitas tersebut. Hal tersebut dapat dikaitkan dengan kebutuhan karyawan untuk mencari distraksi atau pelarian dari beban kerja yang dirasakan berat, sehingga mengurangi stres yang mereka alami selama bekerja.

H3: *Perceived Overqualification* memiliki pengaruh positif terhadap *Emotional Exhaustion*

Hipotesis ketiga dalam penelitian disimpulkan bahwa *perceived overqualification* memiliki pengaruh positif terhadap *emotional exhaustion*. Hal ini dapat dijelaskan melalui teori ketidaksesuaian harapan (person-job fit), yang menyatakan bahwa ketika individu merasa keterampilan atau kompetensinya tidak sepenuhnya digunakan, mereka cenderung mengalami frustrasi dan kehilangan makna dalam pekerjaan. Perasaan ini berpotensi menimbulkan tekanan psikologis, ketidakpuasan, dan rasa terisolasi, yang berkontribusi pada peningkatan kelelahan emosional.

Selain itu, individu yang merasa *overqualified* sering kali menghadapi tantangan tambahan, seperti kurangnya tantangan intelektual dalam pekerjaan, hubungan kerja yang kurang harmonis, atau persepsi negatif dari rekan kerja dan atasan. Kondisi ini memperburuk stres kerja dan memengaruhi keseimbangan emosional karyawan. Dengan kata lain, meskipun *overqualification* dapat meningkatkan kepercayaan diri individu terkait kompetensi mereka, kondisi ini menjadi beban psikologis jika tidak diimbangi dengan penghargaan, tanggung jawab, atau peluang pengembangan yang sesuai.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, ditemukan bahwa karyawan cukup merasakan adanya *perceived overqualification* dalam pekerjaan mereka, di mana mereka merasa bahwa kualifikasi yang dimiliki jauh melebihi tuntutan pekerjaan yang ada. Karyawan terkadang merasa frustrasi karena tugas yang diberikan dianggap tidak menantang dan kurang memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi mereka. Hal ini memicu rasa ketidakpuasan dan berkontribusi terhadap kelelahan emosional. Hal tersebut didukung dengan nilai mean pada variabel *Perceived Overqualification*, yang menunjukkan bahwa karyawan cukup merasakan ketidaksesuaian antara kualifikasi mereka dengan pekerjaan. Selain itu, didukung pula oleh nilai mean pada variabel *Emotional Exhaustion*, di mana karyawan cukup merasakan adanya kelelahan emosional yang signifikan. Hubungan ini dapat dikaitkan dengan kurangnya peluang pengembangan karier dan tantangan

Volume 4 Nomor 1 (2025) 84 – 98 E-ISSN 2829-9213
DOI: 10.47467/manbiz.v4i1.6240

pekerjaan yang memadai, sehingga menyebabkan karyawan merasa jenuh dan kehilangan makna dalam bekerja.

H4: *Role Stress* memiliki pengaruh positif terhadap *Emotional Exhaustion*

Hipotesis keempat dalam penelitian disimpulkan bahwa *Role Stress* memiliki pengaruh positif terhadap *Emotional Exhaustion*. Hal ini menunjukkan bahwa tekanan peran yang dirasakan karyawan, seperti ketidakjelasan tanggung jawab, konflik peran, atau tuntutan kerja yang berlebihan, dapat meningkatkan kelelahan emosional. Ketika karyawan menghadapi situasi kerja yang penuh tekanan, mereka cenderung mengalami penurunan energi emosional, perasaan tertekan, dan kelelahan mental akibat upaya terus-menerus untuk memenuhi ekspektasi yang bertentangan atau tidak jelas.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, ditemukan bahwa karyawan cukup merasakan adanya *Role Stress* yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang tinggi, ketidakjelasan peran, atau konflik peran yang sering mereka alami. Karyawan terkadang merasa kesulitan dalam menyeimbangkan berbagai tuntutan yang ada, sehingga menyebabkan stres yang berkepanjangan. Hal ini didukung dengan nilai mean pada variabel *Role Stress*, yang menunjukkan bahwa karyawan cukup sering merasakan tekanan terkait peran mereka. Selain itu, didukung pula dengan nilai mean pada variabel *Emotional Exhaustion*, yang menunjukkan bahwa karyawan cukup merasakan adanya kelelahan emosional akibat stres yang dialami. Hal tersebut dapat dikaitkan dengan faktor beban kerja yang berlebihan dan kurangnya dukungan untuk menyelesaikan tugas dengan efektif, yang salah satunya disebabkan oleh tekanan yang datang dari ketidakjelasan atau konflik dalam peran yang dihadapi oleh karyawan.

H5: *Emotional Exhaustion* memiliki pengaruh positif terhadap *Cyberloafing*

Hipotesis kelima dalam penelitian disimpulkan bahwa *Emotional Exhaustion* memiliki pengaruh positif terhadap *Cyberloafing*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami kelelahan emosional, akibat beban kerja yang berlebihan atau stres yang berkepanjangan, cenderung lebih sering terlibat dalam aktivitas *cyberloafing*, yaitu penggunaan internet untuk keperluan pribadi selama jam kerja. Kelelahan emosional membuat karyawan kehilangan motivasi dan energi untuk fokus pada tugas-tugas pekerjaan, sehingga mereka mencari pelarian atau distraksi melalui aktivitas *online* yang tidak terkait dengan pekerjaan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, ditemukan bahwa karyawan cukup merasakan adanya *Emotional Exhaustion* akibat stres yang disebabkan oleh tekanan pekerjaan yang tinggi dan tuntutan yang berlebihan. Karyawan terkadang merasa tertekan dan kelelahan secara emosional, sehingga berdampak pada kinerja mereka. Hal ini didukung dengan nilai mean pada variabel *Emotional Exhaustion*, yang menunjukkan bahwa karyawan cukup merasakan adanya kelelahan emosional yang signifikan. Selain itu, didukung juga dengan nilai mean pada variabel *Cyberloafing*, yang menunjukkan bahwa karyawan cukup sering terlibat dalam perilaku

ManBiz: Journal of Management & Business
Volume 4 Nomor 1 (2025) 84 – 98 E-ISSN 2829-9213
DOI: 10.47467/manbiz.v4i1.6240

cyberloafing sebagai bentuk pelarian dari stres dan kelelahan emosional yang mereka alami. Hal tersebut dapat dikaitkan dengan tingginya tuntutan pekerjaan dan beban kerja yang mengarah pada kelelahan emosional, yang membuat karyawan mencari distraksi melalui kegiatan non-pekerjaan di internet.

H6: *Emotional Exhaustion* memiliki pengaruh positif terhadap *Perceived Overqualification* yang dimediasi oleh *Cyberloafing*

Hipotesis keenam dalam penelitian disimpulkan bahwa *Emotional Exhaustion* memiliki pengaruh positif terhadap *Perceived Overqualification*, yang dimediasi oleh *Cyberloafing*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami kelelahan emosional cenderung merasa bahwa kualifikasi mereka melebihi tuntutan pekerjaan yang ada. Kelelahan emosional, yang timbul akibat stres atau beban kerja yang berlebihan, dapat membuat karyawan merasa tidak dihargai atau tidak tertantang oleh pekerjaan mereka. Sebagai akibatnya, mereka mulai merasakan bahwa kemampuan dan kualifikasi yang dimiliki tidak sejalan dengan tugas yang diberikan, yang mengarah pada *perceived overqualification.*

Proses ini diperburuk oleh *Cyberloafing*, di mana karyawan yang merasa emosional lelah dan tidak puas dengan pekerjaan mereka cenderung mencari distraksi melalui aktivitas *online* yang tidak terkait pekerjaan, seperti mengakses media sosial atau situs hiburan. *Cyberloafing* berfungsi sebagai cara untuk menghindari perasaan frustrasi atau kebosanan, namun dalam jangka panjang hal ini memperburuk perasaan *overqualified*. Penggunaan waktu kerja untuk aktivitas non-pekerjaan memperburuk ketidakpuasan terhadap pekerjaan dan memperkuat perasaan bahwa kualifikasi yang dimiliki tidak digunakan dengan baik.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, ditemukan bahwa karyawan cukup merasakan adanya *Emotional Exhaustion* yang disebabkan oleh beban kerja yang tinggi dan tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Karyawan terkadang merasa tertekan dan lelah secara emosional karena harus terus-menerus memenuhi ekspektasi pekerjaan, yang mengarah pada kelelahan mental dan fisik. Hal ini didukung dengan nilai mean pada variabel *Emotional Exhaustion*, yang menunjukkan bahwa karyawan cukup merasakan adanya kelelahan emosional yang signifikan. Selain itu, didukung juga dengan nilai mean pada variabel *Perceived Overqualification*, yang mengindikasikan bahwa karyawan merasa kualifikasi yang mereka miliki melebihi tuntutan pekerjaan yang ada. Hal ini dapat dikaitkan dengan perasaan tidak puas atau kurangnya tantangan dalam pekerjaan, yang pada akhirnya memperburuk perasaan *overqualified*. Kelelahan emosional yang dihadapi karyawan berperan sebagai faktor yang memperkuat perasaan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan tidak sesuai dengan kemampuan dan potensi yang dimiliki.

H7: *Emotional Exhaustion* memiliki pengaruh positif terhadap *Role Stress* yang dimediasi oleh *Cyberloafing*

Hipotesis ketujuh dalam penelitian disimpulkan bahwa *Emotional Exhaustion* memiliki pengaruh positif terhadap *Role Stress*, yang dimediasi oleh *Cyberloafing*. Hal

Volume 4 Nomor 1 (2025) 84 – 98 E-ISSN 2829-9213
DOI: 10.47467/manbiz.v4i1.6240

ini menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami kelelahan emosional akibat stres pekerjaan atau beban kerja yang tinggi cenderung mengalami peningkatan *Role Stress*, yaitu tekanan yang timbul akibat ketidakjelasan peran, konflik peran, atau tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Kelelahan emosional mengurangi kemampuan karyawan untuk mengelola stres dengan efektif, yang pada akhirnya memperburuk ketegangan yang dirasakan terkait dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Cyberloafing berperan sebagai mediator dalam hubungan ini, di mana karyawan yang merasa emosional lelah cenderung mencari distraksi melalui aktivitas *online* non-kerja, seperti menjelajah media sosial atau situs hiburan. Aktivitas tersebut memberi mereka pelarian sementara dari stres yang mereka alami. Namun, pelarian ini justru memperburuk *Role Stress*, karena waktu yang seharusnya digunakan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan digantikan dengan aktivitas yang tidak produktif, meningkatkan kebingungan peran dan mengurangi efisiensi kerja.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, ditemukan bahwa karyawan cukup merasakan adanya *Emotional Exhaustion* yang disebabkan oleh beban kerja yang tinggi dan tuntutan yang berlebihan. Karyawan terkadang merasa tertekan dan lelah secara emosional akibat tekanan yang datang dari pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu singkat. Hal ini didukung dengan nilai mean pada variabel *Emotional Exhaustion*, yang menunjukkan bahwa karyawan cukup sering merasakan kelelahan emosional yang signifikan. Selain itu, didukung juga dengan nilai mean pada variabel *Role Stress,* yang menunjukkan bahwa karyawan sering merasakan tekanan terkait dengan tuntutan pekerjaan yang tidak jelas atau terlalu berat. Hal tersebut dapat dikaitkan dengan beban kerja yang tidak sebanding dengan sumber daya yang tersedia, menyebabkan karyawan merasa tertekan, kurang puas, dan kesulitan dalam menjalankan peran mereka secara efektif.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh *Perceived Overqualification , Role Stress* terhadap *Cyberloafing* yang dimediasi oleh *Emotional Exhaustion* dengan responden sebanyak 203 karyawan Pertamina di Jakarta mempunyai mayoritas gender laki - laki berusia 25-34 tahun berpendidikan terakhir S1 dengan lama kerja 5< 10 tahun terdapat tujuh hipotesis, dimana empat didukung dan tiga hipotesis tidak didukung. Berdasarkan analisis penelitian ini, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa *Perceived Overqualification* tidak memiliki pengaruh terhadap *Cyberloafing.*
2. Dari hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan *Role Stress* tidak memiliki pengaruh terhadap *Cyberloafing.*
3. Dari hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan *Perceived Overqualification* tidak memiliki pengaruh terhadap *Emotional Exhaustion.*
4. Dari hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan *Role Stress* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Emotional Exhaustion*.

Volume 4 Nomor 1 (2025) 84 – 98 E-ISSN 2829-9213
DOI: 10.47467/manbiz.v4i1.6240

5. Dari hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan *Emotional Exhaustion* tidak memiliki pengaruh terhadap *Cyberloafing.*
6. Dari hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan *Emotional Exhaustion* tidak memediasi hubungan antara *Perceived Overqualification* terhadap *Cyberloafing.*
7. Dari hasil pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan *Emotional Exhaustion* sebagai *full mediation* hubungan antara *Role Stress* terhadap *Cyberloafing.*

DAFTAR PUSTAKA

Ata Harandi, P., & Mirzaeian Khamseh, P. (2024). *The Role of Emotional Exhaustion in Mediating the Relationship Between Perceived Overqualification and Cyberloafing*. Journal of Organizational Behavior.

Badan Pusat Statistik Indonesia. (2021). *Statistik Pertambangan Minyak dan Gas Bumi 2015–2020*. Retrieved from https://www.bps.go.id.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2010). *The Job Demands-Resources Model of Burnout*. Journal of Applied Psychology, 86, 499–512.

Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2009). *Perceived Overqualification and its Outcomes: The Moderating Role of the Perceived Organizational Support*. Journal of Applied Psychology, 94(2), 557–569.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2022). *Multivariate Data Analysis*. 8th Edition. Pearson Education.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2021). *Understanding Burnout: New Models and Approaches*. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 8, 1–22.

Maynard, D. C., Joseph, T. A., & Maynard, A. M. (2006). *Underemployment and Employee Performance: The Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intentions*. Journal of Vocational Behavior, 68, 182–193.

Pertamina. (2021). *Annual Report 2021*. PT Pertamina. Retrieved from https://www.pertamina.com.

Sari, D. P., et al. (2019). *Cyberloafing and its Impact on Productivity in the Energy Sector*. Energy Policy Journal, 45, 345–355.

Xinyuan Lu, X., et al. (2024). *The Impact of Role Stress on Employee Cyberloafing: Emotional Exhaustion as a Mediator*. Journal of Workplace Studies.

Zhao, H., et al. (2022). *The Role of Role Stress and Emotional Exhaustion in Influencing Cyberloafing Behavior*. Journal of Occupational Health Psychology, 27, 172–185.