



## "Kelelahan Bikin Korupsi Waktu di Tempat Kerja" Pengaruh *Fatigue* terhadap Perilaku *Cyberloafing* pada Karyawan Departemen Tambang PT Y

Fhadilla Afriantika Irma<sup>1</sup>, Indriyani Santoso<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Departemen Psikologi, Fakultas Psikologi dan Kesehatan, Universitas Negeri Padang, Sumatera Barat, Indonesia

Correspondence E-mail: fhadillaafriantika@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas untuk mengungkapkan pengaruh *fatigue* terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan Departemen Tambang PT Y. Subjek penelitian berjumlah 120 karyawan Departemen Tambang PT Y dengan teknik total sampling. Data dikumpulkan menggunakan skala *fatigue* (De Vries et al., 2003) yang diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh (Zuraida & Chie, 2014) dan skala *cyberloafing* dari (Setiawan, 2020). Data dianalisis menggunakan uji regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara *fatigue* terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan Departemen Tambang PT Y dengan nilai signifikansi  $0,04 < 0,05$ . Besarnya nilai R Square sebesar 0,070 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (*fatigue*) terhadap variabel terikat (*cyberloafing*) adalah sebesar 7% dengan arah yang positif, dimana semakin tinggi *fatigue* maka semakin tinggi perilaku *cyberloafing* pada karyawan.

### Article Information

#### Riwayat Artikel:

Diterima 16 Februari 2026

Direvisi 17 Februari 2026

Diterbitkan 19 Februari 2026

Tersedia Online 19 Februari 2026

Publikasi 19 Februari 2026

#### Keyword:

*Fatigue, cyberloafing, karyawan*

## 1. PENDAHULUAN

Memasuki masa setelah pandemi, perusahaan di Indonesia banyak melakukan pengembangan teknologi. Penggunaan perangkat komputer yang didukung akses internet menjadi sarana utama dalam menunjang efektivitas dan efisiensi kerja karyawan. Ketersediaan internet di lingkungan perusahaan diharapkan mampu mempermudah penyelesaian pekerjaan, mempercepat proses kerja, serta meningkatkan produktivitas karyawan (Pangestuani et al., 2023). Selain itu, fasilitas teknologi seperti komputer dan laptop juga berperan penting dalam mendukung kelancaran pekerjaan serta mendorong kreativitas karyawan apabila digunakan secara optimal (Sukardi & Idulfilastri, 2023). Namun demikian, kemudahan akses internet di tempat kerja tidak hanya membawa dampak positif, tetapi juga memunculkan berbagai tantangan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), sebanyak 29,39% pengguna internet di Indonesia pada tahun 2022 berasal dari kelompok karyawan (Qur'ani et al., 2024). Kondisi ini menunjukkan tingginya intensitas penggunaan internet di lingkungan kerja. Sayangnya, penggunaan internet tersebut tidak selalu dimanfaatkan untuk kepentingan pekerjaan. Karyawan kerap menggunakan internet perusahaan untuk aktivitas yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, seperti mengakses media sosial, browsing hiburan, berbelanja daring, hingga bermain game online (Desnirita & Puriatna Sari, 2022). Penelitian Saifulah et al. (2023) menunjukkan bahwa rata-rata karyawan menghabiskan hingga lebih dari dua jam per hari untuk aktivitas daring non-pekerjaan, yang jika diakumulasikan dapat menghilangkan sekitar 2,5 hari kerja dalam satu bulan.

Perilaku penyalahgunaan internet di tempat kerja dikenal dengan istilah *cyberloafing*. *Cyberloafing* didefinisikan sebagai perilaku karyawan yang menggunakan akses internet perusahaan untuk kepentingan pribadi yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja berlangsung (Ardilasari, 2017). Aktivitas *cyberloafing* mencakup berbagai bentuk, seperti mengirim email pribadi, mengakses media sosial, mengunduh file hiburan, hingga menonton konten daring yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaan (Wahyuni et al., 2020). *Cyberloafing* menjadi perhatian penting dalam kajian manajemen sumber daya manusia dan psikologi industri karena berdampak langsung pada produktivitas dan kinerja organisasi. Perilaku ini dapat mengganggu konsentrasi kerja, menurunkan produktivitas, serta berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental karyawan Kurnia & Mardiwana, 2023). Penelitian Rahma dan Wijono (2023) bahkan menunjukkan bahwa sebanyak 87,5% pekerja di Indonesia menghabiskan waktu kerja mereka untuk aktivitas non-pekerjaan di internet. Meskipun awalnya *cyberloafing* kerap dianggap sebagai bentuk istirahat singkat untuk mengurangi kelelahan, perilaku ini berpotensi berkembang menjadi kebiasaan yang merugikan, seperti penurunan fokus, tertundanya penyelesaian pekerjaan, dan meningkatnya risiko kesalahan kerja (Vitak et al., 2011).

Fenomena *cyberloafing* juga ditemukan pada karyawan Departemen Tambang PT Y, sebuah perusahaan manufaktur yang beroperasi di Indonesia dan bergerak di bidang produksi bahan bangunan dan material konstruksi. Departemen tambang memiliki peran vital dalam menjamin ketersediaan bahan baku utama bagi proses produksi. Karyawan pada departemen ini menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi, baik di lapangan maupun di kantor, yang memerlukan ketelitian, tanggung jawab keselamatan kerja, serta kondisi fisik dan mental yang prima. Seiring dengan perkembangan teknologi digital, sebagian pekerjaan tambang mengalami pergeseran dari aktivitas lapangan menuju aktivitas berbasis komputer, seperti pelaporan, pemantauan peralatan, dan analisis data. Kondisi ini menyebabkan karyawan lebih banyak terpapar akses internet selama jam kerja, sehingga meningkatkan potensi terjadinya *cyberloafing*. Hasil wawancara dan observasi awal yang dilakukan pada 12 September 2025

**Pengaruh Fatigue terhadap Perilaku Cyberloafing pada Karyawan Departemen Tambang PT Y | 1838**  
terhadap karyawan Departemen Tambang PT Y menunjukkan bahwa sebagian karyawan mengakses media sosial, menonton video, bermain game online, dan menggunakan internet untuk hiburan selama jam kerja. Aktivitas tersebut dilakukan sebagai upaya mengatasi kelelahan dan kejenuhan kerja. Dalam konteks ini, *cyberloafing* tidak hanya dipahami sebagai perilaku menyimpang semata, tetapi juga sebagai respons terhadap kondisi psikologis karyawan, khususnya *fatigue* atau kelelahan kerja.

*Fatigue* merupakan kondisi kelelahan fisik dan mental yang ditandai dengan penurunan kapasitas individu dalam menjalankan tugas secara optimal akibat tuntutan pekerjaan, jam kerja panjang, serta tekanan kerja yang tinggi (Cunningham et al., 2022). Data International Labour Organization (ILO) menunjukkan bahwa kelelahan kerja masih menjadi permasalahan serius, dengan sekitar 30% pekerja global mengalami *fatigue* akibat beban kerja berlebih dan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (ILO, 2023). *Fatigue* dapat menurunkan fokus, kewaspadaan, serta kemampuan pengambilan keputusan, sehingga mendorong karyawan mencari distraksi sementara melalui aktivitas non-pekerjaan di internet (Randolph, 2015).

Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan antara *fatigue* dan perilaku *cyberloafing*. Howay dan Suryosukmono (2024) serta Amalina et al. (2022) menemukan bahwa kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan perilaku *cyberloafing*. Semakin tinggi tingkat kelelahan yang dirasakan karyawan, semakin besar kecenderungan mereka melakukan *cyberloafing* sebagai bentuk pengalihan dari kelelahan kerja. Penelitian Muafi (2023) juga menegaskan bahwa kelelahan tidak hanya meningkatkan *cyberloafing*, tetapi turut menurunkan komitmen organisasi. Yenita dan Rahmadi (2023) menambahkan bahwa *cyberloafing* yang dipicu oleh kelelahan kerja dapat memperburuk kualitas kerja dan kesejahteraan mental karyawan apabila tidak dikelola dengan tepat.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan tingkat *fatigue* dan perilaku *cyberloafing*, serta untuk mengetahui pengaruh *fatigue* terhadap perilaku *cyberloafing*. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan wawasan dalam bidang ilmu psikologi, khususnya bidang psikologi dan industri mengenai pengaruh *fatigue* terhadap *cyberloafing* pada karyawan. Secara praktis, diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi manajemen perusahaan, untuk memahami dampak *fatigue* terhadap *cyberloafing* karyawan.

## **2. METODE**

### **2.1 Desain Penelitian**

Desain penelitian yang akan digunakan merupakan kuantitatif kausalitas. Sugiyono (2015) desain penelitian kuantitatif kausalitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini termasuk ke dalam desain kuantitatif kausalitas karena penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui adanya Pengaruh *Fatigue* (kelelahan kerja) terhadap Perilaku *Cyberloafing* Pada Karyawan Departemen Tambang PT Y.

### **2.2 Partisipan**

Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan Departemen Tambang PT Y. Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan Teknik non-probability sampling jenis total sampling. Teknik total sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang dimana seluruh anggota populasi dijadikan

sampel atau jumlah sampel sama dengan jumlah dari populasi (Sugiyono, 2013). Sampel pada penelitian ini adalah 120 orang karyawan pada Departemen Tambang PT Y.

### 2.3 Instrumen Penelitian

#### *Fatigue*

Pada penelitian ini untuk mengukur variabel *fatigue* peneliti menggunakan alat ukur *fatigue* assessment scale yang disusun oleh (De Vries et al., 2003) yang diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh (Zuraida & Chie, 2014). Pada penelitian ini, skala *fatigue* menggunakan skala dalam model likert dengan 4 pilihan jawaban. Item-item pada skala dalam penelitian ini terdiri dari pernyataan favorable dan unfavorable dengan tujuan untuk menghindari stereotype dalam jawaban.

#### *Cyberloafing*

Untuk mengukur variabel *cyberloafing*, peneliti menggunakan alat ukur yang disusun oleh (Setiawan, 2020), alat ukur ini memuat dua aspek dari Lim & Chen (2012) yaitu email activities (aktivitas email) dan browsing activities (aktivitas browsing). Pada penelitian ini, skala *cyberloafing* menggunakan skala dalam model likert dengan 4 pilihan jawaban. Item-item pada skala dalam penelitian ini terdiri dari pernyataan favorable dan unfavorable dengan tujuan untuk menghindari stereotype dalam jawaban.

### 2.4 Validitas dan Reliabilitas

Validitas merupakan seberapa bisa suatu instrumen penelitian dapat menjalankan fungsinya untuk mengukur sekaligus mampu menghasilkan hasil yang tepat dan akurat sesuai dengan apa yang diharapkan dari sebuah alat ukur yang digunakan (Azwar, 2011). Pada skala *fatigue* yang di adaptasi ke bahasa Indonesia, uji validitas diawali dengan melakukan pre-test terhadap 10 responden dan kemudian hasil terjemahannya diperbaiki atas masukan dari responden tersebut. Setelah diperbaiki, instrumen disebarakan melalui media internet yang dilakukan selama 1 minggu dan diperoleh responden sebanyak 110 data, namun dari 110 data hanya 108 data yang bisa digunakan. Setelah disebarakan, data yang didapatkan ditabulasikan sesuai dengan jawaban responden berupa data ordinal lalu digunakan untuk menguji validitas instrumen. Pengujian validitas menggunakan korelasi bivariat pearson. Berdasarkan penelitin sebelumnya, nilai reliabilitas pada skala *fatigue* sebesar  $\alpha = 0,829$  (Zuraida & Chie, 2014) dan nilai reliabilitas pada skala *cyberloafing* adalah sebesar  $\alpha = 0,724$  (Setiawan, 2020).

### 2.5 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan angket kuesioner secara langsung kepada responden penelitian yakni karyawan Departemen Tambang PT Y. Sebelum mengisi angket kuesioner, responden diberikan penjelasan terlebih dahulu mengenai tujuan penelitian penelitian, cara pengisian, dan jaminan kerahasiaan data.

### 2.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dilakukan pada penelitian ini diantaranya uji asumsi dengan uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas merupakan suatu prosedur yang dilakukan untuk melihat apakah data yang didapatkan dari penelitian terdistribusi secara normal atau tidak (Nuryadi et al., 2017), sedangkan uji linearitas untuk melihat apakah variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang linear atau tidak (Widana & Muliani, 2020).

Pengaruh *Fatigue* terhadap Perilaku *Cyberloafing* pada Karyawan Departemen Tambang PT Y | 1840  
 Selanjutnya, uji hipotesis menggunakan , teknik analisis data yang di gunakan untuk uji hipotesis Adalah regresi linear sederhana menggunakan SPSS 20.0 for windows

### 3. HASIL DAN DISKUSI

#### 3.1. Deskripsi Subjek Penelitian

Penelitian dilakukan pada karyawan Departemen Tambang PT Y dengan jumlah responden sebanyak 120 orang. Responden penelitian ini memiliki karakteristik berdasarkan jenis kelamin dan lama waktu bermain media sosial di jam kerja.

Tabel 1. Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	F	%
Laki-laki	113	94
Perempuan	7	6
<b>Jumlah</b>	<b>120</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan tabel distribusi responden berdasarkan jenis kelamin, diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih mendominasi dengan jumlah 113 orang (94%). Responden berjenis kelamin Perempuan berjumlah 7 orang (6%). Secara keseluruhan responden berjumlah 120 orang.

#### 3.2 Deskripsi Data Penelitian

##### 1. Deskripsi Data *Fatigue*

Tabel 2. Skor Hipotetik dan Skor Empirik *Fatigue*

Aspek	Skor Hipotetik			Skor Empirik		
	Min	Max	Mean	Min	Max	Mean
<i>Fatigue</i>	9	36	22,5	10	26	17,1

Berdasarkan tabel skor hipotetik dan empirik variabel *fatigue*, diketahui bahwa skor hipotetik memiliki rentang nilai 9 sampai 36 dengan mean 22,5. Sedangkan, skor empirik memiliki rentang nilai 10 sampai 26 dengan mean 17,1. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat *fatigue* berada pada kategori yang relative sedang hingga tinggi. Kategorisasi *fatigue* diketahui bahwa yang Sebagian besar responden pada kategorisasi sedang yaitu sebanyak 91 orang (76%), kategori tinggi sebanyak 17 orang (14%), dan kategori rendah sebanyak 12 orang (10%). Hasil iini menunjukkan bahwa *fatigue* pada karyawan cenderung berada pada kategori sedang.

2. Deskripsi Data *Cyberloafing*Tabel 3. Skor Hipotetik dan Skor Empirik Perilaku *Cyberloafing*

Aspek	Skor Hipotetik			Skor Empirik		
	Min	Max	Mean	Min	Max	Mean
<i>Cyberloafing</i>	17	72	44,5	23	53	36,4

Berdasarkan tabel skor hipotetik dan empirik variabel *cyberloafing*, diketahui bahwa skor hipotetik memiliki rentang nilai 17 sampai 72 dengan mean 44,5. Sedangkan, skor empirik memiliki rentang nilai 23 sampai 53 dengan mean 36,4. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat *cyberloafing* berada pada kategori yang relative sedang hingga tinggi. Kategorisasi *fatigue* diketahui bahwa yang Sebagian besar responden pada kategorisasi sedang yaitu sebanyak 79 orang (66%), kategori tinggi sebanyak 22 orang (18%), dan kategori rendah sebanyak 19 orang (16%). Hasil iini menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* pada karyawan cenderung berada pada kategori sedang.

## 3.3 Uji Asumsi

## 1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu prosedur yang dilakukan untuk melihat apakah data yang didapatkan dari penelitian terdistribusi secara normal atau tidak. Berdasarkan uji normalitas yang dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikan ( $p$ ) sebesar 0,76 yang berarti  $p > 0,05$  sehingga data kedua varianel dapat disimpulkan terdistribusi secara normal dan memenuhi syarat untuk dianalisis menggunakan teknik statistik patametrik.

## 2. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah uji prasyarat yang biasanya dilakukan jika peneliti akan melakukan uji pearson ataupun regresi. Uji linearitas dilakukan untuk melihat apakah variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang linear atau tidak. Uji linearitas dilakukan pada software IBM SPSS 20.0 for windows dengan ketentuan hubungan dianggap linear apabila Dev From Linearity  $> 0,05$ .

Tabel 4. Tabel Uji Linearitas

Variabel	Dev From Linearity	Linearity
<i>Fatigue</i>	0,126	0,03
<i>Cyberloafing</i>		

### 3.4 Uji Hipotesis

Pada penelitian ini, teknik analisis data yang di gunakan untuk uji hipotesis adalah regresi linear sederhana menggunakan IBM SPSS 20.0 for windows. Berdasarkan ketentuan, jika nilai signifikan < 0,05 maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y

Tabel 5. Uji Hipotesis

Variabel	Nilai R Square	Sig.
<i>Fatigue</i>	0,070	0,04
<i>Cyberloafing</i>		

Nilai signifikansi 0,04 < 0,05 yang menunjukkan bahwa kedua variabel bersifat signifikan. Besarnya nilai R Square sebesar 0,070 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (*fatigue*) terhadap variabel terikat (*cyberloafing*) adalah sebesar 7%.

### 3.5 Pembahasan

Hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada kategori sedang hingga tinggi baik pada variabel *fatigue* maupun pada variabel *cyberloafing*. Temuan ini mengindikasikan bahwa kelelahan kerja dan *cyberloafing* merupakan fenomena yang cukup umum terjadi dan dialami oleh karyawan Departemen Tambang. Hasil peneliti lain juga menyebutkan bahwa perilaku *cyberloafing* dianggap sebagai cara untuk mengatasi kelelahan atau istirahat singkat, namun praktik ini sering kali mengarah pada dampak negatif yang serius, termasuk mengganggu fokus karyawan dan penurunan produktivitas karyawan karena waktu yang seharusnya digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi terbuang sia-sia sehingga menyebabkan pekerjaan menjadi tertunda dan peningkatan risiko kesalahan (Lim & Teo, 2005).

Berdasarkan data yang didapat, *fatigue* karyawan mayoritas berada pada kategori sedang, sejalan dengan penelitian dari Suryani et al (2024) yang menjelaskan bahwa separuh responden tepatnya 53,1 % karyawan pada penelitiannya berada pada tingkat kelelahan kerja sedang. Hal ini terjadi karena karyawan bisa mengalihkan rasa lelah yang mereka rasakan dengan melakukan *cyberloafing* sebagai salah satu cara untuk menghilangkan kelelahan tersebut. Begitupun dengan variabel *cyberloafing*, mayoritas karyawan berada pada kategori sedang, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ginting & Yuniasanti (2025). Dimana dalam penelitian yang dilakukan terhadap karyawan generasi Z di sebuah organisasi, sebanyak 24 responden (39,3 %) tercatat memiliki perilaku *cyberloafing* pada level sedang. Hal ini menunjukkan bahwa terjadinya *cyberloafing* tetap signifikan dan perlu mendapat perhatian dalam konteks manajemen perilaku kerja.

Penelitian ini menemukan bahwa *fatigue* (kelelahan kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan Departemen Tambang PT Y yang mengakses internet antara 1–7 jam untuk penggunaan media sosial seperti Facebook, TikTok, YouTube, X, Instagram, dan Whatsapp selama jam kerja. Hasil ini mendukung hipotesis awal

bahwa semakin tinggi tingkat *fatigue* yang dirasakan karyawan, semakin besar kecenderungan mereka melakukan aktivitas *cyberloafing*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *fatigue* memiliki pengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan Departemen Tambang PY Y. Nilai signifikansi  $p = 0,04$  dengan koefisien determinasi sebesar 0,070 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya semakin tinggi *fatigue* yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi pula perilaku *cyberloafing* yang terjadi. *Fatigue* / kelelahan kerja yang tidak tertangani dengan baik akan menyebabkan turunnya kualitas kerja, namun meningkatkan risiko terjadinya kesalahan, dan masalah kesehatan mental (Cunningham et al., 2022). Akan terjadi ketidakseimbangan antara harapan dari perusahaan dalam mencapai target hasil kerja yang maksimal, dimana karyawan sering mengalami kelelahan dan melakukan *cyberloafing* untuk menghilangkan kelelahan tersebut (Muafi, 2023).

Temuan penelitian ini sejalan dan memperkuat penelitian terdahulu yang menemukan bahwa terdapat pengaruh kelelahan kerja terhadap perilaku *cyberloafing*, dimana *cyberloafing* merupakan salah satu cara untuk mendistract rasa kelelahan karyawan akibat bekerja (Amalina et al, 2022, dan). Selain itu, penelitian dari Howay (2024) juga menunjukkan bahwa kelelahan kerja berpengaruh pada perilaku *cyberloafing*. Temuan Muafi (2023) yang menjelaskan bahwa emotional exhaustion (kelelahan emosional) secara signifikan meningkatkan perilaku *cyberloafing* di antara karyawan hotel di Yogyakarta. Penelitian tersebut mencatat bahwa individu yang merasa kelelahan emosional cenderung menghabiskan waktu di internet untuk meredakan tekanan pekerjaan mereka. Hal ini menegaskan bahwa *cyberloafing* bukan sekedar pelarian dari rasa lelah, namun juga berdampak nyata bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini menjelaskan secara umum bahwa *fatigue* memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan perilaku *cyberloafing*. *Fatigue* dapat muncul karena kelelahan fisik atau mental yang diakibatkan oleh tuntutan yang biasanya bersifat sementara (Cunningham et al.,2022). Oleh karena itu, perusahaan memiliki peran untuk menyediakan lingkungan kerja yang mendukung karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat meminimalisir rasa lelah saat bekerja . Hal ini diharapkan dapat menurunkan kelelahan yang dirasakan karyawan sehingga perilaku *cyberloafing* yang timbul dapat dikurangi karena *fatigue* / kelelahan kerja yang tidak tertangani dengan baik akan menyebabkan turunnya kualitas kerja, namun meningkatkan risiko terjadinya kesalahan, dan masalah kesehatan mental (Cunningham et al., 2022) .

Penelitian ini juga menyarankan penciptaan lingkungan kerja yang lebih sehat dengan alokasi tugas yang tepat dalam mengurangi kelelahan serta menekan terjadinya perilaku *cyberloafing* untuk meningkatkan komitmen serta produktivitas karyawan. Yenita & Rahmadi (2023) menjelaskan bahwa, karyawan yang mengalami kelelahan yang disebabkan oleh tekanan kerja yang tinggi akan cenderung melakukan aktivitas non pekerjaan secara daring pada jam kerja untuk pengelolaan ketegangan emosional dan fisik dan hal ini akan memperburuk kualitas kerja dan kesejahteraan mental karyawan apabila tidak di atasi dengan pendekatan yang tepat. Temuan ini memiliki implikasi penting bagi manajemen sumber daya manusia di industri tambang, khususnya dalam hal kesejahteraan karyawan dan pengaturan penggunaan internet selama jam kerja. Perusahaan perlu mengidentifikasi faktor-faktor penyebab *fatigue*, seperti jam kerja yang panjang, beban kerja fisik dan mental yang berat, serta ekspektasi produktivitas tinggi. Intervensi seperti *work-rest balance*, penyediaan program dukungan psikosial, dan kebijakan penggunaan media sosial secara etis dapat

Pengaruh *Fatigue* terhadap Perilaku *Cyberloafing* pada Karyawan Departemen Tambang PT Y | 1844 membantu menurunkan tingkat kelelahan dan pada akhirnya mengurangi perilaku *cyberloafing*.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *fatigue* (kelelahan kerja) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan Departemen Tambang PT Y. Semakin tinggi tingkat kelelahan yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka melakukan aktivitas non-pekerjaan secara daring selama jam kerja, seperti mengakses media sosial dan platform digital lainnya. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa *fatigue* memberikan kontribusi yang kuat terhadap munculnya perilaku *cyberloafing*, sehingga dapat dikatakan bahwa kelelahan kerja merupakan salah satu faktor utama yang mendorong perilaku tersebut. Kondisi kerja di sektor pertambangan yang identik dengan beban fisik dan mental yang tinggi berpotensi menimbulkan kelelahan apabila tidak dikelola dengan baik. Ketika karyawan mengalami *fatigue*, kemampuan konsentrasi, fokus, dan kontrol diri cenderung menurun. Dalam situasi tersebut, penggunaan internet untuk kepentingan pribadi dapat menjadi bentuk distraksi atau upaya untuk mengurangi rasa lelah secara sementara. Namun, apabila perilaku ini berlangsung secara berlebihan, maka dapat berdampak pada penurunan produktivitas, terganggunya kualitas kerja, serta meningkatnya risiko kesalahan kerja.

Hasil analisis deskriptif juga menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada kategori sedang hingga tinggi baik dalam tingkat *fatigue* maupun perilaku *cyberloafing*. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua fenomena tersebut cukup umum terjadi dan saling berkaitan dalam lingkungan kerja Departemen Tambang. Dengan demikian, *fatigue* tidak hanya menjadi persoalan individu, tetapi juga menjadi isu organisasi yang perlu mendapatkan perhatian serius. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas karyawan, termasuk pengaturan beban kerja yang proporsional, waktu istirahat yang memadai, serta dukungan terhadap kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Dengan pengelolaan *fatigue* yang tepat, diharapkan tingkat *cyberloafing* dapat diminimalkan, sehingga produktivitas, kualitas kerja, dan keselamatan kerja di lingkungan pertambangan dapat terus terjaga secara optimal.

#### 5. REFERENCES

- Ardilasari, N. (2017). Hubungan Self Control Dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 05(01), 19–39. <https://ejournal.um.ac.id/index.php/jipt/article/view/3882>
- Azwar, S. (2011). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cunningham, T. R., Guerin, R. J., Ferguson, J., & Cavallari, J. (2022). Work-related *fatigue*: A hazard for workers experiencing disproportionate occupational risks. *Am J Ind Med*, 65(11), 913–925. <https://doi.org/10.1002/ajim.23325>.Work-related
- De Vries, J., Michielsen, H. J., & Van Heck, G. L. (2003). Assessment of *fatigue* among working people: A comparison of six questionnaires. *Occupational and Environmental Medicine*, 60(SUPPL. 1), 10–15. [https://doi.org/10.1136/oem.60.suppl\\_1.i10](https://doi.org/10.1136/oem.60.suppl_1.i10)
- Desnirita, D., & Puriatna Sari, A. (2022). Dampak Beban Kerja Dan Prilaku *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dwidaya World Wide Cabang Wilayah Dki Jakarta. *Jurnal Akademi Akuntansi Indonesia Padang*, 2(1), 1–13.

<https://doi.org/10.31933/jaaip.v2i1.540>

Ginting, S. B. A., & Yuniasanti, R. (2025). *Hubungan antara regulasi diri dengan perilaku cyberloafing pada karyawan generasi Z. Jurnal Intensi: Integrasi Riset Psikologi*, 3(1), 21–30

Howay, A. A., & Suryosukmono, G. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kelelahan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Pada Pegawai Di Kantor Bupati Kabupaten Mimika. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 13(01), 222–228. <https://doi.org/10.22437/jmk.v13i01.31113>

International Labour Organization. (2022). *World employment and social outlook: Trends2022*. [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_834081/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_834081/lang--en/index.htm)

Inovia Rizka Amalina, Noni Setyorini, & Ira Setiawati. (2022). The Effect of Work *Fatigue*, Work Boredom, Workload and Work Stress on *Cyberloafing* At Pt. The Paradise of Indonesian Motorcycles Operational Section (Planet Tire) Semarang Residency (Plat H). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Ekonomi Kreatif*, 1(2), 74–89. <https://doi.org/10.26877/jibeka.v1i2.51>

Lim, V. K. G., & Teo, T. S. H. (2005). Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of *cyberloafing* in Singapore. *Information & Management*, 42(8), 1081–1093. <https://doi.org/10.1016/j.im.2004.11.006>

Lim, V. K. G., & Chen, D. J. Q. (2012). *Cyberloafing* at the workplace: Gain or drain on work? *Behaviour and Information Technology*, 31(4), 343–353. <https://doi.org/10.1080/01449290903353054>

Nuryadi, et al. 2017. *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta: Sibuku Media.

Pangestuari, I., Karyatun, S., Permana Sul-toni, R., Saratian, E. T. P., Soelton, M., & Nurul Hidayat, T. (2023). Apakah Benar Perilaku *Cyberloafing* Akibat Beban Kerja Dan Stres Kerja Yang Berlebihan? *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 21(2), 214–277. <https://doi.org/10.32524/jkb.v21i2.842>

Qur'ani, R. I. N., Listyani, I., & Wardhan, R. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan *Cyberloafing* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Kediri Sakti. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 1(5).

Rahma, A. M., & Wijono, Su. (2023). Stres kerja dengan *cyberloafing* pada karyawan perusahaan X Kota Salatiga. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 5(2), 926–932.

Saifulah, A. M., Anisah, T. N., & Sunyoto, D. (2023). *Pengaruh Pengendalian Diri Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Dosen Di Indonesia*. 7(1), 513–523. <https://doi.org/10.58258/jisip.v7i1.4400/http>

Setiawan, W. (2020). Kontribusi self control terhadap kecenderungan perilaku *cyberloafing* pada pegawai rs di kota bukittinggi skripsi. *In Skripsi Psikologi FIP. UNP*.

Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R &D.

Sukardi, A., & Idulfilastri, R. M. (2023). Peran Stres Kerja terhadap *Cyberloafing* Karyawan Milenial. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 31949–31959.

Pengaruh Fatigue terhadap Perilaku Cyberloafing pada Karyawan Departemen Tambang PT Y | 1846  
<https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/12220%0Ahttps://jptam.org/index.php/jptam/article/download/12220/9402>

Suryani, A., Siboro, I., & Wahyuni, S. (2025). HUBUNGAN BEBAN KERJA MENTAL DENGAN KELELAHAN KERJA PADA KARYAWAN OFFICE DI PT. SURYAGITA SARANA JAYA BALIKPAPAN. *IDENTIFIKASI*, 11(3), 543-548.

Yenita, Y., & Rahmadi, A. (2023). the Impact of Work Stress on *Cyberloafing* Behaviour in Travel Company Employee'S Post Covid-19 Pandemic With Self-Control As Mediating Role. *International Journal of Application on Economics and Business*, 1(3), 1758–1768.  
<https://doi.org/10.24912/ijaeb.v1i3.1758-1768>

Zuraida, R., & Chie, H. H. (2014). Pengujian skala pengukuran kelelahan (SPK) pada responden di Indonesia. *ComTech: Computer, Mathematics and Engineering Applications*, 5(2), 1012-1020.