

Pengaruh Perceived Overqualification, Emotional Exhaustion terhadap Spiritual Wellbeing Melalui Variabel Mediator Cyberloafing pada Karyawan Gen Z

Rezi Dwi Astuti^{1*}, Netania Emilisa², Mutia Nurhikmah³, Fatieha Rizqillah⁴

^{1,2,3} Universitas Trisakti, Indonesia

⁴ University of the Arts London (UAL), Inggris

Email: 022002102005@std.trisakti.ac.id, Netania@trisakti.ac.id,
022002102002@std.trisakti.ac.id

Abstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh *Perceived Overqualification* dan *Emotional Exhaustion* terhadap *Spiritual Wellbeing* yang dimediasi oleh *Cyberloafing* pada karyawan Gen Z di perusahaan sektor asuransi di Jakarta. Data dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner online dengan metode *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan *Structural Equation Modeling (SEM)* untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Emotional Exhaustion* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Cyberloafing*, sementara *Perceived Overqualification* tidak menunjukkan hubungan signifikan dengan *Cyberloafing*. Selain itu, *Cyberloafing* tidak memediasi hubungan antara *Perceived Overqualification* dan *Spiritual Wellbeing*. Penelitian ini memberikan wawasan mengenai pentingnya pengelolaan kesejahteraan karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan stabilitas mental di lingkungan kerja.

Kata Kunci: *Perceived Overqualification, Emotional Exhaustion, Cyberloafing, Spiritual Wellbeing, Karyawan Gen Z.*

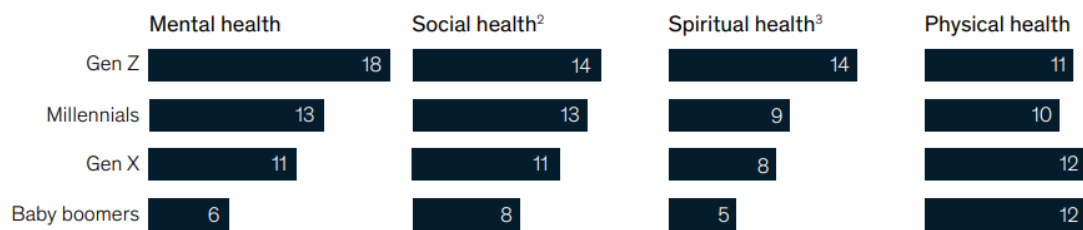
Abstract

This study analyzes the influence of Perceived Overqualification and Emotional Exhaustion on Spiritual Wellbeing mediated by Cyberloafing on Gen Z employees in insurance sector companies in Jakarta. Data was collected through a survey using an online questionnaire with a purposive sampling method. This study uses descriptive statistical analysis and Structural Equation Modeling (SEM) to test the hypothesis. The results showed that Emotional Exhaustion had a significant influence on Cyberloafing, while Perceived Overqualification did not show a significant relationship with Cyberloafing. In addition, Cyberloafing does not mediate the relationship between Perceived Overqualification and Spiritual Wellbeing. This research provides insight into the importance of employee welfare management to increase productivity and mental stability in the work environment.

Keywords: *Perceived Overqualification, Emotional Exhaustion, Cyberloafing, Spiritual Wellbeing, Gen Z Employees.*

Pendahuluan

Akhir-akhir ini, kesehatan mental menjadi subjek yang banyak dibicarakan, terutama setelah ditemukan banyaknya kasus gangguan mental di masyarakat. Mengingat gangguan kesehatan mental bisa terjadi pada siapa saja, terutama pada orang yang sulit beradaptasi dengan perubahan (Kemenkes, 2024). Hal ini terbukti terjadi pada Gen Z yang sering kali mengeluhkan kesehatan mentalnya dan disebut-sebut lebih rentan terhadap masalah kesehatan mental, serta Gen Z pun sering dikenal sebagai generasi yang lebih sensitif (Abdalla et al., 2024).



Gambar 1. Data kesehatan mental, sosial, spiritual dan physical.

Sumber: (Coe et al., 2023)

Berdasarkan data dari McKinsey Health Institute menunjukkan sebanyak 18 persen Gen Z dari 42.000 responden di 26 negara, cenderung melaporkan memiliki kesehatan mental, sosial, physical dan spiritual yang buruk (Coe et al., 2023). Pada *American Psychological Association* terdapat lebih dari 91 persen Gen Z mengatakan bahwa pernah mengalami setidaknya satu gejala fisik atau emosional karena stres, seperti perasaan tertekan atau sedih, kurangnya minat, motivasi atau energi. Dimana salah satu akibat dari ketidakmampuan dalam mengendalikan perilaku dan emosi tersebut yaitu kesakitan dan kematian. Walaupun tidak mengakibatkan kematian secara langsung, gangguan kesehatan mental dapat menyebabkan penderitaan berkepanjangan, baik bagi penderita, keluarga dan orang-orang disekitarnya.

Menurut *World Health Organization* (2024), beberapa hal yang menjadi faktor risiko penyebab gangguan kesehatan mental antara lain, faktor genetika, faktor ekonomi, faktor fisik, faktor sosial dan terutama faktor psikologis. Saat ini, faktor psikologis sangat berpengaruh terhadap kesehatan mental di tempat kerja, terlebih ketika memiliki pandangan pesimis terhadap dunia, terisolasi dari lingkungan sekitar, dan memiliki pandangan yang tidak pasti akan masa depan (Gong et al., 2021).

Oleh karena itu, memiliki lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental, sosial dan spiritual menjadi dibutuhkan agar seseorang dapat berkembang sehingga dapat menyadari kemampuan diri sendiri, mengatasi tekanan, bekerja secara produktif dan mampu memberikan kontribusi untuk orang lain. Sehingga dalam hal ini, perusahaan sektor asuransi di Jakarta menjadi salah satu yang mengambil peran dalam menjaga kesejahteraan karyawan (Dhaini et al., 2018).

Perusahaan sektor Asuransi di Jakarta telah menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap kesejahteraan karyawan untuk menghadapi tekanan dan menciptakan budaya

kerja yang sehat melalui berbagai fasilitas untuk karyawan yang diberikan oleh perusahaan yang mendukung kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan.

Perusahaan sektor Asuransi di Jakarta tidak hanya fokus pada kesejahteraan emosional, fisik, dan finansial tetapi juga memberikan perhatian pada aspek sosial dan spiritual yang integral bagi karyawan. Melalui misi besar dari salah satu perusahaan sektor asuransi yaitu bersama mewujudkan kehidupan bekerja yang mendukung berkembangnya setiap individu, untuk mendukung kesehatan mental, sosial dan *spiritual wellbeing* karyawan.

Pada implementasinya, terdapat salah satu perusahaan asuransi di Jakarta yaitu PT X yang telah dianggap sukses dan berhasil mengembangkan potensi karyawan agar dapat cekatan dalam beradaptasi dan menemukan peluang baru. Keberhasilannya terlihat ketika perusahaan tersebut meraih penghargaan HR Excellence Award 2024 dari Majalah SWA di kategori *Wellbeing Management* dengan predikat *Excellent* (Sudiarto, 2024). Namun, dibalik keberhasilannya dalam mengimplementasikan program wellbeing yang mana terimplementasi juga *spiritual wellbeing* didalamnya, terdapat tantangan yang akan mempengaruhi yaitu *perceived overqualification* dari karyawan (Johnson & Johnson, 2010).

Persepsi ini seringkali dapat mengganggu *spiritual wellbeing* karyawan, hal ini dikarenakan *perceived overqualification* memicu timbulnya perasaan frustrasi, ketidakpuasan dan ketidaksesuaian antara potensi diri dan tuntutan pekerjaan (Arya et al., 2023). Perasaan frustrasi dan ketidakpuasan ini dapat mempengaruhi *spiritual wellbeing*, karena karyawan merasa pekerjaannya tidak memberikan makna atau tujuan yang sejalan dengan nilai-nilai spiritual. Dampak ini dapat diperparah oleh persepsi ketidakcocokan antara diri dan lingkungan kerja yang kemudian mempengaruhi kesehatan mental dan *spiritual* karyawan (Johnson & Johnson, 2010).

Lebih lanjut, dampak dari persepsi ini juga dapat mengarah pada *emotional exhaustion*, yaitu kondisi yang juga berpotensi mempengaruhi kesejahteraan secara keseluruhan, khususnya *spiritual wellbeing* (Bashir & Ahmad, 2020). Pada penelitian Sexton (2022) menekankan bahwa ketika karyawan yang mengalami *emotional exhaustion*, mereka cenderung merasa kehilangan energi dan motivasi, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi cara pandang mereka terhadap tujuan hidup dan hubungan spiritual. Sebab, ketika seorang karyawan mengalami *emotional exhaustion*, karyawan tidak lagi berada dalam posisi profesionalnya (Perinelli et al., 2023). Oleh sebab itu, karyawan akan mencari cara untuk melarikan diri dari pekerjaannya (Akhtar et al., 2017).

Dalam hal ini, *cyberloafing* menjadi salah satu mekanisme *coping* yang digunakan untuk mengurangi perasaan *emotional exhaustion* (Harandi & Mirzaeian Khamseh, 2024). Meskipun *cyberloafing* kerap dianggap sebagai bentuk perilaku kerja yang kontraproduktif, *cyberloafing* tetap menjadi aktivitas yang di rekomendasikan untuk meredakan stres dan tekanan di tempat kerja (Koay, 2018). Dengan demikian, meskipun *cyberloafing* menurunkan produktivitas, perilaku tersebut juga dapat dianggap sebagai cara untuk mengatasi *perceived overqualification* dan *emotional exhaustion* yang dapat mempengaruhi *spiritual wellbeing* karyawan.

Penelitian mengenai variable-variable di atas telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Harandi (2024) yang membahas pengaruh antara variable *perceived overqualification*, *emotional exhaustion* dan *cyberloafing*. Dimana dalam penelitiannya Harandi (2024) mengungkapkan bahwa data survei dikumpulkan dari karyawan Industri Minyak di Iran. Sementara, penelitian yang dilakukan oleh Bagis (2023) meneliti *job stress*, *ego depletion*, *cyberloafing* dan *spiritual wellbeing*.

Dalam penelitian ini menambahkan variable *spiritual wellbeing* yang memberikan kontribusi pada kesejahteraan spiritual yang didapatkan dari penelitian yang dilakukan oleh Bagis (2023). Diharapkan dengan penelitian ini, hubungan antara *perceived overqualification*, *emotional exhaustion*, *cyberloafing* dan *spiritual wellbeing* pada karyawan Gen Z di Perusahaan Sektor Asuransi di Jakarta dapat diketahui dan akan lebih relevan dengan kondisi saat ini.

Rumusan masalah penelitian ini adalah “Apakah terdapat pengaruh *Perceived overqualification*, *Emotional exhaustion* dan *Cyberloafing* terhadap *Spiritual well-being* pada karyawan Gen Z di Perusahaan sektor Asuransi di Jakarta?” Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis *Perceived Overqualification*, *Emotional Exhaustion*, *Cyberloafing*, dan *Spiritual Well-being* pada karyawan Gen Z di perusahaan sektor asuransi di Jakarta, serta untuk menganalisis pengaruh antara faktor-faktor tersebut.

Penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Perceived Overqualification* dan *Emotional Exhaustion* terhadap *Cyberloafing*, serta dampaknya terhadap *Spiritual Well-being*, baik secara langsung maupun dimediasi oleh *Cyberloafing*. Manfaat penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis bagi peneliti dalam memperdalam pemahaman tentang topik yang diteliti, sekaligus menjadi syarat yudisium bagi peneliti. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih luas tentang hubungan antara faktor-faktor tersebut, baik untuk pengembangan ilmu pengetahuan maupun praktik di lingkungan perusahaan.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan berdasarkan pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Harandi (2024). Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah pengujian hipotesis (*hypothesis testing*) untuk menguji data yang didapat berdasarkan hipotesis-hipotesis yang telah diajukan. Yaitu menguji pengaruh *Perceived overqualification*, *Emotional exhaustion*, *Cyberloafing* dan *Spiritual wellbeing* pada karyawan Gen Z di Perusahaan sektor Asuransi di Jakarta (Hensel & Kacprzak, 2020).

Berdasarkan jenis hubungan antar variabelnya, penelitian ini termasuk kedalam penelitian korelasional (*Correlational*) karena penelitian ini menjelaskan variabel-variabel yang berhubungan dengan masalah. Penelitian yang dilakukan menggunakan data *cross-sectional*, karena hanya akan dilakukan sekali pada suatu periode tertentu. Pengumpulan data dilakukan dengan metode *survey research*, yaitu penyebaran kuesioner online dengan unit analisis yang dipakai pada penelitian ini adalah individu yang difokuskan pada karyawan Gen Z di Perusahaan sektor Asuransi di Jakarta. Setting

penelitian ini dilakukan dengan noncontrived settings, Dimana penelitian dapat dilakukan ditempat pekerjaan umumnya berada.

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel penelitian yaitu dimensi perceived overqualification dan emotional exhaustion sebagai variabel bebas, cyberloafing sebagai variabel mediasi, dan spiritual wellbeing merupakan variabel terikat. Data primer dan sekunder digunakan sebagai sumber data, yang dikumpulkan melalui cara langsung dan tidak langsung oleh peneliti.

Sumber data utama berupa kuesioner yang disebarakan untuk memperoleh data primer terkait *perceived overqualification*, *emotional exhaustion*, *cyberloafing*, dan *spiritual wellbeing* pada karyawan Gen Z di perusahaan sektor asuransi di Jakarta. Kuesioner berisi pernyataan yang harus dijawab responden untuk mengumpulkan data kuantitatif. Selain itu, studi kepustakaan dilakukan dengan menelaah sumber-sumber tidak langsung seperti buku, literatur, catatan, dan laporan yang berkaitan dengan topik penelitian ini.

Metode pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, dengan fokus pengambilan sampel dari beberapa kategori responden yang mampu mentransfer informasi relevan dengan kriteria penelitian. Sampel diambil dari karyawan Gen Z di Perusahaan sektor Asuransi di Jakarta. Dalam menentukan jumlah sampel minimum, peneliti menggunakan kalkulasi 5 sampai 10 kali jumlah dari item pernyataan Pernyataan dalam penelitian ini berjumlah 19 item pernyataan.

Uji instrumen berguna untuk memastikan bahwa dalam mendefinisikan variabel tidak mengabaikan beberapa dimensi dan elemen penting, juga tidak memasukkan dimensi variabel yang tidak relevan. Uji instrumen dapat dilakukan dengan menguji validitas dan reliabilitas. Uji validitas bertujuan untuk menguji kualitas suatu pengukuran untuk mengetahui seberapa akurat item pernyataan dalam mengukur variabel.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Perceived Overqualification

Tabel 1. Statistik Deskriptif Perceived Overqualification

No	Pernyataan	Mean
1.	Saya merasa bahwa pengetahuan dan kemampuan saya tidak cocok dengan pekerjaan saya	2,16
2.	Pekerjaan saya tidak sesuai dengan pendidikan akademis saya	1,98
3.	Jabatan saya tidak sesuai dengan tingkat pendidikan akademis saya	2,08
Rata – Rata Perceived Overqualification		2,0733

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SPSS versi 25

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel Perceived Overqualification adalah sebesar 2,0733. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Gen Z di Perusahaan sektor Asuransi di Jakarta tidak merasa overqualified untuk posisi tersebut. Hal ini berarti perusahaan sektor asuransi di Jakarta telah berhasil menempatkan karyawan Gen Z pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan mereka, sehingga potensi ketidakpuasan kerja akibat perasaan overqualified

dapat diminimalkan. Hal ini dibuktikan dengan rata-rata pendidikan terakhir karyawan terbanyak yaitu Sarjana (S1), dimana pada pendidikan terakhir tersebut membekali karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan yang umumnya sesuai dengan persyaratan pekerjaan di perusahaan sektor asuransi.

Karyawan dengan latar belakang pendidikan S1 cenderung merasa bahwa kemampuan dan pengetahuannya cukup sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Nilai rata-rata tertinggi pada variabel *Perceived Overqualification* adalah 2,16 pada pernyataan pertama yaitu, Saya merasa bahwa pengetahuan dan kemampuan saya tidak cocok dengan pekerjaan saya. Sedangkan nilai rata-rata terendah pada variabel *Perceived Overqualification* adalah 1,98 pada pernyataan kedua yaitu, Pekerjaan saya tidak sesuai dengan pendidikan akademis saya.

Analisis Emotional Exhaustion

Tabel 2. Statistik Deskriptif Emotional Exhaustion

No	Pernyataan	Mean
1.	Saya merasa lelah secara emosional terhadap pekerjaan saya	2,87
2.	Saya merasa sengsara dan lelah di penghujung hari	2,95
3.	Saya merasa kelelahan karena pekerjaan saya	3,07
Rata – Rata Emotional Exhaustion		2,963

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SPSS versi 25

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata pada variabel Emotional Exhaustion adalah sebesar 2,963. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Gen Z pada Perusahaan sektor Asuransi di Jakarta merasakan Emotional Exhaustion yang tidak terlalu tinggi tetapi juga tidak sepenuhnya rendah. Sehingga, karyawan Gen Z mungkin sesekali merasa lelah secara emosional, tetapi intensitasnya masih dalam batas wajar dan dapat dikelola oleh diri sendiri. Hal ini dibuktikan dengan rata-rata usia karyawan terbanyak yaitu 23-25 tahun, dimana pada usia tersebut karyawan sedang dalam masa produktif sehingga karyawan Gen Z perusahaan sektor asuransi di Jakarta merasa cenderung mengalami kelelahan karena tuntutan pekerjaan yang intens, tetapi belum merasa kelelahan emosional yang mendalam. Namun, karena karyawan di usia tersebut masih relatif muda dan berada dalam tahap awal pengembangan karir, maka lebih mampu mengelola kelelahan emosionalnya sehingga tidak mencapai tingkat yang lebih parah. Nilai rata-rata tertinggi dalam Emotional Exhaustion adalah 3,07 pada pernyataan ketiga yaitu Saya merasa kelelahan karena pekerjaan saya. Nilai rata-rata terendah dalam *Emotional Exhaustion* adalah 2,87 pada pernyataan pertama yaitu, Saya merasa lelah secara emosional terhadap pekerjaan saya.

Analisis Cyberloafing

Tabel 3. Statistik Deskriptif Cyberloafing

No	Pernyataan	Mean
1.	Saya biasanya menggunakan internet untuk kepentingan pribadi di tempat kerja	3,01
2.	Saya terhubung ke internet beberapa kali sehari untuk tujuan pribadi di tempat kerja	2,89
3.	Saya menghabiskan waktu yang sangat lama menggunakan internet untuk tujuan pribadi di tempat kerja	2,42
Rata – Rata Cyberloafing		2,773

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SPSS versi 25

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata pada variabel Cyberloafing adalah sebesar 2,773. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Gen Z pada Perusahaan sektor Asuransi di Jakarta melakukan cyberloafing pada tingkat yang tidak terlalu tinggi. Karyawan terlibat dalam aktivitas internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja, tetapi intensitasnya tidak terlalu tinggi. Hal ini juga dapat berarti bahwa karyawan Gen Z di Perusahaan Sektor Asuransi di Jakarta memiliki disiplin atau kesadaran yang cukup baik terkait pembagian waktu antara pekerjaan dan kegiatan pribadi atau mengganggu produktivitas secara signifikan. Meskipun ada kecenderungan untuk melakukan *cyberloafing*, sebagian besar karyawan tetap fokus pada pekerjaannya, dan perilaku ini masih dalam batas wajar.

Nilai Tertinggi dalam variabel *Cyberloafing* adalah 3,01 pada pernyataan pertama yaitu, Saya biasanya menggunakan internet untuk kepentingan pribadi di tempat kerja. Nilai terendah dalam variabel *Cyberloafing* adalah 2,42 pada pernyataan ketiga yaitu, Saya menghabiskan waktu yang sangat lama menggunakan internet untuk tujuan pribadi di tempat kerja. Hal ini berkaitan dengan karakteristik responden yang berjenis kelamin perempuan yang membuktikan bahwa karyawan perempuan biasanya lebih fokus pada tanggung jawab pekerjaan dan cenderung berhati-hati dalam mengakses internet untuk keperluan non-pekerjaan selama jam kerja.

Analisis Spiritual Wellbeing

Tabel 4. Statistik Deskriptif Spiritual Wellbeing

No	Pernyataan	Mean
1.	Saya tidak mendapatkan ketenangan ketika berdoa kepada Yang Maha Esa	2,76
2.	Saya tidak tahu siapa saya, dari mana saya berasal, atau kemana saya akan pergi	2,75
5.	Saya percaya bahwa Yang Maha Esa tidak mempermasalahkan dan tidak tertarik dengan keadaan sehari-hari saya	2,88
6.	Aku merasa tidak tenang tentang masa depan saya	3,11
9.	Saya merasa kurang termotivasi dan tidak merasakan dukungan dari Yang Maha Esa	2,84
Rata – Rata Spiritual Wellbeing		2,868

Sumber: Data kuesioner diolah dengan SPSS versi 25

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata pada variabel Spiritual Wellbeing adalah sebesar 2,868. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki rasa keterhubungan spiritual dan pemahaman tentang identitas serta tujuan hidupnya, namun motivasi spiritual dari keyakinan mereka mungkin dirasakan kurang kuat. Hal ini berkaitan dengan usia karyawan Gen Z yang rata-rata berada di rentang 23-25 tahun. Di usia ini, banyak karyawan masih dalam tahap pencarian jati diri dan

pemahaman yang lebih dalam tentang tujuan hidupnya. Sehingga, karyawan Gen Z seringkali dihadapkan pada tekanan eksternal dan tuntutan sosial yang dapat membuat karyawan Gen Z merasa kurang mendapatkan motivasi spiritual atau dukungan dari keyakinannya.

Nilai rata-rata tertinggi dalam Spiritual wellbeing adalah 3,11 pada pernyataan kelima yaitu, Saya merasa kurang termotivasi dan tidak merasakan dukungan dari Yang Maha Esa. Nilai rata-rata terendah dalam *Spiritual Wellbeing* adalah 2,75 pada pernyataan kedua yaitu, Saya tidak tahu siapa saya, dari mana saya berasal, atau kemana saya akan pergi. Hal ini berkaitan dengan karakteristik responden yang berusia 23-25 tahun, yang merupakan kelompok usia yang berada pada tahap transisi dalam kehidupan, yakni peralihan dari remaja menuju kedewasaan. Sehingga pada usia ini, banyak individu mulai mencari makna lebih dalam tentang kehidupan, tujuan, identitas dan arah hidupnya.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh dari *Perceived Overqualification* dan *Emotional Exhaustion* terhadap *Cyberloafing* dan *Spiritual Wellbeing*, maka pengujian hipotesis dilakukan dengan metode SEM (Structural Equation Model) dengan bantuan program AMOS 23. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan p-value atau level of significant (alpha) sebesar 0,05. Dasar pengambilan keputusan adalah:

Jika nilai sig. $\leq 0,05$ maka H_0 tidak didukung, H_a didukung

Jika nilai sig. $> 0,05$ maka H_0 didukung, H_a tidak didukung

Berikut ini akan dijelaskan pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini :

Hipotesis 1

Bunyi hipotesis null (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) adalah sebagai berikut:

H_{01} : *Perceived Overqualification* tidak berpengaruh positif terhadap *Cyberloafing*.

H_{a1} : *Perceived Overqualification* berpengaruh positif terhadap *Spiritual Cyberloafing*.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis 1

Hipotesis	Estimasi (β)	Sig.	Keputusan
<i>Perceived Overqualification</i> \rightarrow <i>Cyberloafing</i>	-0,155	0,06	Hipotesa tidak didukung

Sumber: Hasil pengolahan data dengan AMOS versi 23.

Dari tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,06 > 0,05$ dengan nilai estimasi (β) sebesar -0,155 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Perceived Overqualification* terhadap *Cyberloafing*. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi memiliki kualifikasi yang lebih tinggi dari yang dibutuhkan untuk pekerjaan tidak berdampak secara signifikan pada kecenderungan karyawan Gen Z untuk terlibat pada perilaku *Cyberloafing*.

Hipotesis 2

Bunyi hipotesis null (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) adalah sebagai berikut :

H01: Emotional Exhaustion tidak berpengaruh positif terhadap Cyberloafing.

Ha1: Emotional Exhaustion berpengaruh positif terhadap Cyberloafing.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis 2

Hipotesis	Estimasi (β)	Sig.	Keputusan
<i>Emotional Exhaustion</i> → <i>Cyberloafing</i>	0,697	0.000	Hipotesa didukung

Sumber: Hasil pengolahan data dengan AMOS versi 23.

Dari tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dengan nilai estimasi (β) sebesar 0,697 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Emotional Exhaustion* terhadap Cyberloafing. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *Emotional Exhaustion* yang dialami karyawan Gen Z di perusahaan sektor asuransi di Jakarta, semakin besar kecenderungan mereka untuk melakukan Cyberloafing.

Hipotesis 3

Bunyi hipotesis null (H0) dan hipotesis alternatif (Ha) adalah sebagai berikut :

H01: Cyberloafing tidak berpengaruh positif terhadap Spiritual Wellbeing.

Ha1: Cyberloafing berpengaruh positif terhadap Spiritual Wellbeing.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis 3

Hipotesis	Estimasi (β)	Sig.	Keputusan
<i>Cyberloafing</i> → <i>Spiritual Wellbeing</i>	0,152	0.172	Hipotesa tidak didukung

Sumber: Hasil pengolahan data dengan AMOS versi 23.

Dari tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0.172 > 0.05$ dengan nilai estimasi (β) sebesar 0,152 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif Cyberloafing terhadap Spiritual Wellbeing. Hal tersebut menunjukkan bahwa perilaku Cyberloafing yang dilakukan karyawan Gen Z di perusahaan sektor asuransi di Jakarta sebagai bentuk pengalihan atau relaksasi, tidak secara nyata meningkatkan Spiritual Wellbeing mereka.

Hipotesis 4

Bunyi hipotesis null (H0) dan hipotesis alternatif (Ha) adalah sebagai berikut:

H01: Perceived Overqualification tidak berpengaruh positif terhadap *Spiritual Wellbeing*.

Ha1: Perceived Overqualification berpengaruh positif terhadap *Spiritual Wellbeing*.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis 4

Hipotesis	Estimasi (β)	Sig.	Keputusan
<i>Perceived Overqualification</i> → <i>Spiritual Wellbeing</i>	0.460	0.000	Hipotesa didukung

Sumber: Hasil pengolahan data dengan AMOS versi 23.

Dari tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dengan nilai estimasi (β) sebesar 0.460 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif

antara Perceived Overqualification terhadap Spiritual Wellbeing. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin meningkat *Perceived Overqualification* yang dimiliki karyawan Gen Z di perusahaan sektor asuransi di Jakarta, maka semakin meningkat juga tingkat Spiritual Wellbeing mereka.

Hipotesis 5

Bunyi hipotesis null (H0) dan hipotesis alternatif (Ha) adalah sebagai berikut:

H01: *Emotional Exhaustion* tidak berpengaruh negatif terhadap *Spiritual Wellbeing*.

Ha1: *Emotional Exhaustion* berpengaruh negatif terhadap *Spiritual Wellbeing*.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis 5

Hipotesis	Estimasi (β)	Sig.	Keputusan
<i>Emotional Exhaustion</i> → <i>Spiritual Wellbeing</i>	-0,003	0.493	Hipotesa tidak didukung

Sumber: Hasil pengolahan data dengan AMOS versi 23

Dari tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0.493 > 0.05$ dengan nilai estimasi (β) sebesar -0,003 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *Emotional Exhaustion* terhadap *Spiritual Wellbeing*. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat *Emotional Exhaustion* yang dialami karyawan Gen Z di perusahaan sektor asuransi tidak memiliki dampak yang berarti atau signifikan terhadap *Spiritual Wellbeing* mereka yang berarti mereka mampu menjaga keseimbangan dan stabilitas spiritual melalui berbagai cara, termasuk dukungan dari perusahaan.

Hipotesis 6

Bunyi hipotesis null (H0) dan hipotesis alternatif (Ha) adalah sebagai berikut:

H01: *Perceived Overqualification* tidak berpengaruh positif terhadap *Spiritual Wellbeing* yang dimediasi oleh *Cyberloafing*.

Ha1: *Perceived Overqualification* berpengaruh positif terhadap *Spiritual Wellbeing* yang dimediasi oleh *Cyberloafing*.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis 6

Hipotesis	Estimasi (β)	Sig.	Keputusan
<i>Perceived Overqualification</i> → <i>Spiritual Wellbeing</i> dimediasi oleh <i>Cyberloafing</i>	-0,023	0,105	Hipotesa tidak didukung

Sumber: Hasil pengolahan data dengan AMOS versi 23.

Dari tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0.105 > 0.05$ dengan nilai estimasi (β) sebesar -0,023 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Perceived Overqualification* terhadap *Spiritual Wellbeing* yang dimediasi oleh *Cyberloafing*. Hal tersebut menunjukkan bahwa meskipun karyawan Gen Z di perusahaan sektor asuransi di Jakarta merasa *overqualified* dan mungkin mendorong sebagian karyawan untuk melakukan *Cyberloafing*, namun perilaku ini tidak berdampak nyata pada *Spiritual wellbeing* mereka.

Hipotesis 7

Bunyi hipotesis null (H0) dan hipotesis alternatif (Ha) adalah sebagai berikut:

H01: Emotional Exhaustion tidak berpengaruh positif terhadap *Spiritual Wellbeing* yang dimediasi oleh *Cyberloafing*.

Ha1: Emotional Exhaustion berpengaruh positif terhadap *Spiritual Wellbeing* yang dimediasi oleh *Cyberloafing*.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis 7

Hipotesis	Estimasi (β)	Sig.	Keputusan
<i>Emotional Exhaustion</i> → <i>Spiritual Wellbeing</i> dimediasi oleh <i>Cyberloafing</i>	0,106	0,085	Hipotesa tidak didukung

Sumber: Hasil pengolahan data dengan AMOS versi 23.

Dari tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0.085 > 0.05$ dengan nilai estimasi (β) sebesar 0.106 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Emotional Exhaustion* terhadap *Spiritual Wellbeing* yang dimediasi oleh *Cyberloafing*. Hal tersebut menunjukkan bahwa meskipun karyawan Gen Z di perusahaan sektor asuransi di Jakarta mengalami *Emotional Exhaustion*, dan mereka melakukan *Cyberloafing* sebagai bentuk pelarian atau coping, efeknya terhadap *Spiritual Wellbeing* tidak signifikan.

Pembahasan

H1: Perceived Overqualification tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Cyberloafing.

Hasil pengujian hipotesis pertama berbeda dengan hasil penelitian terdahulu dimana menurut Harandi (2024) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara *Perceived Overqualification* terhadap *Cyberloafing*. Pada penelitian tersebut karyawan Iran di private sector sebagai respondennya, sedangkan pada penelitian ini memiliki responden yang berasal dari Indonesia di Perusahaan Sektor Asuransi di Jakarta. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh perbedaan sosial dan budaya nya.

Adapun hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bashir (2020) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh positif signifikan antara *Perceived Overqualification* terhadap *Cyberloafing*. Hasil penelitian ini juga dapat dikaitkan juga dengan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yang terbanyak, yaitu Sarjana. Sehingga hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan dengan pendidikan terakhir sarjana umumnya lebih memiliki ambisi yang lebih besar dalam mengembangkan karirnya, memiliki motivasi unutup mencapai jenjang karir yang lebih tinggi dan bisa mengarahkan karyawan untuk lebih fokus pada pekerjaan dan menghindari perilaku *Cyberloafing* (Novianti & Sjabadhyni, 2021). Dengan demikian, *Perceived Overqualification* tidak menyebabkan peningkatan perilaku *Cyberloafing* pada karyawan Gen Z di Perusahaan Sektor Asuransi di Jakarta.

H2: Emotional Exhaustion memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Cyberloafing

Hasil pengujian hipotesis kedua sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dimana menurut Harandi (2024) menunjukkan terdapat pengaruh yang positif signifikan antara *Emotional Exhaustion* terhadap *Cyberloafing*. Pada penelitian tersebut menyebutkan bahwa karyawan cenderung lebih rentan terhadap perilaku *Cyberloafing* ketika mengalami *Emotional Exhaustion*. Dimana ketika semakin tinggi tingkat *Emotional Exhaustion* yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin besar kecenderungan untuk terlibat dalam perilaku *Cyberloafing*.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan Muafi (2023) dimana terdapat pengaruh positif signifikan antara *Emotional Exhaustion* terhadap aktivitas *Cyberloafing*. Maka karyawan yang mengalami *Emotional Exhaustion* cenderung menggunakan waktu kerjanya untuk aktivitas pribadi di internet. Hal ini dapat dikaitkan juga dengan nilai mean pada variabel *Emotional Exhaustion* yaitu Saya merasa kelelahan karena pekerjaan saya dan nilai mean pada variabel *Cyberloafing* yaitu Saya biasanya menggunakan internet untuk kepentingan pribadi di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa *Emotional Exhaustion* memiliki pengaruh yang erat dengan peningkatan aktivitas dan perilaku *Cyberloafing*, yang berarti bahwa ketika karyawan merasa kelelahan secara emosional akibat pekerjaannya, karyawan akan lebih cenderung untuk terlibat dalam perilaku *Cyberloafing*.

H3: Cyberloafing tidak terdapat pengaruh positif signifikan terhadap Spiritual Wellbeing

Hasil pengujian hipotesis ketiga berbeda dengan hasil penelitian terdahulu dimana menurut Bagis (2023) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara *Cyberloafing* terhadap *Spiritual Wellbeing*. Dimana penelitian tersebut meneliti objek karyawan tetap pada Universitas Islam di Banyumas, sedangkan penelitian ini meneliti objek karyawan Gen Z pada Perusahaan Sektor Asuransi di Jakarta sehingga terdapat perbedaan pada karakteristik responden seperti karakter yang lebih dinamis dan ambisius pada karyawan Gen Z dan karyawan tetap cenderung lebih mapan secara karir (Byiringiro & Ganu, 2024).

Penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Krishna (2023) yang menyatakan bahwa *Cyberloafing* memiliki pengaruh negatif terhadap *Spiritual Wellbeing*. Hal ini dapat dikaitkan dengan nilai mean pada variabel *Cyberloafing* yaitu Saya biasanya menggunakan internet untuk kepentingan pribadi di tempat kerja. Nilai mean pada variabel *Spiritual Wellbeing* yaitu Saya merasa kurang termotivasi dan tidak merasakan dukungan dari Yang Maha Esa. Hal ini berarti karyawan Gen Z di Perusahaan Sektor Asuransi di Jakarta dianggap cenderung mengalami penurunan dalam *Spiritual Wellbeing* nya seiring dengan meningkatnya *Cyberloafing* karena tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara keduanya.

H4: Perceived Overqualification berpengaruh positif signifikan terhadap Spiritual Wellbeing

Hasil pengujian hipotesis yang keempat sesuai dengan penelitian terdahulu dimana menurut (Wu et al., 2014) ditemukan bahwa memiliki pengaruh yang positif antara *Perceived Overqualification* terhadap *Spiritual Wellbeing*. Hal ini menunjukkan bahwa apabila *Perceived Overqualification* meningkat, maka hal tersebut akan meningkatkan *Spiritual Wellbeing*. Dimana penelitian tersebut meneliti pada objek Bank Nasional dan penelitian ini pada Perusahaan sektor Asuransi. Sehingga terdapat kesamaan orientasi pada kinerja dan pencapaian tujuan, yang menciptakan perasaan ketidakpuasan atau kesenjangan, yang pada gilirannya karyawan akan cenderung mencari makna lebih dalam melalui spiritualitasnya.

Adapun hasil penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Johnson & Johnson, 2010) pada penelitiannya menyatakan bahwa *Perceived Overqualification* memiliki pengaruh positif terhadap *Spiritual Wellbeing*. Hal ini dapat dikaitkan dengan nilai mean pada variabel *Perceived Overqualification* yaitu Saya merasa bahwa pengetahuan dan kemampuan saya tidak cocok dengan pekerjaan saya. Dan nilai mean pada variabel *Spiritual Wellbeing* yaitu Aku merasa tidak tenang tentang masa depan saya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Gen Z di Perusahaan Sektor Asuransi di Jakarta merasa lebih cakap atau lebih berkualitas dari pekerjaannya mungkin mencari cara untuk mengatasi perasaan ketidaktenangan tersebut dengan meningkatkan keterhubungan spiritualnya.

H5: Emotional Exhaustion tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap Spiritual Wellbeing

Hasil pengujian hipotesis kelima ini berbeda dengan penelitian terdahulu, dimana menurut Lee (2020) ditemukan bahwa *Emotional Exhaustion* tidak berpengaruh negatif terhadap *Spiritual Wellbeing*. Hal ini menunjukkan bahwa *Emotional Exhaustion* tidak terbukti berkontribusi dalam menurunkan *Spiritual Wellbeing* secara statistik.

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan Ruiz (2024), pada penelitiannya menyatakan bahwa *Emotional Exhaustion* tidak memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *Spiritual Wellbeing*. Hal ini dapat dikaitkan dengan nilai mean tertinggi pada variabel *Emotional Exhaustion* yaitu Saya merasa kelelahan karena pekerjaan saya. Dan nilai mean terendah pada variabel *Spiritual Wellbeing* yaitu Saya tidak tahu siapa saya, dari mana saya berasal atau kemana saya akan pergi. Hal ini menunjukkan bahwa *Spiritual Wellbeing* karyawan Gen Z di Perusahaan Sektor Asuransi di Jakarta tidak sepenuhnya tergantung pada seberapa besar *Emotional Exhaustion* yang dirasakan di tempat kerja. Hal ini juga menjelaskan bahwa karyawan Gen Z juga dapat memiliki ketahanan emosional yang baik terhadap *Spiritual Wellbeing* nya.

H6: Perceived Overqualification tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Spiritual Wellbeing yang dimediasi oleh Cyberloafing

Dari hasil penelitian di Perusahaan Sektor Asuransi di Jakarta pada uji hipotesis ditemukan bahwa *Perceived Overqualification* tidak berpengaruh positif terhadap *Spiritual Wellbeing* yang dimediasi oleh *Cyberloafing*. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan merasa overqualified untuk pekerjaannya, perasaan tersebut tidak berpengaruh terhadap tingkat spiritual wellbeing yang melalui perilaku Cyberloafing. Yang berarti hal tersebut tidak mendorong karyawan untuk meningkatkan perilaku Cyberloafing yang pada gilirannya akan mempengaruhi Spiritual Wellbeing.

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan Nuraeni (2023), pada penelitiannya menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh positif antara Emotional Exhaustion dengan Spiritual Wellbeing yang dimediasi oleh Cyberloafing. Hal ini dapat dikaitkan dengan nilai mean tertinggi pada variabel *Perceived Overqualification* yaitu Saya merasa bahwa pengetahuan dan kemampuan saya tidak cocok dengan pekerjaan saya. Nilai mean tertinggi pada variabel *Cyberloafing* yaitu Saya biasanya menggunakan internet untuk kepentingan pribadi di tempat kerja.

Nilai mean terendah pada variabel Spiritual Wellbeing yaitu Saya tidak tahu siapa saya, dari mana saya berasal, atau kemana saya akan pergi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada ketidakpuasan atau perasaan bahwa pekerjaannya tidak sesuai dengan kemampuan, hal ini tidak berujung pada peningkatan penggunaan internet untuk kepentingan pribadi ditempat kerja dan juga tidak berujung pada perasaan yang lebih rendah terkait spiritualitas karyawan.

H7: Emotional Exhaustion tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Spiritual Wellbeing yang dimediasi oleh Cyberloafing

Dari hasil penelitian di Perusahaan Sektor Asuransi di Jakarta pada uji hipotesis ditemukan bahwa *Emotional Exhaustion* tidak berpengaruh positif terhadap *Spiritual Wellbeing* yang dimediasi oleh *Cyberloafing*. Hal ini menunjukkan bahwa Emotional Exhaustion yang dialami oleh karyawan Gen Z tidak menyebabkan perubahan signifikan dalam tingkat Spiritual Wellbeing karyawan melalui perilaku Cyberloafing yang berperan sebagai bentuk pelarian yang tidak cukup kuat untuk mempengaruhi *Spiritual Wellbeing*.

Adapun hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Novianti (2021) yang mendapati *Emotional Exhaustion* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Spiritual Wellbeing*. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai mean pada variabel *Emotional Exhaustion* ini mendukung argumen bahwa karyawan Gen Z di Perusahaan Sektor Asuransi di Jakarta mengalami Emotional Exhaustion yang tidak terlalu tinggi namun tidak juga rendah.

Dalam artian, meskipun karyawan merasa lelah secara emosional, intensitas kelelahan tersebut masih dalam batas wajar dan dapat dikelola. Nilai mean pada variabel *Cyberloafing* juga menunjukkan bahwa intensitas kecenderungan melakukan Cyberloafing tidak terlalu tinggi sehingga tidak mengganggu kinerja atau produktivitas karyawan (Lim et al., 2021). Sementara itu, nilai mean pada variabel menunjukkan bahwa meskipun memiliki pemahaman tentang identitas dan tujuan hidupnya, motivasi

spiritualnya dirasakan kurang kuat. Hal ini dibuktikan pada karakteristik responden berdasarkan usia terbanyak yaitu 23-25 tahun, dimana karyawan Gen Z sedang berada dalam tahap pencarian jati diri dan pemahaman lebih dalam tentang kehidupan sehingga menjadi faktor mengapa tingkat Spiritual Wellbeing tidak mengalami peningkatan.

Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian yang mengkaji pengaruh antara *Perceived Overqualification*, *Emotional Exhaustion*, dan *Cyberloafing* terhadap *Spiritual Wellbeing* pada karyawan Generasi Z di perusahaan sektor asuransi di Jakarta, dapat disimpulkan bahwa hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa kemampuan dan pengetahuan mereka sesuai dengan pekerjaan yang dijalani, yang mengindikasikan perusahaan telah menempatkan karyawan dengan tepat. Selain itu, meskipun karyawan mengalami kelelahan emosional (*Emotional Exhaustion*), hal tersebut masih dapat dikelola tanpa mengganggu pekerjaan. Dalam hal *Cyberloafing*, meskipun ada kecenderungan untuk terlibat dalam perilaku tersebut, hal ini tidak mempengaruhi produktivitas kerja. Karyawan juga umumnya memiliki keterhubungan spiritual yang baik, meski merasa kurang mendapatkan motivasi spiritual yang mendalam.

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara *Perceived Overqualification* terhadap *Cyberloafing*. Hal ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *Perceived Overqualification* dapat menyebabkan peningkatan perilaku *Cyberloafing*. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan merasa *overqualified*, hal tersebut tidak mempengaruhi kecenderungan mereka untuk melakukan *Cyberloafing*. Temuan ini memberikan wawasan baru mengenai hubungan antara persepsi kualifikasi berlebih, kelelahan emosional, dan perilaku online dalam konteks karyawan generasi Z, serta pentingnya pengelolaan kesejahteraan spiritual untuk menjaga motivasi dan produktivitas mereka.

BIBLIOGRAFI

- Abdalla, A. A., Saeed, I., & Khan, J. (2024). Cross Culture Examination of Perceived Overqualification, Psychological Well-Being and Job Search: The Moderating Role of Proactive Behavior. *Psychology Research and Behavior Management*, 553–566.
- Akhtar, S., Luqman, R., Raza, F., Riaz, H., Tufail, H. S., & Shahid, J. (2017). The impact of workplace incivility on the psychological wellbeing of employees through emotional exhaustion. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 6(3), pp-492.
- Arya, M., Mercelie, C., & Emilisa, N. (2023). Pengaruh Emotional Dissonance, Emotional Intelligence, dan Emotional Exhaustion Terhadap Service Sabotage. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(2), 437–446.
- Bagis, F., Adawiyah, W. R., & Sudjadi, A. (2023). Employee's Spiritual Well-Being: Diminishing the Negative Fibs of Job Stress, Ego Depletion and Cyberloafing. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e2077.

- <https://doi.org/10.24857/RGSA.V18N6-004>
- Bashir, G., & Ahmad, F. (2020). *Perceived Overqualification and Employee Wellbeing in Nationalized Banks: The Influence of Person-Environment Fit*.
- Byiringiro, O., & Ganu, J. (2024). Perceived spiritual leadership behavior, leadership skills, and spiritual well-being in Seventh-day Adventist congregational settings in Rwanda: A quantitative study. *Pan-African Journal of Education and Social Sciences*, 5(1), 1–17.
- Dhaini, S. R., Denhaerynck, K., Bachnick, S., Schwendimann, R., Schubert, M., De Geest, S., Simon, M., & group, M. R. N. study. (2018). Work schedule flexibility is associated with emotional exhaustion among registered nurses in Swiss hospitals: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*, 82, 99–105.
- Gong, Z., Sun, F., & Li, X. (2021). Perceived Overqualification, emotional exhaustion, and creativity: a moderated-mediation model based on effort–reward imbalance theory. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(21), 11367. <https://doi.org/10.3390/ijerph182111367>
- Harandi, A., & Mirzaeian Khamseh, P. (2024). Can perceived overqualification increase cyberloafing? An emphasis on the mediating role of emotional exhaustion. *Interdisciplinary Journal of Management Studies (Formerly Known as Iranian Journal of Management Studies)*, 17(2), 409–424. <https://doi.org/10.22059/ijms.2023.339410.674982>
- Hensel, P. G., & Kacprzak, A. (2020). Job overload, organizational commitment, and motivation as antecedents of cyberloafing: evidence from employee monitoring software. *European Management Review*, 17(4), 931–942. <https://doi.org/10.1111/emre.12407>
- Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (2010). Perceived overqualification and psychological well-being. *Journal of Social Psychology*, 136(4), 435–445. <https://doi.org/10.1080/00224545.1996.9714025>
- Kemenkes. (2024). Gangguan Kesehatan Mental, Semakin Ngetren dan Perlu Diwaspadai. <https://Ayosehat.Kemkes.Go.Id/Gangguan-Kesehatan-Mental>.
- Khan, J., Saeed, I., Fayaz, M., Zada, M., & Jan, D. (2023). Perceived overqualification? Examining its nexus with cyberloafing and knowledge hiding behaviour: harmonious passion as a moderator. *Journal of Knowledge Management*, 27(2), 460–484. <https://doi.org/10.1108/JKM-09-2021-0700>
- Krishna, S. M., & Agrawal, S. (2023). Cyberloafing: exploring the role of psychological wellbeing and social media learning. *Behavioral Sciences*, 13(8), 649. <https://doi.org/10.3390/bs13080649>
- Lee, Y. H., R. Richards, K. A., & Washhburn, N. S. (2020). Emotional intelligence, job satisfaction, emotional exhaustion, and subjective well-being in high school athletic directors. *Psychological Reports*, 123(6), 2418–2440. <https://doi.org/10.1177/0033294119860254>
- Lim, P. K., Koay, K. Y., & Chong, W. Y. (2021). The effects of abusive supervision, emotional exhaustion and organizational commitment on cyberloafing: a moderated-mediation examination. *Internet Research*, 31(2), 497–518. <https://doi.org/10.1108/INTR-03-2020-0165>
- Limakrisna, N., & Hartoyo, H. (2023). Cyberloafing Mediation of The Big Five Personalities on the Performance of Generation Z Employees in the South Jakarta Region. *International Journal of Professional Business Review*, 8(6), e02292–e02292. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i6.2292>

- Muafi, M. (2023). The Effects of Cyberloafing on Organizational Commitment: The Role of Emotional Exhaustion and Job Overload. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 14(2), 323–337.
- Novianti, S., & Sjabadhyni, B. (2021). Work-home interaction and psychological distress during the COVID-19 pandemic: The mediation effect of cyberloafing. *Humanitas*, 18(2), 87. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v18i2.18603>
- Perinelli, E., Vignoli, M., Kröner, F., Müller, A., Genrich, M., & Fraccaroli, F. (2023). Workers' emotional exhaustion and mental well-being over the COVID-19 pandemic: a Dynamic Structural Equation Modeling (DSEM) approach. *Frontiers in Psychology*, 14, 1222845. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1222845>
- Ruiz, W. D. G., & Yabut, H. J. (2024). Autonomy and identity: the role of two developmental tasks on adolescent's wellbeing. *Frontiers in Psychology*, 15, 1309690. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1309690>
- Sexton, J. B., Adair, K. C., Proulx, J., Profit, J., Cui, X., Bae, J., & Frankel, A. (2022). Emotional exhaustion among US health care workers before and during the COVID-19 pandemic, 2019-2021. *JAMA Network Open*, 5(9), e2232748–e2232748. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2022.32748>

Copyright holder:

Rezi Dwi Astuti (2024)

First publication right:

Syntax Admiration

This article is licensed under:

