

Pengaruh Phubbing, Cyberloafing dan Kecanduan Media Sosial terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance) pada Karyawan Generasi Z

Aan Setiawan^{1*}, Niniek F. Lantara², Moh. Zulkifli Murfat³

^{1*}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia.

email korespondensi : umisetiawan123@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini menggunakan data primer dengan metode pengolahan data regresi berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan generasi Z di perusahaan Kota Makassar. Ukuran sampel yang diambil sebanyak 60 responden yang ditentukan dengan rumus slovin, dengan menggunakan teknik Non-Probability Sampling dengan pendekatan Accidental sampling, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu karyawan yang bekerja di perusahaan untuk dijadikan sampel jika dipandang cocok. Data dikumpulkan dengan pembagian kuesioner, analisis data dilakukan dengan analisis deskriptif dan regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) variabel Phubbing, Cyberloafing, dan Kecanduan Media Sosial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan Keseimbangan Kehidupan Kerja (work-Life Balance) di perusahaan Kota Makassar, (2) variabel yang dominan berpengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance) pada karyawan generasi Z adalah Kecanduan Media Sosial.

Kata Kunci: Phubbing; Cyberloafing; Media Social Addiction; Work-Life Balance.

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Era digitalisasi telah mengubah paradigma kerja, pola interaksi, dan kondisi psikologis tenaga kerja secara global. Perkembangan teknologi meningkatkan efisiensi dan kolaborasi di tempat kerja, namun juga memunculkan berbagai perilaku digital negatif, seperti phubbing, cyberloafing, dan kecanduan media sosial, yang berpotensi menurunkan produktivitas serta mengganggu work-life balance karyawan (Gao, 2024; Murtaza et al., 2025). Studi terdahulu menunjukkan bahwa penggunaan media sosial secara berlebihan dapat memicu kelelahan digital, prokrastinasi, gangguan komunikasi interpersonal, hingga peningkatan stres dan kecemasan di lingkungan kerja (Mori et al., 2024; Auger et al., 2025; Jahagirdar et al., 2024; Gui et al., 2025).

Di Indonesia, Generasi Z merupakan kelompok dengan tingkat penggunaan media sosial tertinggi sehingga lebih rentan terhadap perilaku

digital negatif. Fenomena cyberloafing sering muncul sebagai mekanisme mengatasi kejenuhan kerja, tetapi berdampak pada penurunan efektivitas organisasi (Pangalila et al., n.d.). Selain itu, phubbing terbukti menurunkan kualitas komunikasi di tempat kerja, sedangkan kecanduan media sosial meningkatkan risiko stres, burnout, dan penurunan produktivitas (Setyorini et al., 2022; Zivnуска et al., 2019). Kondisi tersebut menjadi tantangan bagi perusahaan, khususnya startup yang mengandalkan teknologi digital dalam aktivitas operasionalnya.

Perusahaan startup di Kota Makassar semakin banyak mempekerjakan Generasi Z yang memiliki kemampuan adaptasi teknologi tinggi, tetapi juga rentan terhadap ketergantungan digital. Budaya kerja yang fleksibel disertai tuntutan pekerjaan yang tinggi sering kali mengaburkan batas antara kehidupan pribadi dan pekerjaan sehingga berpotensi mengganggu work-life balance serta keterlibatan kerja karyawan (Fattah & Sigit Purnomo, 2025). Meskipun Makassar berkembang sebagai salah satu pusat ekonomi digital di Indonesia Timur, penelitian yang mengkaji secara komprehensif pengaruh perilaku digital negatif terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada konteks tersebut masih relatif terbatas.

Sebagian besar penelitian sebelumnya hanya berfokus pada satu variabel, seperti cyberloafing atau kecanduan media sosial, sehingga belum menjelaskan hubungan simultan antara phubbing, cyberloafing, dan kecanduan media sosial terhadap work-life balance (Priyadarshini, 2020; Saeed et al., 2023). Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan tersebut dengan menguji pengaruh ketiga perilaku digital negatif secara bersamaan pada karyawan Generasi Z di perusahaan Kota Makassar.

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan Metode analisis data dengan menggunakan bantuan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) untuk menguji pengaruh variabel phubbing, cyberloafing, dan kecanduan media sosial terhadap produktivitas karyawan. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta uji koefisien determinasi (R^2)

Populasi penelitian ini adalah 3.200 karyawan Generasi Z yang bekerja pada perusahaan startup di Kota Makassar. Populasi tersebut dipilih karena Generasi Z merupakan kelompok pekerja dengan intensitas penggunaan teknologi digital dan media sosial yang tinggi, sehingga relevan untuk mengkaji pengaruh phubbing, cyberloafing, dan kecanduan media sosial terhadap work-life balance. Sampel penelitian ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan teknik probability sampling melalui metode simple random sampling.

Data penelitian dikumpulkan secara daring melalui Google Form yang disebarkan kepada karyawan Generasi Z pada perusahaan startup di Kota Makassar. Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator teoritis dan penelitian terdahulu. Seluruh item diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5

(sangat setuju), untuk mengukur tingkat persetujuan responden. Penggunaan skala Likert dipilih karena mampu mengubah persepsi responden menjadi data kuantitatif yang mudah dianalisis secara statistik.

Hasil

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas (P-Plot)
Sumber: Pengolahan Data Primer, 2026

Uji Multikolinearitas

Tabel 1. Uji Multikolinearitas

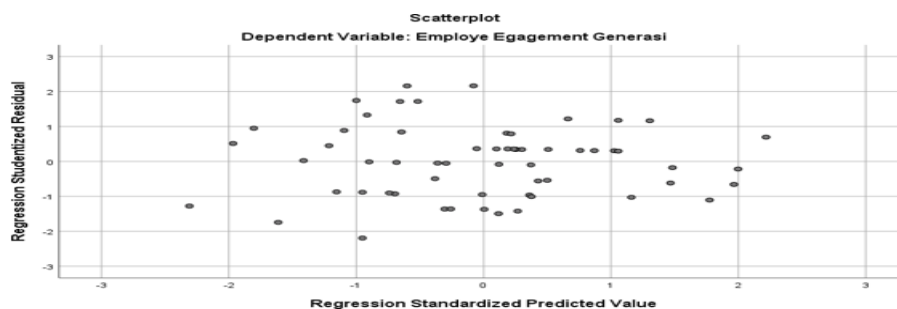
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Cyberloafing	.999	1.001
	Kecanduan Media Sosial	.988	1.012
	Phubbing	.987	1.013

a. Dependent Variable: Work-Life Balance

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2026

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil perhitungan tidak ada variabel bebas yang mempunyai nilai VIF > 10,00 dan nilai tolerance < 0,10 yang berarti nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolienaritas dan model regresi layak digunakan.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)
Sumber: Pengolahan Data Primer, 2026

Berdasarkan pada gambar diatas menunjukkan tidak ada pola tertentu dan titik-titik pada *scatterplot* di atas menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu y. Hal tersebut artinya menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.363	1.419		1.277	.000
	Cyberloafing	.007	.135	.407	5.055	.001
	Kecanduan Media Sosial Media Sosial	.038	.155	.533	4.248	.000
	Phubbing	.055	.118	.562	6.464	.003

a. Dependent Variable: Work-Life Balance

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2026

Berdasarkan Tabel 2 diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu: $Y = 1,363 + 0,055X_1 + 0,007X_2 + 0,038X_3 + e$, dengan Y sebagai *Work-Life Balance*, X_1 sebagai *Phubbing*, X_2 sebagai *Cyberloafing*, dan X_3 sebagai *Kecanduan Media Sosial*. Nilai konstanta sebesar 1,363 menunjukkan bahwa ketika ketiga variabel independen dianggap tetap, nilai *Work-Life Balance* berada pada angka tersebut. Sementara itu, koefisien regresi *Phubbing* (0,055), *Cyberloafing* (0,007), dan *Kecanduan Media Sosial* (0,038) semuanya bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan pada masing-masing variabel akan diikuti oleh peningkatan *Work-Life Balance* dengan asumsi variabel lainnya konstan. Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki arah pengaruh positif terhadap *Work-Life Balance*, dengan *Phubbing* memberikan pengaruh terbesar dibandingkan *Cyberloafing* dan *Kecanduan Media Sosial*.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.363	1.419		1.277	.000
	Cyberloafing	.007	.135	.407	5.055	.001
	Kecanduan Media Sosial Media Sosial	.038	.155	.533	4.248	.000
	Phubbing	.055	.118	.562	6.464	.003

a. Dependent Variable: Work-Life Balance

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2026

Berdasarkan hasil uji t, pengaruh masing-masing variabel independen terhadap *Work-Life Balance* dianalisis menggunakan nilai thitung dan

signifikansi. Variabel Phubbing memperoleh nilai thitung sebesar 6,464 dengan signifikansi 0,003 ($<0,05$), sehingga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *Work-Life Balance*. Variabel Cyberloafing memiliki nilai thitung sebesar 5,055 dengan signifikansi 0,050, sehingga pengaruhnya berada pada batas tingkat signifikansi. Sementara itu, Kecanduan Media Sosial memperoleh nilai thitung sebesar 4,248 dengan signifikansi 0,000 ($<0,05$), yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap *Work-Life Balance*. Dengan demikian, berdasarkan hasil uji t, Phubbing dan Kecanduan Media Sosial berpengaruh signifikan terhadap *Work-Life Balance*, sedangkan interpretasi untuk Cyberloafing perlu disesuaikan dengan kriteria signifikansi yang digunakan.

Uji Simultan (Uji-t)

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.414	3	.471	.087	1.967 ^b
	Residual	304.919	56	5.445		
	Total	306.333	59			
a. Dependent Variable: Work-Life Balance						
b. Predictors: (Constant), Phubbing, Cyberloafing, Kecanduan Media Sosial Media Sosial						

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2026

Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa variabel Phubbing, Cyberloafing, dan Kecanduan Media Sosial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Work-Life Balance*. Hal ini ditunjukkan oleh hasil pengujian yang menyatakan bahwa hipotesis penelitian diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *Work-Life Balance*. Namun, perlu dipastikan kembali penulisan nilai statistik pada hasil uji F karena terdapat ketidaksesuaian antara nilai Fhitung, Ftabel, dan tingkat signifikansi yang dicantumkan pada naskah.

Pembahasan

Pengaruh Phubbing terhadap *Work-Life Balance* pada karyawan Generasi Z pada Perusahaan Starup Kota Makassar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Phubbing tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work-Life Balance* pada perusahaan-perusahaan di Makassar. Hal ini mengindikasikan bahwa perubahan tingkat Phubbing belum mampu memberikan peningkatan yang berarti terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil tanggapan responden, sebagian besar memberikan penilaian yang baik terhadap aspek Phubbing yang diterapkan oleh perusahaan. Meskipun demikian, perusahaan tetap perlu memperhatikan beberapa dimensi yang masih memperoleh penilaian cukup atau kurang baik

agar kualitas lingkungan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja karyawan dapat terus ditingkatkan.

Dalam penelitian ini, Phubbing diukur melalui tiga indikator utama, yaitu regulasi waktu kerja dan kehidupan pribadi, tingkat kelelahan psikologis (*psychological fatigue*), dan kepuasan terhadap peran (*role satisfaction*). Ketiga indikator tersebut digunakan untuk menggambarkan kondisi Phubbing dalam kaitannya dengan Work-Life Balance karyawan.

Pengaruh Cyberloafing Terhadap Work-Life Balance pada Karyawan Generasi Z pada Perusahaan Startup Kota Makassar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Cyberloafing tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work-Life Balance pada perusahaan-perusahaan di Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat Cyberloafing belum memberikan pengaruh yang berarti terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan.

Berdasarkan tanggapan responden, sebagian besar menilai bahwa penggunaan internet dan perangkat digital di perusahaan sudah tergolong baik. Meskipun demikian, perusahaan tetap perlu memperhatikan aspek-aspek Cyberloafing yang masih memperoleh penilaian cukup atau kurang baik agar tidak berdampak pada produktivitas maupun keseimbangan kehidupan kerja karyawan.

Dalam penelitian ini, Cyberloafing diukur melalui tiga indikator, yaitu frekuensi penggunaan internet untuk kepentingan non-pekerjaan, durasi waktu yang digunakan untuk Cyberloafing, dan jenis aktivitas non-pekerjaan yang dilakukan selama jam kerja. Ketiga indikator tersebut digunakan untuk menggambarkan tingkat Cyberloafing karyawan dalam kaitannya dengan *Work-Life Balance*.

Pengaruh Kecanduan Media Sosial Terhadap Work-Life Balance pada Karyawan Generasi Z pada Perusahaan Startup Kota Makassar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecanduan Media Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work-Life Balance pada perusahaan-perusahaan di Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kecanduan Media Sosial memiliki pengaruh yang nyata terhadap tingkat Work-Life Balance karyawan.

Berdasarkan tanggapan responden, sebagian besar memberikan penilaian yang baik terhadap aspek intensitas dan durasi penggunaan media sosial. Meskipun demikian, perusahaan tetap perlu memperhatikan dimensi yang masih memperoleh penilaian cukup atau kurang baik agar pengelolaan atau penggunaan media sosial di lingkungan kerja dapat berjalan secara lebih optimal dari sebelumnya.

Dalam penelitian ini, Kecanduan Media Sosial didefinisikan sebagai kondisi ketika individu mengalami ketergantungan terhadap penggunaan media sosial sehingga kehilangan kontrol atas intensitas dan durasi penggunaannya. Variabel ini diukur melalui dua indikator, yaitu *salience* dan *loss of control*, yang digunakan untuk menggambarkan tingkat kecanduan media sosial karyawan.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar perusahaan startup di Kota Makassar lebih memperhatikan upaya peningkatan Work-Life Balance karyawan Generasi Z, terutama melalui pengelolaan regulasi waktu kerja dan kehidupan pribadi, pengurangan tingkat kelelahan psikologis (*psychological fatigue*), serta peningkatan kepuasan terhadap peran (*role satisfaction*). Selain itu, karena Kecanduan Media Sosial merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi *Work-Life Balance*, perusahaan perlu mengelola penggunaan media sosial secara lebih bijaksana serta memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan agar tercipta keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik.

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi Work-Life Balance, seperti self-control, stres kerja, beban kerja (*workload*), dukungan organisasi (*organizational support*), fleksibilitas kerja, atau kepuasan kerja. Selain itu, penelitian dapat diperluas pada sektor industri lain, wilayah penelitian yang lebih luas, serta menggunakan jumlah responden yang lebih besar agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda, seperti Structural Equation Modeling (SEM) atau pendekatan *mixed methods*, sehingga mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara perilaku digital dan Work-Life Balance.

Daftar Pustaka

- Alper Ateş 2025.pdf. (n.d.).
- Auger, A., Eve, M., Fitzpatrick, C., & Brodeur, M. (2025). *Computers in Human Behavior Reports Understanding phubbing behavior: A scoping review of qualitative and mixed-methods studies*. 18(April). <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2025.100684>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2007). *The Job Demands-Resources model: state of the art*. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Behavior, W., & Yao, S. (2023). *Boss , Can ' t You Hear Me ? The Impact Mechanism of Supervisor Phone Snubbing (Phubbing) on Employee Psychological*.
- Communication, I. (2023). *Keywords: Phubbing; Gen-Z; Gen-Y; Interpersonal Communication*. 4(8), 908–918.
- Fattah, M. A., & Sigit Purnomo. (2025). *PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT LASA LAJU UTAMA THE EFFECT OF WORK STRESS AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT PT LASA LAJU UTAMA IN SOUTH*. 13752–13764.
- Gao, S. (2024). *Problematic Social Media Use and Employee Outcomes: A Systematic Literature Review*. June, 1–28. <https://doi.org/10.1177/21582440241259158>

- Griffiths, M. (2005). A ' components ' model of addiction within a biopsychosocial framework. 10(August), 191–197. <https://doi.org/10.1080/14659890500114359>
- Gui, Z., Sun, H. L., Feng, Y., Zhang, Q., Su, Z., Cheung, T., & Ungvari, G. S. (2025). The prevalence of internet addiction and its association with quality of life among inflight security officers based on a national survey : a network analysis perspective. *European Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscience*, 0123456789. <https://doi.org/10.1007/s00406-025-02030-y>
- Ilmiah, J., & Manajemen, E. (2019). No Title. 10(01), 43–51.
- Jahagirdar, V., Sequeira, L. A., Kinattingal, N., Roohi, T. F., & Alshehri, S. (2024). Assessment of the impact of social media addiction on psychosocial behaviour like depression , stress , and anxiety in working professionals. 1–9.
- Jurnal, C., & Psikologi, P. (2024). Hubungan antara Stres Kerja dengan Perilaku Cyberloafing pada Karyawan The Relationship between Job Stress and Cyberloafing Behavior in Employees Abstrak. 11(01), 644–656.
- Jurnal, J., & Mea, I. (2024). PENGARUH ABUSIVE SUPERVISION , EMOTIONAL EXHAUSTION , STRES KERJA DAN PERILAKU CYBERLOAFING JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi). 8(3), 947–972.
- Kazemi, H., Miller, D., Mohan, A., Griffith, Z., Jin, Y., Kwiatkowski, J., Tran, L., & Crawford, M. (2015). 350mW G-band medium power amplifier fabricated through a new method of 3D-copper additive manufacturing. *2015 IEEE MTT-S International Microwave Symposium, IMS 2015*, 36(1), 157–178. <https://doi.org/10.1109/MWSYM.2015.7167037>
- Kuo, Y., & Yen, S. (2009). Computers in Human Behavior Towards an understanding of the behavioral intention to use 3G mobile value-added services. *Computers in Human Behavior*, 25(1), 103–110. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2008.07.007>
- Kurniawati, M., & Mulyanto, H. (2024). Implementasi Employee Engagement dalam Memediasi Kepuasan Kerja dan Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan (Implementation of Employee Engagement in Mediating Job Satisfaction and Work-life Balance on Performance) Abstrak. 5(01), 29–40.
- Mori, M., Sassetti, S., Cavaliere, V., & Bonti, M. (2024). A systematic literature review on artificial intelligence in recruiting and selection: a matter of ethics. *Personnel Review*. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2023-0257>
- Murtaza, S. A., Al-asadi, A. A. B., & Molnár, E. (2025). Scroll , Pause , and Repeat : How Social Media Fuels Procrastination and Disrupts Work-Life Balance. 14, 9–28.
- Pangalila, C. P., Pandowo, M. H. C., Rogi, M. H., Self, P., Dan, C., Kerja, S., Perilaku, T., Manajemen, J., Ekonomi, F., Pangalila, C. P., Pandowo, M. H. C., & Rogi, M. H. (n.d.). CYBERLOAFING PADA PEGAWAI PT HASJRAT ABADI TENDEAN MANADO THE EFFECT OF SELF CONTROL AND WORK STRESS ON CYBERLOAFING BEHAVIOR IN PT Jurnal EMBA Vol . 12 No . 01 Februari2024 , Hal . 818-827. 12(01), 818–827.
- Priyadarshini, C. (2020). Impact of Social Media Addiction on Employees ' Wellbeing and Work Productivity Impact of Social Media Addiction on Employees ' Wellbeing and Work Productivity. 25, 181–196.



- Rahul, B., Adeel, L., Maryam, H., & Armando, P. (2023). *Work-related social media use and employee-related outcomes : a moderated mediation model This version can differ from the original published article* . 18(11), 4948–4967. <https://doi.org/10.1108/IJOEM-09-2021-1359>
- Saeed, Y., Alzaabi, R., Mohammed, S., & Alshehhi, A. (2023). *The Negative Effects of Social Media Usage on Employee Performance – A Conceptual Analysis*. 4(2), 40–47.
- Setyorini, T., Manafe, J. D., & Fanggidae, J. P. (2022). *Enrichment : Journal of Management Social media addiction and its impact on employee performance*. 12(5).
- Zivnuska, S., Carlson, J. R., Carlson, D. S., Harris, R. B., Harris, K. J., Zivnuska, S., Carlson, J. R., Carlson, D. S., & Ranida, B. (2019). Social media addiction and social media reactions : The implications for job performance. *The Journal of Social Psychology*, 159(6), 746–760. <https://doi.org/10.1080/00224545.2019.1578725>