

**STRATEGI *DIGITAL LEISURE* UNTUK MENINGKATKAN KINERJA:
PERAN *GAME AFTER WORK*, MOTIVASI KERJA, DAN *WORK
RECOVERY* PADA PEGAWAI KANTOR PUSAT BANK INDONESIA**

Tesis

Untuk memenuhi sebagian persyaratan

Mencapai derajat Sarjana S2

Program Magister Manajemen



**Disusun Oleh:
Taufan Zakaria
NIM 20402400367**

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
2026**

LEMBAR PENGESAHAN

TESIS

**STRATEGI *DIGITAL LEISURE* UNTUK MENINGKATKAN KINERJA:
PERAN *GAME AFTER WORK*, MOTIVASI BERMAIN, DAN *WORK
RECOVERY* PADA PEGAWAI KANTOR PUSAT BANK INDONESIA**

**Disusun Oleh:
Taufan Zakaria
NIM 20402400367**

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan
kehadapan sidang panitia ujian Tesis Program Magister Manajemen
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Tesis
Program Magister Manajemen
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 8 Februari 2026



**Dosen Pembimbing :
Prof. Dr. Dra. Alifah Ratnawati, MM.
NIDN: 0611106301**

**STRATEGI *DIGITAL LEISURE* UNTUK MENINGKATKAN KINERJA:
PERAN *GAME AFTER WORK*, MOTIVASI KERJA, DAN *WORK RECOVERY* PADA PEGAWAI KANTOR PUSAT BANK INDONESIA**

Disusun Oleh:
Taufan Zakaria
NIM 20402400367

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal, 23 Februari 2026

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing,



Prof. Dr. Dra. Alifah Ratnawati, MM
NIDN: 0611106301

Penguji I,



Prof. Olivia Fachrunnisa, SE, M.Si., Ph.D
NIDN 0618067501

Penguji II,



Prof. Nurhidayati, S.E., M.Si., Ph.D
NIDN: 0630057201

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen
Tanggal 23 Februari 2026

Ketua Program Magister Manajemen,



Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E. M. Si
NIDN: 0628066301

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Taufan Zakaria
NIM : 20402400367
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul “ *Strategi Digital Leisure Untuk Meningkatkan Kinerja: Peran Game After Work, Motivasi Kerja, dan Work Recovery Pada Pegawai Kantor Pusat Bank Indonesia* ” merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarism dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam penelitian ini.

Pembimbing,



Prof. Dr. Dra. Alifah Ratnawati, MM
NIDN: 0611106301

Semarang, 23 Februari 2026

Saya yang menyatakan,



Taufan Zakaria
NIM. 20402400367

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *game after work* terhadap *work performance* (kinerja), dengan *work recovery* sebagai variabel mediasi dan *motivasi bermain game* sebagai variabel moderasi pada pegawai generasi Milenial dan Gen Z di Kantor Pusat Bank Indonesia. Studi ini mengisi kekosongan dari riset terdahulu yang belum mempertimbangkan peran motivasi sebagai pemoderasi dalam hubungan game dan pemulihan, serta belum menguji dampak aktivitas game secara spesifik dalam konteks budaya kerja Indonesia. Selain itu, penelitian ini juga memperluas dimensi perilaku *game after work* melalui indikator frekuensi, durasi, jenis game, dan regularitas bermain, serta mengkaji keterkaitannya secara langsung dengan peningkatan kinerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *Structural Equation Modeling – Partial Least Square* (SEM-PLS). Sampel sebanyak 150 responden dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria pegawai tetap yang aktif bekerja dan masuk kategori generasi Milenial dan Gen Z. Model penelitian ini dibangun berdasarkan *Effort-Recovery Theory*, *Conservation of Resources Theory*, *Self-Determination Theory*, dan *Recovery Experience Framework*, yang menjelaskan pentingnya recovery melalui aktivitas leisure seperti salah satunya adalah bermain game. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *game after work* berpengaruh positif terhadap *work recovery*, dan *work recovery* berpengaruh positif terhadap *work performance*. *Motivasi bermain game* terbukti memoderasi hubungan antara *game after work* dan *work recovery*. Selain itu, *work recovery* memediasi pengaruh antara *game after work* dan *work performance*. Penelitian ini memberikan wawasan baru kepada organisasi dan kepada pekerja bahwa dapat mempertimbangkan strategi *digital leisure*, seperti bermain game setelah kerja, sebagai sarana pemulihan psikologis yang mendukung peningkatan kinerja pegawai, khususnya bagi generasi muda pekerja. Penelitian ini memperluas literatur tentang *work recovery* dalam konteks digital leisure dan memperkenalkan peran motivasi intrinsik dalam memperkuat manfaat pemulihan dari aktivitas bermain game.

Kata kunci: *game after work*, motivasi bermain, *work recovery*, *work performance* (kinerja), *digital leisure*

Abstract

This study examines the effect of game after work on work performance, with work recovery as a mediating variable and gaming motivation as a moderating variable among Millennial and Generation Z employees at the Head Office of Bank Indonesia. The study addresses a gap in prior research by integrating digital leisure activities into the recovery–performance framework within the context of Indonesian work culture.

A quantitative approach was employed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS). Data were collected from 150 permanent employees selected through purposive sampling. The model was developed to analyze the direct, mediating, and moderating relationships among the variables.

The results indicate that game after work positively influences work recovery, and work recovery significantly enhances work performance. However, game after work does not have a direct effect on work performance. Work recovery mediates the relationship between game after work and performance, suggesting that the impact of digital leisure on performance operates indirectly through psychological recovery. Gaming motivation moderates the relationship between game after work and work recovery.

This study contributes to the growing literature on digital leisure and employee recovery by demonstrating that gaming after work functions primarily as a recovery mechanism rather than a direct performance driver. The findings offer practical implications for organizations in considering structured digital leisure strategies to support employee well-being and performance.

Keywords: *game after work, gaming motivation, work recovery, work performance, digital leisure*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim.

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, karunia, dan bimbingan-Nya yang telah memungkinkan saya untuk menyelesaikan tesis ini dengan judul “ *Strategi Digital Leisure Untuk Meningkatkan Kinerja: Peran Game After Work, Motivasi Kerja, dan Work Recovery Pada Pegawai Kantor Pusat Bank Indonesia*”. Tesis ini disusun sebagai bagian dari syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada program Pascasarjana, Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Penyusunan Tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan akademik guna memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pascasarjana, Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa proses penyelesaian penelitian ini tidak dapat terlaksana dengan baik tanpa adanya dukungan, bimbingan, serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

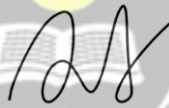
1. Prof. Dr. Dra. Alifah Ratnawati, MM selaku dosen pembimbing, yang dengan penuh kesabaran, perhatian, dan kebijaksanaan telah meluangkan waktu, tenaga, dan pemikiran dalam memberikan arahan, bimbingan, serta koreksi yang konstruktif sejak tahap penyusunan proposal hingga tesis ini dapat diselesaikan.
2. Prof. Olivia Fachrunisa, SE., M.Si., Ph.D selaku dosen penguji, atas kritik, masukan, dan saran yang membangun guna penyempurnaan kualitas akademik penelitian ini.
3. Prof. Nurhidayati, S.E., M.Si., Ph.D selaku dosen penguji, atas perhatian, evaluasi, serta saran-saran konstruktif yang sangat berharga bagi perbaikan dan penguatan substansi penelitian ini.
4. Rekan kami di Bank Indonesia, khususnya kepada rekan angkatan, yang telah bersedia meluangkan waktu dan mendukung penelitian kami.

5. Keluarga tercinta, Ayah, Ibu, Istri, dan Adek saya, yang senantiasa menjadi sumber motivasi terbesar, memberikan doa yang tulus, dukungan moral, serta pengorbanan yang tak ternilai harganya bagi keberhasilan penulis.
6. Rekan-rekan seperjuangan Magister Manajemen UNISSULA dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, terima kasih atas diskusi, semangat, dan bantuan yang diberikan selama masa studi ini.

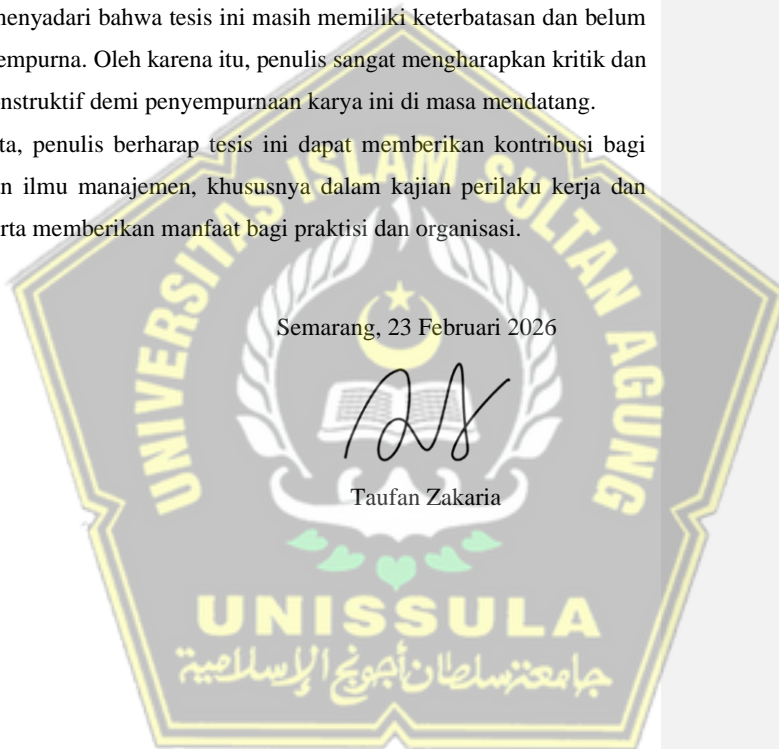
Penulis menyadari bahwa tesis ini masih memiliki keterbatasan dan belum sepenuhnya sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi penyempurnaan karya ini di masa mendatang.

Akhir kata, penulis berharap tesis ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam kajian perilaku kerja dan pemulihan, serta memberikan manfaat bagi praktisi dan organisasi.

Semarang, 23 Februari 2026

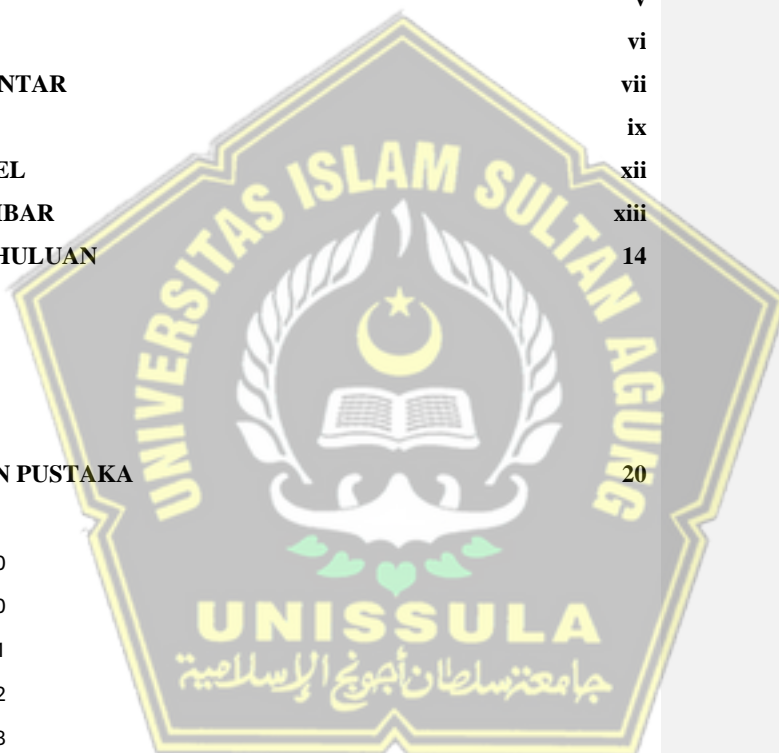


Taufan Zakaria



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
Abstrak	v
<i>Abstract</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	14
1.1.	14
1.2.	17
1.3.	18
1.4.	18
BAB II KAJIAN PUSTAKA	20
2.1.	20
2.1.1	20
2.1.1.1	20
2.1.1.2	21
2.1.1.3	22
2.1.2	28
2.1.2.1	28
2.1.2.2	30
2.1.2.3	33
2.1.3	36
2.1.3.1	36
2.1.3.2	37
2.1.3.3	37



2.1.4	40
2.1.4.1	40
2.1.4.2	41
2.1.4.3	43
2.2.	46
2.3.	54

BAB III METODE PENELITIAN

55

3.1	55
3.2	55
3.2.1	55
3.2.2	55
3.3	58
3.3.1	58
3.3.2	58
3.4	59
3.4.1	59
3.4.2	59
3.4.3	59
3.4.4	60
3.5	61
3.6	62
3.6.1	63
3.6.2	63
3.6.3	65



BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

69

1.	85
4.3	88
4.3.1	88
4.3.2	91
4.3.3	92

4.3.4	95	
4.3.5	96	
BAB V PENUTUP		98
5.1	99	
5.2	100	
5.3	105	
5.4	108	
5.5	110	
DAFTAR PUSTAKA		111
KUESIONER PENELITIAN		114
LAMPIRAN		117



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Skoring Kuesioner	47
Tabel 2. Definisi Operasional	48
Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Usia	58
Tabel 5. Distribusi Berdasarkan Pangkat	66
Tabel 6. Hasil Uji Validitas Konvergen Dengan Outer Loadings	72
Tabel 7. Hasil Uji Validitas Konvergen dengan Average Variance Extracted (AVE)	73
Tabel 8. Nilai AVE dan Akar Kuadrat AVE	75
Tabel 9. Hasil Uji Validitas Diskriminan	75
Tabel 10. Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability	76
Tabel 11. Nilai <i>Inner Colinearity Statistic</i> (VIF)	77
Tabel 12. Tabel Koefisien Determinasi	77
Tabel 13. Hasil Pengujian Hipotesis	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	41
Gambar 2	74
Gambar 3	78



BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam dua dekade terakhir, dinamika dan tuntutan dunia kerja telah mengalami perubahan yang signifikan. Era digital dengan konektivitas tanpa batas memungkinkan pekerjaan untuk terus berlangsung di luar jam kerja tradisional. Meski fleksibilitas dianggap sebagai nilai tambah, realitasnya justru menghadirkan tantangan baru. Koneksi yang selalu aktif dan ekspektasi produktivitas yang tinggi membuat batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi semakin kabur (Kossek & Lautsch, 2012). Akibatnya, semakin banyak karyawan yang mengalami kelelahan emosional atau dikenal dengan istilah *burnout* dari pekerjaan. *Burnout*, menurut (Maslach & Leiter, 2016), adalah sindrom psikologis yang terdiri dari kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya pencapaian pribadi.

Burnout tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga organisasi. Penurunan produktivitas, ketidakhadiran, dan meningkatnya *turnover* adalah beberapa konsekuensi negatif dari *burnout* (Schaufeli & Taris, 2014). Oleh karena itu, menemukan strategi *recovery* yang efektif menjadi sangat penting.

Dalam literatur pemulihan, dikenal konsep *recovery experience* yang mencakup *psychological detachment* dan *relaxation* (Sonnentag & Fritz, 2007) *Psychological detachment* merujuk pada kemampuan untuk

melepaskan diri dari tuntutan pekerjaan, sementara *relaxation* mengacu pada kondisi tenang dan bebas dari stres. Kedua hal ini dianggap penting untuk memulihkan energi psikologis dan mencegah *burnout*.

Salah satu aktivitas yang semakin populer dan mendapat perhatian sebagai strategi pemulihan setelah bekerja (*work recovery*) adalah bermain video game. Penelitian (Koçak et al., 2024) berjudul *Recovery from Work by Playing Video Games* telah memberikan kontribusi penting dalam mengungkap peran video game sebagai sarana pemulihan psikologis pasca kerja. Dalam penelitiannya, ditemukan bahwa bermain video game setelah jam kerja atau yang dikenal sebagai *Game After Work*, dapat meningkatkan *psychological detachment* dan *mastery experience*, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pemulihan stres kerja.

Meskipun demikian, hasil dari penelitian (Koçak et al., 2024) masih menyisakan ruang penelitian lanjutan. Studi tersebut berfokus pada efek langsung dari bermain game terhadap *recovery*, namun belum secara eksplisit mengkaji bagaimana motivasi kerja individu dapat memengaruhi efektivitas strategi pemulihan yang dipilih, seperti *Game After Work*, dalam mendukung proses *work recovery*. Selain itu, studi tersebut belum melihat bagaimana proses pemulihan tersebut berkontribusi lebih lanjut terhadap peningkatan kinerja kerja (*work performance*). Selain itu, penelitian tersebut dilakukan di negara-negara Barat, yang memiliki budaya kerja dan pola gaya hidup yang berbeda dengan konteks di Indonesia. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lanjutan yang mempertimbangkan peran kontekstual

motivasi berkerja dan *work recovery* dalam memengaruhi *work performance* di lingkungan kerja Indonesia, khususnya generasi digital native seperti Milenial dan Gen Z.

Berdasarkan hal tersebut, penulis dalam penelitian ini tidak hanya ingin mengadopsi temuan sebelumnya, tetapi juga berusaha mengisi celah penelitian (*research gap*) yang ada, khususnya dalam hal:

- a. Menguji peran moderasi motivasi kerja dalam memperkuat atau memperlemah hubungan antara *Game After Work* dan *Work Recovery*, serta menganalisis *Work Recovery* sebagai variabel mediasi dalam pengaruh *Game After Work* terhadap *Work Performance*;
- b. Menguji relevansi temuan studi sebelumnya dalam konteks budaya Indonesia dan generasi digital *native* seperti Milenial dan Gen Z;
- c. Memperluas dimensi perilaku *game after work* dengan indikatornya adalah frekuensi, durasi, jenis game, dan preferensi variasi game, serta mengkaji dampaknya terhadap pemulihan dan peningkatan *Work Recovery*.

Dengan demikian, penelitian ini bukan sekadar mengulangi studi terdahulu, namun untuk melengkapi dan memperdalam pemahaman ilmiah tentang peran game sebagai sarana *work recovery* di era kerja modern, khususnya di kalangan generasi muda pekerja di Indonesia. Dalam penelitian ini, istilah *work recovery* merujuk pada proses pemulihan individu dari gejala burnout melalui strategi pemulihan psikologis, seperti *detachment*, relaksasi, dan penguasaan aktivitas yang menyenangkan. Penelitian ini juga menawarkan

narasi dalam literatur psikologi kerja dan organisasi dengan mengangkat *digital leisure* sebagai alternatif *work recovery* yang mudah diakses dan sesuai dengan gaya hidup modern karyawan. Melalui pendekatan ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam memahami cara baru untuk menjaga keseimbangan hidup (*work life balance*) di dunia kerja modern.

Pemilihan lokasi penelitian yaitu Kantor Pusat Bank Indonesia merupakan salah satu instansi yang memiliki reputasi baik dan memiliki daya tarik. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik dengan kondisi dimana pegawai aktif tetap nyaman bekerja di Bank Indonesia di tengah tuntutan kerja yang sarat akan tekanan produktivitas, konektivitas tanpa henti, serta ekspektasi performa tinggi. Selain aspek teoritis dan praktis yang telah diuraikan, penelitian ini juga memperhatikan aspek demografis dalam penentuan fokus subjek penelitian. Penelitian ini secara khusus difokuskan pada karyawan aktif yang berasal dari generasi Milenial dan Generasi Z, yang merupakan kelompok usia produktif saat ini dan memiliki ketertarikan dalam game.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “bagaimana meningkatkan kinerja kerja melalui strategi *Game After Work*, dengan mempertimbangkan *Work Recovery* sebagai variabel mediasi dan *Motivasi Kerja* sebagai variabel moderasi dalam hubungan tersebut. Adapun pertanyaan penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh *Game After Work* terhadap *Work Recovery*?
- b. Bagaimana pengaruh *Game After Work* terhadap kinerja melalui *Work Recovery*?
- c. Apakah motivasi kerja memoderasi hubungan antara *game after work* dan *work recovery*?
- d. Bagaimana pengaruh *work recovery* terhadap kinerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Menganalisis pengaruh *game after work* terhadap *work recovery*.
- b. Menganalisis pengaruh *game after work* terhadap kinerja melalui *work recovery*.
- c. Menganalisis apakah motivasi kerja memoderasi hubungan antara *game after work* dan *work recovery*.
- d. Menganalisis pengaruh *work recovery* terhadap kinerja.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

- 1) Memperluas literatur mengenai *work recovery* dan peningkatan kinerja berbasis *digital leisure*, khususnya melalui aktivitas *game after work*;

- 2) Mengintegrasikan teori *recovery* dan teori motivasi bermain game dalam model moderasi dan mediasi untuk menjelaskan pengaruh game terhadap pemulihan dan kinerja pegawai .

b. Manfaat Praktis

- 1) Memberikan wawasan baru bagi manajemen SDM dalam mendesain strategi *work recovery* berbasis *digital leisure* untuk mendukung keseimbangan kerja dan peningkatan kinerja pegawai .
- 2) Memberikan pandangan dan wawasan bagi pekerja dalam memanfaatkan *game after work* secara sehat dan terstruktur sebagai sarana pemulihan, yang pada akhirnya dapat berdampak positif terhadap kinerja .



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

1.1. Landasan Teori

2.1.1 *Game After Work*

2.1.1.1 Definisi

Dalam kajian akademis, game atau permainan didefinisikan sebagai aktivitas yang memiliki struktur, aturan, dan tujuan tertentu, serta melibatkan interaksi antara pemain dan sistem permainan. Beberapa definisi dari para ahli antara lain:

- a. (Suits, 1978) mendefinisikan game sebagai “usaha sukarela untuk mengatasi hambatan yang tidak perlu”, menekankan bahwa permainan melibatkan tantangan yang diciptakan secara sengaja oleh aturan yang disepakati;
- b. (Tekinbas & Zimmerman, 2003) mendefinisikan game sebagai “sistem di mana pemain terlibat dalam konflik buatan, diatur oleh aturan, yang menghasilkan hasil yang dapat diukur.”
- c. (Arjoranta, 2019) menekankan bahwa definisi game bersifat kontekstual dan bergantung pada tujuan penggunaannya. Ia menyarankan pendekatan Wittgensteinian, yang melihat game sebagai konsep dengan kemiripan keluarga (*family resemblances*), bukan berdasarkan sifat esensial yang tetap.
- d. *Game after work* adalah aktivitas bermain video game yang dilakukan oleh individu setelah menyelesaikan jam kerja formal, bertujuan untuk

relaksasi dan pemulihan energi psikologis. Bermain game sebagai aktivitas *after work* dapat menjadi bentuk *active leisure* yang memperkuat *detachment* dari beban kerja (Koçak et al., 2024).

2.1.1.2 Teori – Teori Yang Mendukung

a. ***Effort-Recovery Theory***

Teori ini menyatakan bahwa individu memerlukan waktu dan aktivitas tertentu untuk memulihkan sumber daya fisik dan mental yang terkuras akibat tuntutan pekerjaan. Bermain game setelah bekerja dapat berfungsi sebagai aktivitas pemulihan yang efektif, membantu individu mengembalikan energi dan mengurangi kelelahan emosional (Meijman & Mulder, 1998).

b. ***Conservation of Resources Theory***

Teori ini menekankan pentingnya mempertahankan dan memulihkan sumber daya individu, seperti energi dan waktu. Bermain game dapat membantu individu mengembalikan sumber daya yang hilang akibat tuntutan kerja, sehingga mengurangi risiko burnout (Hobfoll, 1989).

c. ***Flow Theory***

Teori ini menjelaskan bahwa individu dapat mencapai kondisi *flow* saat terlibat dalam aktivitas yang menantang namun sesuai dengan kemampuan mereka. *Flow* adalah keadaan keterlibatan total yang sangat menyenangkan sehingga orang akan terus melakukannya hanya karena aktivitas itu sendiri memberikan rasa puas dan bermakna. Bermain game yang dirancang dengan baik dapat membawa pemain ke

dalam kondisi flow, yang membantu mengalihkan perhatian dari tekanan pekerjaan dan meningkatkan kesejahteraan psikologis (Mirvis & Csikszentmihalyi, 1991).

d. ***Recovery Experience Framework***

Kerangka ini mengidentifikasi empat pengalaman pemulihan utama: *detachment* from work, relaxation, mastery, dan control. Bermain game dapat memenuhi keempat aspek ini, misalnya dengan membantu individu melepaskan diri dari pikiran tentang pekerjaan (*detachment*) dan memberikan rasa pencapaian (*mastery*) (Sonnentag & Fritz, 2007).

e. ***Entertainment as Coping Theory***

Teori ini menyatakan bahwa individu menggunakan media hiburan, termasuk video game, sebagai mekanisme koping untuk mengatasi burnout. Bermain game dapat berfungsi sebagai alat untuk mengatur emosi dan meningkatkan suasana hati (Reinecke, 2009).

2.1.1.3 Indikator Game After Work

Dalam memahami efektivitas *game after work* sebagai strategi *work recovery*, penting untuk mengkaji bagaimana aktivitas bermain game setelah bekerja dapat diukur secara objektif. Aktivitas ini bukan sekadar bermain semata, melainkan mencerminkan perilaku pemulihan yang terstruktur dan terintegrasi dalam rutinitas after work. Oleh karena itu, penelitian ini memandang bahwa keterlibatan dalam *game after work* harus diuraikan melalui indikator yang mencerminkan intensitas, kualitas, dan sifat dari aktivitas tersebut.

Penentuan indikator dalam penelitian ini didasarkan pada literatur sebelumnya, khususnya studi (Koçak et al., 2024) dan (Reinecke, 2009) yang secara komprehensif membahas bagaimana aktivitas bermain game dapat memberikan manfaat pemulihan psikologis. Menurut (Koçak et al., 2024), keterlibatan dalam aktivitas game dapat diukur melalui frekuensi, durasi, dan regularitas bermain. Dimensi-dimensi ini penting untuk menilai sejauh mana aktivitas bermain game telah menjadi bagian dari strategi pemulihan harian karyawan.

Selain itu, jenis permainan yang dimainkan juga merupakan aspek krusial. (Reinecke, 2009) menjelaskan bahwa game dengan karakteristik tertentu, seperti game casual dan puzzle, cenderung lebih efektif dalam memberikan efek *detachment* dan *relaxation* dibandingkan game dengan intensitas tinggi seperti game kompetitif. Oleh karena itu, pemilihan jenis game menjadi tambahan untuk mengukur efektivitas *game after work* dalam mendukung proses *recovery*.

Dengan mengacu pada literatur tersebut, penelitian ini merumuskan empat indikator utama dalam mengukur variabel *game after work*, yaitu frekuensi bermain, durasi bermain, jenis permainan yang dimainkan, dan regularitas bermain.

a. Frekuensi Bermain

Frekuensi bermain game yang konsisten, seperti 3 hingga 5 kali per minggu, dapat membantu individu mengelola beban kerja secara efektif. Studi oleh (Reinecke, 2009) menunjukkan bahwa individu

yang secara teratur menggunakan game untuk pemulihan cenderung mengalami penurunan stres yang lebih signifikan dibandingkan dengan mereka yang bermain secara tidak konsisten. Namun, frekuensi bermain yang terlalu tinggi, seperti setiap hari tanpa jeda, dapat mengindikasikan penggunaan game sebagai mekanisme pelarian dari masalah, yang berpotensi mengarah pada kecanduan dan mengganggu keseimbangan kehidupan kerja.

Namun, frekuensi bermain yang terlalu tinggi, seperti setiap hari tanpa jeda, dapat mengindikasikan penggunaan game sebagai mekanisme pelarian dari masalah, yang berpotensi mengarah pada kecanduan dan mengganggu keseimbangan kehidupan kerja. Penting untuk memastikan bahwa frekuensi bermain tidak mengorbankan waktu untuk aktivitas penting lainnya, seperti tidur, interaksi sosial, dan tanggung jawab pekerjaan.

b. Durasi Bermain

Durasi bermain game setelah bekerja merupakan elemen penting dalam proses pemulihan psikologis. Penelitian oleh (Koçak et al., 2024) menunjukkan bahwa bermain game di malam hari dapat meningkatkan perasaan pemulihan dan semangat keesokan harinya, terutama jika individu memiliki passion yang harmonis terhadap aktivitas tersebut. Namun, penting untuk menjaga keseimbangan; durasi bermain yang berlebihan dapat mengganggu waktu tidur dan aktivitas lainnya, yang justru dapat meningkatkan kelelahan. Oleh karena itu, durasi bermain

yang moderat dan terkontrol disarankan untuk memperoleh manfaat maksimal dari aktivitas ini.

c. Jenis Game

Jenis permainan yang dipilih memainkan peran signifikan dalam efektivitas pemulihan psikologis. Tidak semua game memberikan dampak yang sama terhadap proses relaksasi dan pengurangan tekanan mental setelah bekerja. Sebaliknya, game dengan intensitas tinggi atau yang bersifat kompetitif justru mungkin kurang efektif, atau bahkan kontraproduktif, dalam membantu individu mencapai kondisi pemulihan yang optimal. Pemilihan jenis game yang tepat—misalnya game kasual, eksploratif, atau kooperatif—lebih mendukung tercapainya *detachment*, relaksasi, dan pemulihan energi yang dibutuhkan untuk menghadapi tugas kerja selanjutnya.

Hal ini sejalan dengan pendekatan *recovery experience framework* (Sonnentag & Fritz, 2007), yang menekankan pentingnya *detachment* dan *relaxation* sebagai elemen kunci dalam pemulihan dari tuntutan pekerjaan. Game dengan sifat santai dan non-kompetitif, seperti game kasual atau puzzle ringan, cenderung lebih mendukung kedua proses tersebut. Melalui mekanisme gameplay yang tidak menuntut dan suasana yang menenangkan, jenis game ini memungkinkan pemain untuk sejenak melepaskan diri dari beban pekerjaan dan merasakan relaksasi mental.

Sebaliknya, permainan dengan tempo cepat dan nuansa persaingan tinggi, seperti game kompetitif, dapat memicu reaksi fisiologis dan psikologis yang serupa dengan stress kerja. Penelitian (Kegelaers et al., 2024) menggarisbawahi bahwa dunia *e-sports* dan permainan kompetitif membawa tantangan tersendiri bagi kesehatan mental para pemainnya. Dalam konteks esports, pemain tidak hanya menghadapi tuntutan untuk menunjukkan performa terbaik secara teknis dan strategis, tetapi juga harus mengelola ekspektasi sosial, tekanan untuk menang, serta frekuensi pertandingan yang tinggi. Semua faktor ini menciptakan lingkungan yang sangat kompetitif dan menekan.

Dengan demikian, pemilihan jenis game menjadi aspek penting yang perlu dipertimbangkan dalam penggunaan video game sebagai strategi *game after work*. Memilih game yang sesuai dengan tujuan pemulihan tidak hanya membantu meningkatkan efektivitas *detachment* dan relaksasi, tetapi juga mendukung keseimbangan hidup yang lebih sehat bagi para pekerja modern.

Terdapat kategori jenis game antara lain :

1) **Game Kasual** (*Casual Games*)

Game kasual adalah jenis permainan yang dirancang untuk dimainkan dengan mudah dan cepat, tanpa memerlukan waktu atau keterampilan khusus. Permainan ini biasanya memiliki antarmuka yang sederhana, aturan yang mudah dipahami, dan sesi permainan yang singkat. Penelitian menunjukkan bahwa bermain game kasual

dapat membantu mengurangi stress dan meningkatkan suasana hati. Sebuah studi oleh (Russoniello et al., 2009) menemukan bahwa partisipan yang bermain *Bejeweled 2* selama 20 menit mengalami penurunan stress fisiologis dan peningkatan suasana hati. Contoh game casual : *Bejeweled 2*, *Tetris*, *Candy Crush Saga* dan *Angry Birds*.

2) **Game Kompetitif (*Competitive Games*)**

Game kompetitif adalah jenis permainan yang menekankan persaingan antara pemain, baik secara individu maupun tim. Permainan ini sering kali memerlukan keterampilan tinggi, strategi kompleks, dan koordinasi tim yang baik. Contoh: *League of Legends*, *Dota 2*, *Counter-Strike: Global Offensive* *Marvel Rivals*, *Mobile Legends* dan *Destiny 2*.

3) **Game Strategi atau Puzzle (*Strategy or Puzzle Games*)**

Game strategi atau puzzle adalah jenis permainan yang menantang pemain untuk memecahkan masalah, merencanakan strategi ke depan, dan berpikir kritis. Permainan ini sering kali memerlukan konsentrasi tinggi dan kemampuan analitis. Contoh: *Chess*, *Starcraft II*, *Baldur Gate 3*, *Front Mission* dan *Command and Conquer*.

d. Preferensi Variasi Game

Preferensi variasi game mengacu pada kecenderungan individu untuk memilih dan menikmati berbagai jenis permainan digital yang berbeda secara bergantian, seperti permainan strategi, simulasi, aksi,

petualangan, hingga kasual. Variasi dalam jenis game yang dimainkan tidak hanya mencerminkan selera personal, tetapi juga merupakan bentuk strategi kognitif untuk menjaga keberlanjutan motivasi dan menghindari kejenuhan dalam aktivitas rekreatif. Dalam konteks pemulihan setelah bekerja, variasi ini berperan penting sebagai sumber stimulasi mental yang dinamis, memungkinkan individu memperoleh pengalaman bermain yang menyegarkan secara berulang, sekaligus memenuhi kebutuhan psikologis yang berbeda dari tiap genre permainan.

(Reinecke, 2009) menjelaskan bahwa penggunaan media hiburan dengan motif pemulihan (*recovery motives*) dapat ditingkatkan melalui variasi konten, yang membantu menjaga minat dan menciptakan efek relaksasi yang lebih kuat. Selain itu, pendekatan ini sejalan dengan prinsip *micro-recovery*, yaitu pemulihan dalam skala kecil namun konsisten melalui aktivitas ringan dan menyenangkan. Oleh karena itu, semakin tinggi preferensi variasi bermain game, semakin besar pula potensi individu untuk mendapatkan manfaat psikologis dari aktivitas *Game After Work*, termasuk dalam hal reduksi stres kerja dan pemulihan suasana hati yang positif.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Definisi

Motivasi kerja didefinisikan sebagai seperangkat kekuatan (energi) yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan eksternal, yang

memulai perilaku kerja serta menentukan arah (tujuan perilaku), intensitas (besarnya upaya), dan persistensi (lamanya upaya dipertahankan) dari tindakan tersebut (Pinder, 2014). Definisi ini menjawab pertanyaan *mengapa* seseorang bertindak dalam konteks pekerjaan.

Dalam konteks organisasi, motivasi kerja dipandang sebagai hasil dari proses internalisasi nilai dan tujuan pekerjaan oleh individu, yang berakar pada kebutuhan psikologis dasar seperti otonomi, kompetensi, dan keterhubungan. (Gagné & Deci, 2005) menjelaskan bahwa motivasi berkualitas tinggi di tempat kerja terjadi ketika individu terdorong secara intrinsik atau terinternalisasi secara otonom/mandiri, sehingga mereka cenderung menunjukkan keterlibatan, ketekunan, dan kinerja yang lebih baik. Teori ini menekankan pentingnya kondisi sosial dan organisasi yang mendukung kebutuhan psikologis untuk memfasilitasi motivasi kerja yang optimal.

Salah satu pandangan praktis mengenai motivasi kerja dikemukakan oleh (Gibson et al., 2017) yang mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk bertindak dan menentukan arah, intensitas, serta durasi dari tindakan tersebut. Definisi ini menekankan bahwa motivasi kerja bukan sekadar dorongan untuk bertindak, tetapi juga berkaitan dengan bagaimana individu mengatur fokus tujuan (arah), seberapa besar upaya yang dikeluarkan (intensitas), dan ketekunan dalam mempertahankan perilaku kerja (durasi). Perspektif ini relevan dalam konteks organisasi

karena membantu menjelaskan variasi perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

2.1.2.2 Teori – Teori Yang Mendukung

a. Self-Determination Theory (SDT)

Teori *Self-Determination Theory* yang dikembangkan oleh (Ryan & Deci, 2000) berfokus pada tiga kebutuhan psikologis dasar, yaitu otonomi, kompetensi, dan keterhubungan. Dalam konteks bermain game, teori ini sangat relevan karena game sering kali dirancang untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Pemain merasa memiliki kebebasan memilih (otonomi), menghadapi tantangan yang sesuai (kompetensi), dan menjalin relasi sosial (Ryan et al., 2006). Pemenuhan ketiga kebutuhan ini dapat meningkatkan motivasi intrinsik pemain dan mendorong mereka untuk terus terlibat dalam aktivitas bermain setelah bekerja. Selain *Self-Determination Theory*, relevansi motivasi intrinsik juga diperkuat oleh penelitian (Ten Brummelhuis & Trougakos, 2014) yang menyatakan bahwa aktivitas *leisure* setelah bekerja memberikan manfaat pemulihan yang lebih optimal apabila dilakukan dengan motivasi intrinsik dibandingkan ekstrinsik. Oleh karena itu, ketika individu bermain game dengan dorongan intrinsik seperti kesenangan dan relaksasi, maka efektivitas aktivitas tersebut sebagai sarana recovery diyakini akan semakin meningkat (Ten Brummelhuis & Trougakos, 2014).

b. **Expectancy Theory (Teori Harapan)**

Expectancy Theory, yang dikembangkan oleh (Vroom, 1964), menjelaskan bahwa motivasi kerja seseorang bergantung pada sejauh mana individu meyakini bahwa usaha yang dikeluarkan akan menghasilkan kinerja yang baik, bahwa kinerja tersebut akan membawa hasil yang diinginkan, dan bahwa hasil tersebut bernilai bagi dirinya secara personal. Teori ini memiliki tiga komponen utama:

1. *Expectancy* – keyakinan bahwa upaya akan menghasilkan kinerja (usaha → kinerja);
2. *Instrumentality* – keyakinan bahwa kinerja akan membawa imbalan (kinerja → hasil);
3. *Valence* – nilai atau kepentingan pribadi terhadap hasil/imbalan tersebut (hasil → nilai).

Motivasi akan tinggi jika ketiga komponen ini hadir secara bersamaan. Sebaliknya, jika salah satu komponen lemah, maka motivasi kerja seseorang cenderung menurun.

Dalam konteks dunia kerja, teori ini menjelaskan mengapa karyawan termotivasi untuk berkontribusi: karena mereka percaya bahwa kinerja baik akan dihargai, dan hasil tersebut memiliki makna bagi mereka. Expectancy Theory banyak digunakan dalam praktik manajemen SDM untuk merancang sistem penghargaan, pengembangan karier, dan peningkatan produktivitas.

c. Job Characteristics Model (JCM)

Job Characteristics Model (JCM) dikembangkan oleh (Hackman & Oldham, 1976) untuk menjelaskan bagaimana desain pekerjaan dapat memengaruhi tingkat motivasi kerja intrinsik seseorang. Model ini mengidentifikasi lima karakteristik inti dari suatu pekerjaan yang dapat meningkatkan pengalaman psikologis positif dan mendorong motivasi kerja, yaitu:

1. Variasi keterampilan (*skill variety*)
2. Identitas tugas (*task identity*)
3. Signifikansi tugas (*task significance*)
4. Otonomi (*autonomy*)
5. Umpan balik (*feedback*)

Ketika kelima karakteristik ini terpenuhi, karyawan cenderung merasa bahwa pekerjaannya bermakna, memiliki tanggung jawab pribadi atas hasilnya, dan mengetahui secara jelas dampak dari pekerjaannya. Hal ini menciptakan motivasi kerja yang bersifat intrinsik, serta meningkatkan kepuasan kerja, performa, dan retensi jangka panjang.

d. Goal-Setting Theory

Goal-Setting Theory dikembangkan oleh (Locke & Latham, 2006). Teori ini berangkat dari asumsi bahwa tujuan (*goals*) memiliki peran sentral dalam mendorong perilaku kerja. Menurut teori ini, tujuan yang bersifat spesifik, menantang, dan realistis akan meningkatkan

motivasi dan kinerja individu secara signifikan dibandingkan dengan tujuan yang samar atau terlalu mudah.

Goal-Setting Theory menekankan lima prinsip utama:

1. Spesifikitas tujuan, yaitu sejauh mana tujuan dirumuskan secara jelas dan terukur;
2. Tingkat kesulitan tujuan, yaitu tantangan yang dirasakan individu terhadap tujuan yang dicanangkan;
3. Komitmen terhadap tujuan, yaitu seberapa besar individu merasa memiliki dan bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan;
4. Umpan balik, yaitu ketersediaan informasi yang memungkinkan individu mengevaluasi kemajuan kerja; dan
5. *Self-efficacy*, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan tersebut.

Dalam konteks motivasi kerja, teori ini menjelaskan bahwa individu akan terdorong untuk bekerja lebih keras dan lebih fokus apabila mereka memiliki tujuan yang jelas, menantang, serta menerima umpan balik atas usahanya. Dorongan ini bukan hanya bersifat jangka pendek, melainkan juga mampu meningkatkan persistensi dan kesiapan dalam menghadapi tuntutan kerja yang terus berkembang.

2.1.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang paling menentukan performa individu di tempat kerja. Menurut (Ryan & Deci, 2000) dalam kerangka *Self-Determination Theory* (SDT), motivasi kerja

terbentuk dari pemenuhan tiga kebutuhan dasar psikologis, yaitu otonomi, kompetensi, dan keterhubungan. Ketika kebutuhan tersebut terpenuhi, individu akan memiliki dorongan intrinsik untuk bekerja secara lebih fokus, penuh energi, dan berkelanjutan.

Di sisi lain, *Goal-Setting Theory* (Locke & Latham, 2006) menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat ditingkatkan melalui penetapan tujuan yang spesifik dan menantang, serta melalui ketekunan (persistensi) dalam mengejar hasil yang bermakna. Sementara itu, menurut Job Characteristics Model (Hackman & Oldham, 1976) motivasi kerja muncul dari karakteristik pekerjaan yang memungkinkan individu merasa pekerjaannya bermakna, memiliki tanggung jawab personal, dan dapat melihat hasil dari usahanya.

Dalam konteks pemulihan pasca kerja (*work recovery*), motivasi kerja memainkan peran penting tidak hanya sebagai pendorong kinerja, tetapi juga sebagai penentu seberapa efektif individu dalam memilih dan memanfaatkan aktivitas pemulihan seperti bermain game setelah bekerja.

Individu dengan motivasi kerja tinggi cenderung lebih sadar akan pentingnya menjaga keseimbangan psikologis, dan lebih mampu menggunakan aktivitas leisure secara strategis untuk mengisi ulang energi mental, mempertahankan semangat kerja, dan mempersiapkan diri menghadapi tuntutan kerja berikutnya.

Berdasarkan landasan teori dan temuan empiris tersebut, motivasi kerja dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator yang merepresentasikan dimensi psikologis utama yang mendorong keterlibatan

dan kesiapan individu dalam menghadapi pekerjaan. Indikator-indikator ini juga mencerminkan sejauh mana individu mampu mengelola energi kerja melalui aktivitas *game after work* secara adaptif. Berdasarkan penelitian tersebut di atas, indikator motivasi kerja dalam penelitian ini adalah :

a. Energi Mental dan Emosional

Individu yang memiliki motivasi kerja tinggi umumnya menunjukkan pemulihan energi mental dan emosional yang lebih cepat. Bermain game dengan tujuan relaksasi dapat memperkuat energi afektif yang diperlukan untuk menghadapi pekerjaan. Hal ini sejalan dengan temuan (Koçak et al., 2024), bahwa aktivitas bermain game setelah bekerja dapat mendukung proses detachment dari tekanan kerja dan memulihkan stamina kognitif dan emosional, yang merupakan cikal bakal munculnya kembali dorongan kerja.

b. Ketekunan dalam Pekerjaan (Persistensi)

Motivasi kerja juga dapat diukur dari persistensi, yaitu seberapa kuat seseorang mempertahankan upaya kerja meskipun menghadapi hambatan. Individu yang merasa segar dan rileks setelah bermain game cenderung memiliki ketahanan lebih tinggi terhadap tekanan kerja keesokan harinya. Pemulihan mental dari game tidak hanya memberikan jeda kognitif, tetapi juga meningkatkan semangat untuk terus konsisten mencapai target kerja (*goal pursuit*), terutama jika dikombinasikan dengan motivasi intrinsik.

c. Keinginan untuk Berkembang (*Growth-Oriented Attitude*)

Salah satu indikator penting motivasi kerja adalah adanya dorongan untuk terus belajar dan berkembang, bahkan setelah mengalami kelelahan. Bermain game tertentu (khususnya game strategi atau berbasis pencapaian) dapat membentuk pola pikir yang mengarahkan pemain untuk menghadapi tantangan, menganalisis kesalahan, dan meningkatkan kemampuan — pola ini secara tidak langsung membentuk sikap kerja yang positif dan adaptif di lingkungan profesional.

d. Fokus dan Kesiapan Menghadapi Tugas

Motivasi kerja juga ditunjukkan melalui kesiapan mental untuk kembali fokus pada pekerjaan setelah menjalani aktivitas pemulihan. Seperti dijelaskan oleh (Kosa & Uysal, 2020) bentuk escapism yang sehat melalui aktivitas bermain game dapat membantu individu mengatur ulang emosi, menenangkan pikiran, dan meningkatkan kesiapan mental, sehingga lebih mudah untuk kembali ke ritme kerja yang produktif.

2.1.3 Work Recovery

2.1.3.1 Definisi

Menurut (Sonnentag et al., 2022), *work recovery* didefinisikan sebagai proses individu memulihkan kondisi psikologis dan fisiologisnya yang terdepleksi akibat tuntutan pekerjaan. Proses ini memungkinkan individu untuk mengembalikan energi dan sumber daya penting lainnya, sehingga mereka dapat menghadapi tugas-tugas kerja selanjutnya dengan kapasitas

penuh. Dalam penelitiannya menjelaskan bahwa pemulihan tidak terjadi secara otomatis hanya dengan berakhirnya jam kerja. Pemulihan yang efektif memerlukan keterlibatan dalam aktivitas tertentu yang mendorong pemisahan psikologis dari pekerjaan dan memfasilitasi relaksasi.

(Sonnetag et al., 2022) juga menekankan bahwa aktivitas-aktivitas berbasis *leisure*, termasuk *digital leisure* seperti bermain game setelah bekerja, berpotensi besar untuk menjadi strategi efektif dalam mendukung pemulihan individu dari kerja harian.

2.1.3.2 Teori – Teori Yang Mendukung

a. Effort-Recovery Model (ERM)

Model ini menyatakan bahwa aktivitas kerja yang menuntut menyebabkan reaksi beban (*load reactions*) yang mengakibatkan kelelahan dan perubahan fisiologis. Pemulihan terjadi saat individu tidak lagi terpapar oleh tuntutan pekerjaan dan memiliki kesempatan untuk memulihkan diri melalui aktivitas yang menyenangkan dan tidak terkait dengan pekerjaan (Meijman & Mulder, 1998).

b. Recovery Experience Framework

(Sonnetag & Fritz, 2007) mengembangkan *Recovery Experience Framework*, yang saat ini menjadi salah satu model paling berpengaruh dalam penelitian mengenai pemulihan dari pekerjaan (*work recovery*).

2.1.3.3 Indikator Work Recovery

Dalam penelitian mengenai *work recovery*, (Sonnetag & Fritz, 2007) telah mengembangkan empat dimensi utama sebagai indikator penting yang

mencerminkan pengalaman pemulihan individu dari beban pekerjaan. Keempat indikator tersebut menjadi dasar dalam mengukur sejauh mana seseorang berhasil melakukan pemulihan setelah menyelesaikan aktivitas kerja. Berikut adalah indikator-indikator dimaksud:

a. *Psychological Detachment* (Pemisahan Psikologis)

Psychological Detachment didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk secara mental melepaskan diri dari pikiran atau aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan selama waktu luang.

Individu yang memiliki *detachment* tinggi tidak terus-menerus memikirkan masalah pekerjaan di luar jam kerja, sehingga dapat mengurangi stress dan mengembalikan energi.

b. *Relaxation* (Relaksasi)

Relaxation didefinisikan sebagai pengalaman subjektif individu dalam menurunkan aktivasi fisik dan emosional. *Relaxation* membantu mengurangi ketegangan dan menciptakan rasa nyaman, yang berperan penting dalam pemulihan fisik dan mental.

c. *Mastery* (Penguasaan)

Mastery didefinisikan sebagai keterlibatan dalam aktivitas yang memberikan tantangan positif dan memungkinkan individu mengembangkan keterampilan baru atau meraih pencapaian. Aktivitas ini memberikan rasa kompetensi dan meningkatkan harga diri individu.

d. Control (Kontrol atas Waktu Luang)

Control didefinisikan perasaan memiliki kebebasan dan kendali dalam menentukan bagaimana waktu luang dihabiskan. Tingkat kontrol yang tinggi memungkinkan individu memilih aktivitas sesuai preferensi pribadi dan meningkatkan rasa otonomi.

Pemilihan keempat indikator dalam mengukur *work recovery*, yaitu *psychological detachment*, *relaxation*, *mastery*, dan *control*, didasarkan pada landasan teoretis yang kuat dan telah divalidasi dalam berbagai penelitian terdahulu. Model yang diperkenalkan oleh (Sonnentag & Fritz, 2007) melalui *Recovery Experience Framework* ini dianggap komprehensif dalam menangkap dimensi utama proses pemulihan dari beban kerja.

Setiap indikator merepresentasikan aspek pemulihan yang saling melengkapi. *Psychological detachment* memungkinkan individu memutuskan hubungan sementara dengan tuntutan pekerjaan, sehingga memberikan ruang bagi sistem psikologis untuk pulih. *Relaxation* berfungsi sebagai mekanisme fisiologis dan emosional yang mengurangi ketegangan dan mempercepat pemulihan energi. Sementara itu, *mastery* menghadirkan pengalaman positif melalui keterlibatan dalam aktivitas menantang dan bermakna, yang dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kompetensi individu. Akhirnya, *control* memastikan bahwa individu memiliki kebebasan untuk menentukan aktivitas pemulihannya sendiri, yang penting untuk memenuhi kebutuhan dan preferensi pribadi.

Integrasi keempat indikator ini memberikan pendekatan yang komperhensif dalam memahami dan mengukur *work recovery*. Pemulihan tidak hanya mencakup terputusnya hubungan dengan pekerjaan, tetapi juga mencakup keterlibatan aktif dalam aktivitas yang memperkaya dan memberikan rasa tenang. Oleh karena itu, keempat indikator ini dipandang paling tepat dan relevan untuk diadopsi dalam penelitian ini guna menangkap dinamika pemulihan individu dari tuntutan pekerjaan sehari-hari.

2.1.4 Kinerja (*Work Performance*)

2.1.4.1 Definisi

Menurut (Trisna & Guridno, 2021), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja diukur dari kualitas dan kuantitas hasil kerja. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi yang dihasilkan oleh karyawan selama satu periode waktu. Menurut (Muis et al., 2018) kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan cara untuk melihat dan menentukan perkembangan karir, kinerja juga merupakan pengukuran dari hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Jufrizen, 2020) .

2.1.4.2 Teori – Teori Yang Mendukung

a. *Teori Job Demands–Resources (JD-R)*

Teori *Job Demands–Resources* (JD-R) merupakan salah satu model kerja paling berpengaruh dalam psikologi organisasi modern. Teori ini dikembangkan untuk menjelaskan bagaimana kondisi kerja dapat memengaruhi kesejahteraan dan kinerja individu. Menurut (Schaufeli & Taris, 2014), model JD-R membagi lingkungan kerja ke dalam dua kategori utama: *job demands* dan *job resources*. JD-R Theory memberikan dasar konseptual yang kuat dalam menjelaskan peran pemulihan psikologis melalui aktivitas *digital leisure* sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja kerja. Dengan mengacu pada teori ini, penelitian ini berupaya menunjukkan bahwa aktivitas non-kerja seperti bermain game bukan sekadar hiburan, tetapi juga bagian dari mekanisme manajemen stress dan peningkatan produktivitas kerja.

b. *Effort-Recovery Theory*

Teori *Effort-Recovery* (Meijman & Mulder, 1998) menjelaskan bahwa setelah menghabiskan energi dan usaha dalam bekerja, karyawan membutuhkan waktu dan aktivitas pemulihan di luar jam kerja untuk mengembalikan sumber daya fisik maupun mental yang terkuras. Jika karyawan dapat memulihkan diri secara cukup setelah bekerja, maka kelelahan kerja tidak akan menumpuk secara berlebihan. Sebaliknya, bila tidak ada pemulihan, *residual fatigue* dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan dan kinerja kerja keesokan harinya. Aktivitas

game after work dapat berperan sebagai sarana pemulihan ini – dengan memberikan jeda sejenak dari tuntutan pekerjaan, game membantu karyawan menyegarkan pikiran dan menjaga keseimbangan energi sehingga performa kerja dapat terpelihara atau meningkat. Menurut model *Effort-Recovery Theory*, waktu istirahat yang cukup (termasuk melalui hiburan digital) berkontribusi pada keseimbangan upaya-pemulihan yang sehat dan pada gilirannya meningkatkan kesejahteraan fisik/mental serta kinerja dan motivasi kerja.

c. ***Conservation of Resources Theory***

Conservation of Resources Theory (COR) (Hobfoll, 1989) menekankan bahwa individu mengalami stres ketika mereka kehilangan sumber daya penting, seperti energi, waktu, dan perhatian, atau ketika mereka merasa sumber daya tersebut terancam hilang. Dalam konteks kerja, jam kerja yang panjang dan tekanan tugas dapat menguras “modal” sumber daya yang dimiliki karyawan. Teori ini berargumen bahwa individu akan berupaya mempertahankan dan memulihkan sumber daya yang hilang, untuk mencegah dampak jangka panjang. Aktivitas *leisure digital* seperti bermain game setelah bekerja dapat dipandang sebagai upaya pemulihan sumber daya yang terkuras – misalnya dengan mengembalikan energi mental, meningkatkan mood, dan mengurangi kelelahan. Dengan memulihkan sumber daya pribadi, karyawan dapat terhindar dari burnout dan kelelahan berlebih, sehingga mereka mampu bekerja kembali dalam kondisi yang optimal

dan menjaga kinerja. Teori COR sejalan dengan gagasan bahwa pemulihan lewat game dapat mengurangi risiko burnout dan menjaga performa kerja karena individu memasuki hari kerja berikutnya dengan energi dan motivasi yang kembali terisi.

2.1.4.3 Indikator Kinerja

Kinerja kerja merupakan salah satu dimensi penting dalam psikologi kerja dan manajemen sumber daya manusia, karena menjadi manifestasi konkret dari hasil perilaku kerja individu dalam organisasi. Dalam konteks penelitian ini, kinerja tidak hanya dilihat dari aspek kuantitatif seperti jumlah output yang dihasilkan, tetapi juga mencakup kualitas kontribusi individu dalam berpikir, bertindak, dan berkolaborasi untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal

Beberapa teori mendukung pendekatan ini. *Job Demands–Resources (JD-R) Theory* menjelaskan bahwa performa kerja sangat dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan ketersediaan sumber daya pribadi seperti energi, kompetensi, dan dukungan sosial. Sementara itu, menurut *Effort-Recovery Theory* (Meijman & Mulder, 1998) performa kerja yang tinggi dapat dipertahankan jika individu mendapatkan pemulihan psikologis yang cukup setelah mengeluarkan usaha kerja yang signifikan.

Dalam teori *Conservation of Resources (COR)* (Hobfoll, 1989) dijelaskan bahwa individu cenderung mempertahankan dan memulihkan sumber daya internal mereka seperti energi kognitif dan emosional, sebagai upaya untuk tetap berfungsi secara optimal dalam lingkup kerja.

Berdasarkan ketiga teori tersebut, aktivitas pemulihan seperti *Game After Work* dapat berperan sebagai media regenerasi energi yang pada akhirnya memperkuat kapasitas individu dalam aspek-aspek kinerja yang bersifat kognitif dan sosial. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, indikator kinerja difokuskan pada dimensi-dimensi yang mencerminkan kontribusi kualitas berpikir dan kerja sama dalam organisasi. Keempat indikator tersebut adalah:

a. Kreatifitas

Kreativitas merujuk pada kemampuan individu dalam menghasilkan gagasan baru, solusi inovatif, dan pendekatan kerja yang out-of-the-box. Dalam kerangka *Job Demands–Resources (JD-R) Theory*, kreativitas dapat muncul sebagai bentuk optimalisasi sumber daya pribadi (*personal resources*) seperti fleksibilitas kognitif dan energi psikologis. Selain itu, menurut *Conservation of Resources Theory (COR)*, aktivitas pemulihan seperti *game after work* membantu memulihkan modal psikologis berupa energi mental dan perhatian, yang menjadi prasyarat penting bagi munculnya kreativitas dalam bekerja..

b. Pengambilan Keputusan yang Tepat (*Decision Making*)

Pengambilan keputusan yang tepat merupakan hasil dari proses berpikir yang rasional, terukur, dan berbasis data atau pengalaman. Menurut *Effort-Recovery Theory*, aktivitas pemulihan yang efektif memungkinkan pemulihan fungsi eksekutif seperti *working memory*

dan kontrol kognitif, sehingga individu mampu kembali membuat keputusan secara cepat dan tepat. Dalam konteks *Conservation of Resources Theory* (COR), keputusan yang baik muncul ketika individu memiliki cukup sumber daya mental untuk menganalisis dan mengevaluasi pilihan. Game after work dapat menjadi sarana latihan-tanding kognitif yang memperkuat proses ini.

c. Kemampuan Analisis (Analytical Thinking)

Kemampuan analisis mengacu pada kecakapan individu dalam menelaah masalah secara mendalam, membandingkan alternatif, serta membuat evaluasi kritis. Dalam *JD-R Theory*, analytical thinking dipandang sebagai bentuk kompetensi kognitif yang berkembang ketika beban kerja (job demands) diseimbangkan dengan pemulihan yang memadai. *Effort-Recovery Theory* mendukung bahwa pemulihan yang efektif, termasuk melalui aktivitas digital leisure, memungkinkan otak melakukan restrukturisasi informasi, yang penting dalam proses analitis. Dari sudut pandang *Conservation of Resources Theory* (COR), game setelah kerja dapat berperan mengisi ulang sumber daya kognitif yang dibutuhkan dalam pekerjaan yang menuntut analisis tajam.

d. Kemampuan Kerja Sama Tim (Collaboration and Teamwork)

Kerja sama tim mencakup kemampuan berinteraksi, berkoordinasi, dan menyelaraskan peran dalam kelompok kerja. Dalam kerangka *JD-R Theory*, hubungan sosial yang sehat (termasuk dalam aktivitas leisure seperti game kooperatif) merupakan *job resource* penting yang

berdampak pada kinerja tim. *Conservation of Resources Theory* (COR) juga menyebutkan bahwa relasi sosial adalah salah satu bentuk sumber daya yang perlu dipertahankan dan dipulihkan — dan aktivitas game yang bersifat multiplayer atau co-op dapat memperkuat keterampilan interpersonal. Ketika individu pulih secara afektif dan sosial, mereka lebih mampu menunjukkan performa kolaboratif dalam lingkungan kerja.

Keempat indikator ini dipilih karena dianggap mewakili aspek hasil dan proses kerja yang penting untuk mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, indikator-indikator ini juga telah banyak digunakan dalam penelitian sebelumnya yang mengkaji kinerja dalam konteks kerja modern.

1.2. Pengembangan Hipotesis

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini berfokus pada hubungan antara *Game After Work*, *Work Recovery*, Motivasi Kerja, dan Kinerja. Dalam model ini, *Work Recovery* berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh aktivitas *Game After Work* terhadap Kinerja. Sementara itu, Motivasi Kerja berfungsi sebagai variabel moderasi yang memperkuat hubungan antara *Game After Work* dan *Work Recovery*.

Game After Work merujuk pada aktivitas bermain game yang dilakukan individu setelah menyelesaikan pekerjaan formal. Aktivitas ini tidak semata-mata bentuk hiburan, melainkan juga dapat menjadi sarana pemulihan psikologis, seperti *psychological detachment*, relaksasi, dan

pemulihan energi mental dari tekanan kerja sehari-hari (Sonnentag & Fritz, 2007)

Motivasi Kerja mencerminkan kekuatan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk berkontribusi secara optimal dalam pekerjaan. Motivasi kerja yang tinggi akan membuat individu lebih terbuka terhadap aktivitas pemulihan, seperti bermain game setelah kerja, karena mereka melihat pemulihan sebagai strategi untuk menjaga energi, ketekunan, dan kesiapan menghadapi tantangan esok hari.

Sebaliknya, motivasi kerja yang rendah dapat membuat aktivitas game justru menjadi bentuk escape yang pasif, bukan pemulihan yang konstruktif. Dengan demikian, Motivasi Kerja berperan dalam memoderasi seberapa besar aktivitas *Game After Work* mampu mendukung *Work Recovery*. Artinya, efek pemulihan psikologis dari bermain game akan lebih optimal ketika individu memiliki motivasi kerja yang tinggi dan terarah.

Work Recovery sendiri merujuk pada proses pemulihan psikologis dari kelelahan dan tekanan kerja, yang memungkinkan individu untuk kembali bekerja dalam kondisi optimal. Pemulihan yang efektif dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, baik dari segi kualitas hasil kerja, produktivitas, kerja sama tim, hingga kemampuan berpikir analitis dan kreatif.

Dengan memadukan keempat elemen tersebut, penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana aktivitas *Game After Work* dapat meningkatkan Kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui

Work Recovery, serta bagaimana Motivasi Kerja dapat memperkuat pengaruh aktivitas tersebut terhadap proses pemulihan psikologis

a. Pengaruh *Game After Work* terhadap *Work Recovery*

Secara teoretis, aktivitas *leisure* setelah jam kerja seperti bermain video game dapat berperan penting dalam proses pemulihan dari beban kerja. *Work Recovery* mengacu pada proses di mana karyawan memulihkan sumber daya fisik dan psikologis mereka yang terkuras selama bekerja. (Sonnetag & Fritz, 2007) menyebutkan empat aspek utama recovery: *psychological detachment* (melepaskan pikiran dari pekerjaan), relaksasi, pengalaman *mastery*, dan kontrol atas aktivitas. Bermain game setelah kerja berpotensi mendukung aspek-aspek tersebut. (Reinecke, 2009) menemukan bahwa interaktivitas tinggi dalam game membuat aktivitas ini menjanjikan untuk membantu karyawan beralih dari pikiran pekerjaan (*detachment*) serta menimbulkan perasaan rileks. Selain itu, tantangan dalam game dapat memberikan pengalaman *mastery* (pencapaian keterampilan baru) dan perasaan kendali yang semuanya berkontribusi pada recovery. Penelitian empiris juga mendukung hal ini; misalnya, (Koçak et al., 2024) melaporkan bahwa semakin banyak waktu yang dihabiskan karyawan untuk bermain game setelah bekerja, semakin tinggi tingkat pemulihan mental mereka melepaskan diri dari beban pekerjaan dan merasa pulih pada keesokan harinya. Pemain game dilaporkan merasa lebih tenang dan “lebih lega” setelah sesi bermain (Sherry et al., 2006) menunjukkan potensi game

sebagai sarana pemulihan beban kerja. Dengan demikian, *Game After Work* diprediksi memiliki pengaruh positif terhadap *Work Recovery*, karena melalui gaming karyawan dapat merilekskan pikiran dan memulihkan energi yang terkuras selama bekerja.

H1 : *Game After Work* berpengaruh positif terhadap *Work Recovery*.

b. Pengaruh *Game After Work* terhadap Kinerja

Game After Work merupakan bentuk aktivitas *digital leisure* yang dilakukan oleh karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan formal. Aktivitas ini tidak hanya berfungsi sebagai hiburan, tetapi juga sebagai bentuk pemulihan informal dari tekanan kerja harian. Dalam konteks ini, terdapat asumsi bahwa aktivitas bermain game secara langsung berdampak terhadap peningkatan kinerja.

Menurut *Effort-Recovery Theory* (Meijman & Mulder, 1998), setelah individu mengeluarkan energi fisik maupun psikologis selama bekerja, diperlukan aktivitas yang memungkinkan terjadinya pemulihan agar individu siap menghadapi beban kerja berikutnya. Bermain game setelah kerja dapat menjadi salah satu bentuk jeda mental yang memberikan waktu pemulihan, bahkan dilakukan secara singkat. Hal ini memungkinkan individu kembali semangat bekerja dengan kondisi mental dan emosional yang lebih baik.

Selain itu, dalam kerangka *Conservation of Resources Theory* (Hobfoll, 1989), aktivitas game dapat dianggap sebagai strategi untuk mengisi

sumber daya psikologis yang terkuras akibat beban kerja. Sumber daya seperti energi, konsentrasi, dan mood yang terisi dapat secara langsung meningkatkan kesiapan dan kinerja karyawan di hari berikutnya.

Dengan landasan teoritis tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif langsung antara *Game After Work* terhadap Kinerja, tanpa harus melalui proses pemulihan secara eksplisit.

H2 : *Game After Work* berpengaruh positif terhadap Kinerja.

c. Pengaruh *Work Recovery* terhadap Kinerja

Work Recovery merujuk pada proses pemulihan psikologis dan fisiologis setelah individu mengalami tuntutan kerja yang menguras energi fisik, mental, maupun emosional. Pemulihan yang efektif memungkinkan individu kembali bekerja dengan kondisi yang segar, termotivasi, dan siap menghadapi tugas berikutnya, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja kerja.

Menurut *Effort-Recovery Theory* (Meijman & Mulder, 1998) proses pemulihan dibutuhkan untuk mengembalikan kapasitas sumber daya internal. Jika proses ini terjadi dengan baik, maka individu dapat mencegah akumulasi kelelahan dan kembali berfungsi secara optimal dalam pekerjaan. Selain itu, dalam perspektif *Conservation of Resources Theory* (Hobfoll, 1989) pemulihan memungkinkan individu untuk mengisi ulang energi, konsentrasi, dan ketahanan psikologis — yang merupakan modal utama untuk berkinerja secara efektif.

Selaras dengan teori tersebut, (Sonnentag & Fritz, 2007) menyatakan bahwa karyawan yang mampu melepaskan diri secara psikologis dari tekanan kerja di waktu luang menunjukkan kinerja yang lebih tinggi, kemampuan menyelesaikan tugas yang lebih baik, serta kolaborasi tim yang lebih harmonis. Mereka mengembangkan kerangka *recovery experiences* yang mencakup *psychological detachment*, *relaxation*, dan *mastery*, yang terbukti berperan dalam mendukung performa kerja sehari-hari.

Dengan demikian, penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa *Work Recovery* berpengaruh positif terhadap Kinerja.

H3 : *Work Recovery* berpengaruh positif terhadap Kinerja

d. Peran Mediasi *Work Recovery* dalam Hubungan *Game After Work* dan Kinerja.

Dalam konteks manajemen stres dan performa kerja, *Game After Work* sebagai aktivitas *digital leisure* berpotensi memberikan manfaat tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui proses *work recovery*. Pemulihan psikologis yang terjadi setelah bermain game dapat menjadi mekanisme penting yang menjembatani pengaruh aktivitas tersebut terhadap peningkatan kinerja kerja karyawan.

Menurut *Effort-Recovery Theory* (Meijman & Mulder, 1998) setelah menghadapi beban kerja yang tinggi, individu perlu terlibat dalam aktivitas pemulihan agar kapasitas fungsionalnya pulih dan siap menghadapi tuntutan kerja berikutnya. Bermain game, ketika dilakukan

dengan sadar dan bermotivasi positif, dapat membantu individu mencapai detachment dari pekerjaan, relaksasi emosional, serta pemulihan kognitif yang dibutuhkan untuk bekerja secara optimal keesokan harinya.

Selanjutnya, dalam kerangka *Recovery Experience Model* (Sonnentag & Fritz, 2007), aktivitas yang memberikan *psychological detachment*, *relaxation*, dan rasa kontrol akan berkontribusi terhadap kualitas pemulihan. Ketika karyawan mengalami pemulihan yang efektif, maka mereka akan mampu kembali bekerja dengan konsentrasi, energi, dan emosi positif — yang pada akhirnya mendukung performa kerja, baik dalam aspek produktivitas, efektivitas kerja, maupun kerja sama tim.

Penelitian (Reinecke, 2009) juga menemukan bahwa aktivitas bermain game secara sadar digunakan individu sebagai bentuk coping untuk menghadapi stres kerja. Proses ini menunjukkan bahwa game tidak hanya bertindak sebagai hiburan, tetapi juga sebagai strategi pemulihan aktif yang mendorong pemulihan psikologis, yang pada gilirannya memengaruhi kesiapan dan kualitas kerja.

Dengan merujuk pada teori dan temuan tersebut, dapat diasumsikan bahwa *Game After Work* dapat meningkatkan Kinerja secara tidak langsung melalui *Work Recovery* sebagai variabel mediasi.

H4 : *Work Recovery* memediasi pengaruh *Game After Work* terhadap Kinerja.

e. **Motivasi Kerja memoderasi hubungan antara *Game After Work* dan *Work Recovery***

Dalam konteks modern yang penuh tekanan dan tuntutan kerja tinggi, pemulihan psikologis menjadi aspek krusial untuk menjaga keseimbangan mental dan kinerja karyawan. Berdasarkan Effort-Recovery Theory (Meijman & Mulder, 1998) aktivitas pemulihan seperti *game after work* dapat membantu individu melepaskan diri dari tuntutan pekerjaan dan mengembalikan sumber daya kognitif serta emosional. Aktivitas ini memungkinkan proses detachment yang efektif sehingga individu mampu menghadapi hari kerja berikutnya dalam kondisi optimal.

Lebih jauh, *Conservation of Resources Theory* (Hobfoll, 1989) menjelaskan bahwa individu akan berusaha mempertahankan dan memulihkan sumber daya internal seperti energi dan waktu. Bermain game setelah bekerja, khususnya dengan tujuan relaksasi, dapat menjadi strategi untuk memulihkan modal psikologis yang terkuras dan mencegah risiko burnout serta penurunan kinerja.

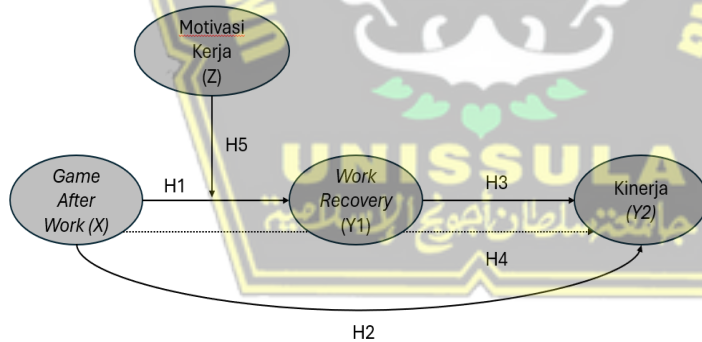
Namun, pemulihan tidak hanya bergantung pada aktivitasnya, melainkan juga pada dorongan internal individu untuk terlibat dalam aktivitas tersebut. *Self-Determination Theory* (Ryan & Deci, 2000) menekankan pentingnya motivasi intrinsik seperti kebutuhan akan relaksasi, otonomi, dan kesenangan dalam menentukan seberapa efektif aktivitas tersebut dalam memulihkan kondisi psikologis. Motivasi kerja

yang kuat dapat memperkuat efek pemulihan yang diperoleh dari aktivitas bermain game, serta mendorong individu untuk kembali bekerja dengan lebih fokus, kreatif, dan produktif.

Ketika ketiga aspek—strategi pemulihan (*game after work*), dorongan psikologis (motivasi kerja), dan proses pemulihan (*work recovery*)—bekerja secara sinergis, maka potensi peningkatan kinerja karyawan pun dapat dioptimalkan. Dengan demikian, penting untuk memahami hubungan antar variabel tersebut melalui pengembangan hipotesis berikut :

H5 : Motivasi Kerja memoderasi hubungan antara *Game After Work* dan *Work Recovery*.

1.3. Model Emperik Penelitian



Gambar 1

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis data bersifat statistik/kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan ((Sugiyono, 2017) mengemukakan populasi adalah sekumpulan dari individu yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap Bank Indonesia di Kantor Pusat dari generasi Milenial dan Gen Z sebanyak orang 2.044.

3.2.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) jumlah anggota sampel sering dinyatakan sebagai ukuran sampel. Jumlah sampel yang diharapkan 100% mewakili populasi sehingga tidak terjadi kesalahan generalisasi adalah sama dengan jumlah anggota populasi itu sendiri. Semakin besar jumlah sampel mendekati populasi, maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil dan sebaliknya makin kecil jumlah sampel menjauhi populasi maka semakin besar kesalahan generalisasi.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017) Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Maka dari itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili.

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2017). Teknik ini dipilih karena tidak semua pegawai dalam populasi memiliki karakteristik yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Atas hal tersebut, kriteria penelitian dibagi menjadi :

a. Kriteria Inklusi

Responden yang memenuhi syarat berikut dapat berpartisipasi dalam penelitian:

1. Pegawai Bank Indonesia Kantor Pusat yang aktif bekerja dan tidak sedang cuti panjang;
2. Berusia dalam rentang generasi Milenial (lahir tahun 1981–1996) dan Generasi Z (lahir tahun 1997–2012).
3. Memiliki pengalaman bermain game setelah jam kerja dalam tiga bulan terakhir.

4. Bersedia mengisi kuesioner dengan jujur dan lengkap.

b. Kriteria Eksklusi

Untuk menjaga konsistensi dan validitas data, responden yang memenuhi salah satu kondisi berikut akan dikeluarkan dari analisis:

1. Memiliki jabatan struktural atau manajerial tinggi (misalnya kepala divisi, direktur, atau setara), karena potensi membawa pekerjaan ke rumah yang dapat memengaruhi proses pemulihan psikologis.
2. Tidak memiliki pengalaman bermain game setelah jam kerja selama tiga bulan terakhir.
3. Terindikasi mengisi kuesioner dengan pola jawaban tidak valid, seperti semua jawaban sama (straight-lining) atau waktu pengisian yang terlalu cepat (<2 menit).
4. Sedang menjalani perawatan intensif atau kondisi medis berat terkait gangguan psikologis yang dapat memengaruhi persepsi terhadap pemulihan dan motivasi kerja.

Dengan mempertimbangkan kriteria tersebut, jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 150 orang. Jumlah ini dianggap memadai untuk merepresentasikan populasi sasaran penelitian serta memenuhi kebutuhan analisis data menggunakan teknik statistik *Structural Equation Modeling Partial Least Squares* (SEM-PLS).

Pemilihan purposive sampling ini diharapkan mampu memastikan bahwa data yang diperoleh berasal dari responden yang benar-benar

relevan dan sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga dapat meningkatkan validitas eksternal dan ketepatan generalisasi hasil penelitian pada konteks yang dituju.

3.3 Sumber dan Jenis Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian terkait. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu sebagai berikut :

3.3.1 Data Primer

Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017) Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Peneliti menggunakan hasil wawancara yang didapatkan dari informan mengenai topik penelitian sebagai data primer.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2017) Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, buku, jurnal, artikel yang berkaitan dengan topik penelitian mengenai sistem pengendalian internal atas sistem dan prosedur penggajian dalam usaha mendukung efisiensi biaya tenaga kerja.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu usaha untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan, yaitu :

3.4.1 Metode Wawancara (interview)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2017) Dalam wawancara peneliti melakukan tanya jawab secara langsung kepada pegawai tetap Bank Indonesia di Kantor Pusat. Keterangan yang diberikan dapat dijadikan data dan kemudian dicatat secara garis besar, sekaligus dipergunakan sebagai pedoman selama berlangsungnya wawancara.

3.4.2 Metode Observasi

Observasi merupakan cara pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku subjek (orang), objek (benda) atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti. Observasi meliputi segala hal yang menyangkut pengamatan aktivitas atau kondisi perilaku maupun nonperilaku (Sugiyono, 2017).

3.4.3 Metode Studi Pustaka

Penelitian ini dengan mengumpulkan teori dan data secara relevan terhadap permasalahan yang akan diteliti. Dengan menggunakan studi pustaka

terhadap literatur dan bahan pustaka lainnya seperti buku, jurnal, dan sumber-sumber lain yang berhubungan dan mendukung penelitian.

3.4.4 Metode Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya (Sugiyono, 2017) Dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan tertutup yang diberikan kepada pegawai tetap Bank Indonesia di Kantor Pusat. Pertanyaan tertutup adalah pertanyaan yang tidak membutuhkan penjelasan lebih detail. Instrumen penelitian ini dapat diukur menggunakan kuesioner. Kuesioner mengenai budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja kerja karyawan perusahaan berbentuk pertanyaan tertulis untuk dijawab oleh responden. Penelitian ini diukur menggunakan skala likert, karena skala likert digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017) .Dalam penelitian ini dapat menghasilkan jawaban dari kuesioner yang akan menghasilkan skor seperti yang terlihat di dalam tabel berikut :

Tabel 1. Skoring Kuesioner

No.	Pernyataan	Skor/Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Peneliti (2025)

3.5 Definisi Operasional Variabel

Berikut adalah definisi operasional variabel dalam penelitian ini :

Tabel 2. Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Jenis Skala
<i>Game After Work (X)</i>	Aktivitas bermain game yang dilakukan individu setelah menyelesaikan jam kerja, yang berfungsi sebagai sarana pemulihan psikologis dan fisiologis dari stres kerja	a. Frekuensi bermain (berapa kali bermain dalam seminggu); b. Durasi bermain (lama bermain per sesi) c. Jenis game (casual, kompetitif, strategi) d. Preferensi variasi game	Interval
<i>Work Recovery (Y1)</i>	Proses pemulihan kondisi psikologis dan fisiologis individu dari kelelahan dan stres kerja, yang memungkinkan individu mengembalikan energi dan kesiapan kerja.	a. <i>Psychological Detachment</i> (Pemisahan Psikologis) b. <i>Relaxation</i> (relaksasi) c. <i>Mastery</i> (Penguasaan) d. <i>Control</i> (Kontrol atas Waktu Luang)	Interval
Kinerja (Y2)	Hasil dari proses kerja yang mencerminkan kemampuan individu dalam menciptakan solusi kreatif, mengambil keputusan yang tepat, menganalisis situasi secara tajam, dan berkolaborasi secara efektif untuk mencapai tujuan pekerjaan.	a. Kreativitas b. Pengambilan keputusan yang tepat (decision making) c. Analisis yang tajam (analytical thinking) d. Kerja sama tim (<i>collaboration and teamwork</i>)	Interval

Variabel	Definisi	Indikator	Jenis Skala
Motivasi Kerja (Z)	Dorongan psikologis internal yang mengarahkan, mempertahankan, dan mengintensifkan perilaku kerja individu dalam mencapai tujuan pekerjaan	a. Energi mental dan emosional; b. Ketekunan dalam pekerjaan (Persistensi); c. Keinginan untuk berkembang (Growth-Oriented Attitude); d. Fokus dan kesiapan menghadapi tugas.	Interval

Sumber : Peneliti (2025)

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses sistematis untuk memahami, menginterpretasi, dan menyimpulkan informasi dari data. Tujuan utama analisis data adalah mengungkap pola, tren, dan hubungan dalam data, serta menghasilkan informasi yang dapat digunakan untuk membuat keputusan atau menyajikan temuan yang mendukung suatu hipotesis atau pertanyaan penelitian. Metode yang digunakan peneliti analisis deskriptif yaitu suatu pendekatan analisis data yang bertujuan untuk menyajikan, menggambarkan, dan menganalisis data secara sistematis tanpa melakukan inferensi atau generalisasi ke populasi lebih luas. Metode ini umumnya digunakan dalam penelitian ilmu sosial, pendidikan, dan bisnis untuk memberikan gambaran yang jelas tentang karakteristik suatu fenomena atau populasi. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disampaikan kepada pegawai tetap Bank Indonesia di kantor pusat dengan kriteria inklusi meliputi status kepegawaian aktif, usia Generasi Milenial dan Generasi Z, serta kesediaan mengisi kuesioner secara lengkap.

Responden dengan jabatan struktural menengah ke atas atau yang tidak memiliki pengalaman bermain game setelah jam kerja dikecualikan dari penelitian (kriteria eksklusi).

Dalam penelitian ini, tahap pengolahan data yang dipergunakan meliputi beberapa tahap :

3.6.1 Analisis Deskriptif

Metode deskriptif dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dalam metode ini akan diamati secara seksama aspek-aspek tertentu yang berkaitan erat dengan masalah yang diteliti, sehingga dapat diperoleh data primer yang menunjang penyusunan laporan penelitian ini. Data-data yang diperoleh dalam penelitian ini akan diolah, dianalisis dan diproses dengan teori-teori yang telah dipelajari, sehingga dapat memperjelas gambaran mengenai objek yang akan diteliti, dan dari gambaran objek tersebut dapat ditarik kesimpulan mengenai masalah yang diteliti.

3.6.2 Analisis Sem-PLS

Structural Equation Model – Partial Least Square (SEM-PLS) merupakan suatu metode *analysis Component* atau *Variance Based Structural Equation Modeling* dimana dalam pengolahan datanya merupakan program Smart-PLS versi 4.0. PLS merupakan *model alternative* dari *convarience based*

SEM. SEM – PLS dimaksud untuk *causal-predictive analysis* dalam situasi kompleksitas yang tinggi dan dukungan teori yang rendah.

Tujuan SEM – PLS adalah mencari hubungan *linear prediktif* optimal yang ada pada data. Walaupun SEM – PLS juga dapat digunakan sebagai mengkonfirmasi teori. Tetapi juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten. Metode analisis SEM – PLS tidak didasarkan oleh banyak asumsi, sehingga data tidak harus didistribusi secara normal multivariate dan sampel tidak harus benar.

Pada penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah *The Embedded Two Stage Approach* yang mana Metode analisis data SEM – PLS dengan *The Embedded Two Stage Approach* adalah suatu pendekatan yang digunakan untuk menguji dan mengembangkan model statistik dengan memanfaatkan SEM-PLS sebagai alat analisis primer. Pendekatan ini mengintegrasikan analisis konfirmatori (*confirmatory analysis*) dengan pendekatan SEM-PLS yang lebih eksploratif untuk menghasilkan model yang lebih baik.

Pendekatan *The Embedded Two Stage* pada *Structural Equation Modeling* (SEM) mengacu pada metode analisis yang melibatkan dua tahap atau langkah dalam menguji model SEM. Pendekatan ini digunakan ketika terdapat hubungan antara variabel laten (variabel yang tidak terukur secara langsung) dan variabel observasi (variabel yang terukur).

3.6.3 Tahapan Analisis SEM-PLS

a. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Hubungan antara setiap indikator dengan variabel latennya didefinisikan sebagai *measurement model* atau *outer model*. Nilai koefisien dari persamaan akan menjelaskan bahwa hubungan atau pengaruh antar variabel sesuai dengan paradigma penelitian. Pengujian pada *outer model* yaitu :

1) Uji Validitas

Validitas menjadi hal yang sangat penting karena validitas menjamin keabsahan pengukuran dari skala yang ditentukan dari variabel-variabel yang digunakan dalam menentukan hubungan suatu kejadian atau fenomena. Validitas adalah pernyataan sampai sejauh mana data data yang ditampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data adalah valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya (Agung & Yuesti, 2019)

Pada analisis *SmartPLS*, validitas diukur dengan menggunakan dua instrumen, yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity* (Solimun, 2017). *Convergent validity* merupakan korelasi antar skor indikator reflektif dengan skor

variabel latennya, sedangkan *discriminant validity* merupakan pengukuran indikator refleksif dengan skor variabel latennya. Indikator penelitian dinyatakan valid jika $P\text{-value} < 0.05$.

2) Uji Realibilitas

Reliabilitas suatu skala diartikan sejauh mana suatu proses pengukuran bebas dari kesalahan (*error*). Keandalan (*reability*) sangat berkaitan dengan akurasi dan konsistensi. Suatu Skala dikatakan handal/reliabel, jika menghasilkan hasil yang sama ketika pengukuran dilakukan berulang serta dilakukan dalam kondisi konstan (sama) (Hardani et al., 2020). Reliabilitas adalah tingkat ketepatan, ketelitian atau keakuratan sebuah instrumen. Jadi reliabilitas menunjukkan apakah instrumen tersebut secara konsisten memberikan hasil ukuran yang sama tentang sesuatu yang diukur pada waktu yang berlainan. Reliabilitas suatu instrumen diketahui dengan melakukan pengujian secara eksternal (reliabilitas eksternal/konsisten eksternal) ataupun pengujian secara internal (reliabilitas internal/konsisten internal) (Agung & Yuesti, 2019). Suatu alat ukur disebut reliabel apabila responden konsisten dalam mengisi alat ukur atau daftar pertanyaan yang diajukan. Reabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten. Pada *SmartPLS*, pengukuran reliabilitas diukur dengan *composite reliability* dan *alpha Cronbach*. *Composite Reliability* adalah kelompok

indikator yang mengukur sebuah variabel memiliki reliabilitas komposit yang baik berdasarkan skor composite reliability, sedangkan *Alpha Cronbach* adalah kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel memiliki reliabilitas komposit yang baik berdasarkan nilai koefisien alpha. Dengan ketentuan *composite reliability* >0.70 dan *alpha cronbach* >0.60 maka instrumen penelitian dinyatakan *reliabel* (Ghozali & Kusumadewi, 2023)

b. Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian pada *inner model* digunakan untuk menguji hubungan antar konstruk laten. Inner model termasuk diantaranya *structural model*, *inner relation*, dan *substantive theory*. *Inner model* dapat diuji dengan melihat nilai R-square, pengaruh langsung (*direct effects*), dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) untuk memperoleh informasi seberapa variabel laten independen mempengaruhi variabel laten dependen.

- 1) R^2 , Hasil R^2 merepresentasikan jumlah varian dari konstruk yang dijelaskan oleh model. Ketentuan untuk nilai R^2 adalah: 0.67 (model struktur kuat), 0.33 (model struktur moderate) dan 0.19 (model struktur lemah) (Ghozali & Kusumadewi, 2023).
- 2) F^2 , nilai F^2 dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Interpretasi nilai F^2 sama yang

direkomendasikan yaitu 0,02 memiliki pengaruh kecil; 0,15 memiliki pengaruh moderat dan 0,35 memiliki pengaruh besar pada level structural (Ghozali & Kusumadewi, 2023).

- 3) Q^2 , nilai Q^2 dilihat untuk mengetahui seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q^2 yang lebih besar dari 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance*, sedangkan kurang dari 0 menunjukkan model tidak memiliki *predictive relevance* (Ghozali & Kusumadewi, 2023).

Pengujian Hipotesis, Pengujian hipotesis antar konstruk dengan *metode resampling bootstrapping* (Ghozali & Kusumadewi, 2023) Statistik uji yang digunakan adalah statistik t atau uji t, penerapan metode resampling memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar. Dalam SEM – PLS, selain memprediksi model juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten. *Direct effect* adalah pengaruh langsung dari sebuah variabel laten exogen terhadap variabel laten endogen. *Indirect effect* adalah pengaruh tidak langsung dari sebuah variabel laten exogen terhadap variabel laten endogen melalui sebuah variabel perantara endogen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Variabel

4.1.1 Profil Responden

Profil responden disajikan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik dasar peserta penelitian. Sebanyak 150 responden berpartisipasi dalam penelitian ini dan seluruh jawaban dinyatakan layak untuk dianalisis. Karakteristik responden pada penelitian ini ditinjau berdasarkan kriteria inklusi dan kriteria eksklusi, karena kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang erat dengan preferensi aktivitas *digital leisure*.

a. Distribusi Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari total responden, sebanyak 128 responden (85,3%) adalah laki-laki, sedangkan 22 responden (14,7%) adalah perempuan. Dominasi responden laki-laki ini merupakan temuan yang lazim dalam penelitian mengenai aktivitas bermain game, mengingat studi-studi sebelumnya menunjukkan bahwa laki-laki cenderung memiliki tingkat ketertarikan lebih tinggi terhadap permainan digital dibandingkan perempuan. Kondisi ini mendukung relevansi penelitian, karena mayoritas responden berasal dari kelompok yang secara demografis memang memiliki kecenderungan lebih kuat untuk melakukan aktivitas *game after work* sebagai bentuk hiburan maupun relaksasi.

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (n)	Persentase
Laki-laki	128	85,30%
Perempuan	22	14,70%
Total	150	100%

b. Distribusi Berdasarkan Usia

Usia responden berada pada rentang 22 hingga 48 tahun, dengan rata-rata usia 36,5 tahun. Rentang usia ini menggambarkan kelompok pekerja yang berada pada fase produktif dan memiliki ritme kerja yang relatif intens. Mayoritas responden berada pada usia 34–39 tahun, yang termasuk dalam kategori generasi milenial awal hingga menengah. Generasi ini merupakan kelompok yang tumbuh pada masa perkembangan pesat teknologi digital, perangkat komputer, dan konsol game. Oleh karena itu, kedekatan mereka dengan teknologi interaktif menjadikan aktivitas permainan digital sebagai pilihan *leisure* yang wajar dan tidak asing. Hal ini menjelaskan mengapa penggunaan game sebagai sarana relaksasi (*game after work*) memiliki tingkat penerimaan yang tinggi pada kelompok usia ini. Sebagai tambahan, generasi milenial dikenal memiliki pola kerja dengan tuntutan mental cukup tinggi, sehingga kebutuhan akan *micro-recovery* melalui aktivitas ringan seperti bermain game menjadi semakin relevan dan mudah diterima.

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Rentang Usia	Jumlah (n)	Persentase (%)
20–25 tahun	6	4.00%
26–30 tahun	14	9.33%
31–35 tahun	38	25.33%
36–40 tahun	64	42.67%
41–45 tahun	21	14.00%
46–50 tahun	7	4.67%
51–60 tahun	0	0.00%
Total	150	100%

c. Distribusi Berdasarkan Pangkat

Distribusi jabatan responden pada Tabel 7 menunjukkan bahwa mayoritas partisipan penelitian berada pada level jabatan operasional, seperti Staff, Pelaksana, serta sebagian pada posisi Asisten Manajer dan Manajer. Sebanyak 28 responden berada pada jabatan Asisten Manajer, 17 responden pada jabatan Manajer, 9 responden sebagai Pelaksana, dan 28 responden sebagai Staff. Selain itu, terdapat 68 responden yang memilih untuk tidak menyebutkan jabatannya. Hal ini dapat terjadi karena pertanyaan bersifat opsional atau responden merasa bahwa penyebutan jabatan merupakan informasi sensitif. Meskipun demikian, distribusi ini tetap memberikan gambaran umum mengenai komposisi posisi pekerjaan responden, yang relevan dalam memahami konteks beban kerja serta karakteristik lingkungan kerja yang dapat memengaruhi perilaku pemulihan melalui *game after work*.

Komposisi tersebut telah sesuai dengan kriteria inklusi dan kriteria eksklusi yang ditetapkan peneliti, yaitu tidak menyertakan pegawai dengan jabatan struktural tinggi (misalnya kepala divisi, direktur, atau setara) yang berpotensi memiliki beban kerja strategis dan kecenderungan membawa pekerjaan ke luar jam kerja. Seluruh jabatan yang teridentifikasi dalam data merupakan jabatan non-struktural dan operasional, sehingga relevan dengan fokus penelitian pada pola pemulihan psikologis melalui *game after work* pada tenaga pelaksana teknis. Dengan demikian, distribusi jabatan ini mendukung validitas analisis karena populasi yang terlibat telah memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi secara konsisten.

Tabel 5. Distribusi Berdasarkan Pangkat

Jabatan	Pangkat	Persentase (%)
Asisten Manajer	28	19%
Manajer	17	11%
Pelaksana	9	6%
Staf	28	19%
Tidak bersedia menyebutkan	68	45%
Total	150	100%

4.1.2 Index Jawaban Responden

Pada bagian ini, peneliti menyajikan index jawaban responden sebagai bentuk analisis deskriptif untuk menggambarkan kecenderungan persepsi responden terhadap setiap indikator variabel penelitian. Penyajian indeks ini bertujuan untuk memberikan interpretasi kuantitatif mengenai tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan

dalam kuesioner, sebelum dilakukan analisis lebih lanjut menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM-PLS).

Pengukuran persepsi responden dalam penelitian ini menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari *Sangat Tidak Setuju* (skor 1) hingga *Sangat Setuju* (skor 5). Skala Likert merupakan teknik pengukuran sikap yang paling luas digunakan dalam penelitian sosial dan perilaku karena mampu menangkap variasi tingkat persetujuan responden secara sistematis.

Untuk memperjelas interpretasi distribusi jawaban, digunakan perhitungan nilai indeks yang dihitung berdasarkan persentase frekuensi jawaban responden pada masing-masing kategori skala. Nilai indeks memberikan gambaran ringkas mengenai kecenderungan jawaban responden dalam bentuk skor agregat, sehingga memudahkan peneliti dalam mengklasifikasikan hasil jawaban ke dalam kategori tertentu.

a. Menghitung Nilai Index Jawaban Responden

$$\text{Nilai Indeks} = ((\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5)) / 5$$

Keterangan : F1 adalah frekuensi responden yang menjawab 1

F2 adalah frekuensi responden yang menjawab 2

F3 adalah frekuensi responden yang menjawab 3

F4 adalah frekuensi responden yang menjawab 4

F5 adalah frekuensi responden yang menjawab 5

Dengan menggunakan kriteria tiga kotak (*Three-box Method*), akan membagi jawaban dalam tiga kategori sebagai dasar interpretasi nilai index sebagai berikut :

Kategori index : Rendah = 20 - 46,6

Sedang = 46,7 – 73,3

Tinggi 73,4 – 100

Variable Game After Work (X)		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Nilai
No	Pertanyaan	f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	Indeks
1	Saya bermain game beberapa kali dalam seminggu untuk mengisi waktu setelah bekerja	2	1,33%	4	2,67%	6	4,00%	100	66,67%	38	25,33%	77,33
2	Saya meluangkan waktu tertentu setiap sesi untuk bermain game setelah bekerja	2	1,33%	5	3,33%	12	8,00%	97	64,67%	34	22,67%	76,27
3	Saya memilih jenis game tertentu (kasual, strategi, kompetitif) sesuai kebutuhan saya setelah	2	1,33%	1	0,67%	12	8,00%	100	66,67%	35	23,33%	77,33
4	Saya memiliki preferensi variasi game yang saya mainkan setelah bekerja	3	2,00%	2	1,33%	12	8,00%	94	62,67%	39	26,00%	76,67
Rata-Rata											76,90	
(Tinggi)												

Berdasarkan hasil perhitungan indeks jawaban responden pada variabel *Game After Work (X)*, diperoleh nilai rata-rata indeks sebesar 76,90 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden secara umum memiliki tingkat persetujuan yang kuat terhadap aktivitas bermain game setelah bekerja sebagai bentuk pengisian waktu luang.

Nilai indeks pada masing-masing indikator berada pada rentang 76,67 hingga 77,33, yang mengindikasikan bahwa responden cenderung bermain game beberapa kali dalam seminggu serta meluangkan waktu tertentu untuk bermain setelah menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, responden juga menunjukkan adanya preferensi terhadap jenis game tertentu yang dipilih sesuai kebutuhan hiburan dan kenyamanan setelah bekerja.

Dengan demikian, hasil ini menggambarkan bahwa aktivitas *game after work* merupakan kebiasaan yang cukup relevan bagi responden sebagai salah satu bentuk kegiatan pemulihan setelah jam kerja.

Variable Work Recovery (Y1)												
No	Pertanyaan	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Nilai Indeks
		f	(%)	f	(%)	f	(%)	F	(%)	f	(%)	
1	Saya merasa dapat melepaskan diri dari pikiran kerja saat bermain game setelah bekerja.	2	1,33%	2	1,33%	5	5,33%	100	66,67%	41	27,33%	78,00
2	Saya merasa lebih rileks setelah bermain game seputaran kerja.	2	1,33%	3	2,00%	9	6,00%	94	62,67%	42	28,00%	77,20
3	Saya merasa memperoleh pengalaman baru atau menguasai keterampilan saat bermain game se	4	2,67%	2	1,33%	10	6,67%	99	66,00%	35	23,33%	76,53
4	Saya merasa memiliki kendali atas waktu luang saya ketika memilih bermain game.	1	0,67%	5	3,33%	14	9,33%	91	60,67%	39	26,00%	76,40
Rata-Rata											77,03	
(Tinggi)												

Pada variabel *Work Recovery* (Y1), hasil indeks jawaban responden menunjukkan nilai rata-rata sebesar 77,03, yang berada dalam kategori tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa responden merasakan manfaat pemulihan psikologis setelah bekerja melalui aktivitas bermain game. Indikator dengan nilai indeks tertinggi terdapat pada pernyataan mengenai kemampuan responden untuk melepaskan diri dari pikiran pekerjaan saat bermain game, dengan nilai indeks mencapai 78,00. Hal ini menunjukkan bahwa bermain game membantu responden dalam mengurangi tekanan mental dan memberikan ruang relaksasi setelah bekerja. Secara keseluruhan, variabel *work recovery* mencerminkan bahwa aktivitas bermain game setelah kerja dapat berperan sebagai strategi *micro-recovery*, yaitu pemulihan singkat yang membantu individu memulihkan energi psikologis sebelum kembali menghadapi tuntutan pekerjaan.

Variable Kinerja (Y2)												
No	Pertanyaan	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Nilai Indeks
		f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	
1	Saya merasa mampu menghasilkan ide-ide kreatif dalam pekerjaan saya.	1	0,67%	1	0,67%	13	8,67%	98	65,33%	37	24,67%	77,60
2	Saya mampu mengambil keputusan yang tepat dalam pekerjaan saya.	0	0,00%	0	0,00%	14	9,33%	94	62,67%	42	28,00%	78,13
3	Saya mampu menganalisis situasi pekerjaan secara tajam dan tepat.	1	0,67%	1	0,67%	12	8,00%	103	68,67%	33	22,00%	77,73
4	Saya dapat bekerja sama secara efektif dengan rekan kerja dalam tim.	0	0,00%	0	0,00%	3	2,00%	94	62,67%	53	35,33%	79,60
Rata-Rata											78,27	
(Tinggi)												

Hasil analisis indeks pada variabel Kinerja (Y2) menunjukkan nilai rata-rata sebesar 78,27, yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menandakan bahwa responden menilai dirinya memiliki tingkat kinerja yang baik dalam menjalankan pekerjaan.

Nilai indeks tertinggi terdapat pada indikator kemampuan responden untuk bekerja sama secara efektif dalam tim, dengan nilai indeks sebesar 79,60. Selain itu, responden juga menunjukkan tingkat persetujuan tinggi pada kemampuan mengambil keputusan yang tepat serta menghasilkan ide-ide kreatif dalam pekerjaan.

Dengan demikian, temuan ini menunjukkan bahwa responden secara umum merasa mampu mempertahankan performa kerja yang optimal, baik dari sisi produktivitas, ketepatan pengambilan keputusan, maupun kolaborasi dalam lingkungan kerja.

Variable Motivasi Kerja (Z)												
No	Pertanyaan	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Nilai Indeks
		f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	f	(%)	
1	Saya merasa berenergi dan siap secara mental setelah bermain game untuk kembali bekerja.	3	2,00%	1	0,67%	15	10,00%	98	65,33%	33	22,00%	76,53
2	Saya mampu mempertahankan semangat kerja meskipun menghadapi tantangan setelah bermain game.	3	2,00%	2	1,33%	9	6,00%	95	63,33%	41	27,33%	77,07
3	Saya memiliki dorongan untuk terus belajar dan berkembang setelah bermain game.	2	1,33%	1	0,67%	17	11,33%	94	62,67%	36	24,00%	76,67
4	Saya merasa lebih fokus dan siap menghadapi pekerjaan setelah bermain game.	2	1,33%	2	1,33%	17	11,33%	93	62,00%	36	24,00%	76,40
Rata-Rata											76,67	
(Tinggi)												

Berdasarkan hasil indeks jawaban responden pada variabel Motivasi Kerja (Z), diperoleh nilai rata-rata sebesar 76,67, yang berada dalam kategori

tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki motivasi kerja yang kuat dalam menjalankan aktivitas profesionalnya.

Indikator motivasi kerja mencerminkan bahwa responden merasa lebih siap secara mental setelah bermain game, mampu mempertahankan semangat dalam menghadapi tantangan pekerjaan, serta memiliki dorongan untuk terus belajar dan berkembang. Nilai indeks pada indikator-indikator variabel ini berada pada rentang 76,40 hingga 77,07, yang menegaskan konsistensi persepsi responden dalam kategori tinggi.

Dengan demikian, hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja responden tetap terjaga dan dapat dipengaruhi secara positif oleh aktivitas pemulihan setelah kerja.

4.2 Hasil Olah Data

4.2.1 Outer Model

Uji model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk mengukur hubungan antara variabel/konstruksi dengan indikator atau deskriptornya. Menguji validitas dan reliabilitas deskriptor atau indikator konstruksi. Di dalam model pengukuran, dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan uji validitas konvergen dan diskriminan. Sedangkan uji reliabilitas digunakan *Cronbach's Alpha* dan *Composite reliability*.

1) Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen dilakukan dengan dua cara. Pertama, dengan melihat nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. Nilai

AVE harus di atas 0,50. Kedua, dengan melihat nilai loading factor. Idealnya nilai loading factor harus di atas 0,70. Namun butir pernyataan dengan nilai loading factor diantara 0,60 - 0,70 dapat dipertahankan dan dinyatakan valid jika nilai AVE sudah di atas 0,50. Berikut adalah nilai outer loadings dari masing – masing indikator :

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Konvergen Dengan *Outer Loadings*

Variabel	Indikator	Outer Loadings
Game After Work (X)	X01	0.865
	X02	0.871
	X03	0.819
	X04	0.866
Work Recovery (Y1)	Y101	0,831
	Y102	0,875
	Y103	0,829
	Y104	0,642
Kinerja (Y2)	Y201	0,657
	Y202	0,852
	Y203	0,799
	Y04	0,815
Motivasi Kerja (Z)	Z01	0,888
	Z02	0,882
	Z03	0,882
	Z04	0,824

Sumber : SmartPLS 4 (2025)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa sebagian besar nilai *outer loadings* pada masing-masing indikator berada di atas 0,70, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut memiliki kontribusi yang kuat dalam menjelaskan konstruk yang diukur. Dengan demikian, secara umum seluruh konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

Namun demikian, terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai *outer loading* di bawah 0,70, yaitu indikator Y104 pada variabel *Work Recovery* dengan nilai 0,642 dan indikator Y201 pada variabel *Kinerja* dengan nilai 0,657. Meskipun demikian, indikator dengan nilai *loading* antara 0,60 hingga 0,70 masih dapat dinyatakan dapat diterima, khususnya apabila nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada masing-masing konstruk memenuhi batas minimum yang disyaratkan.

Selanjutnya, pengujian validitas konvergen juga diperkuat melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang diperoleh dari hasil perhitungan menggunakan SmartPLS. Nilai AVE menunjukkan besarnya varians indikator yang dapat dijelaskan oleh konstruk laten. Berikut ini disajikan nilai AVE pada masing-masing variabel penelitian. Berikut ini adalah nilai AVE pada masing – masing variabel :

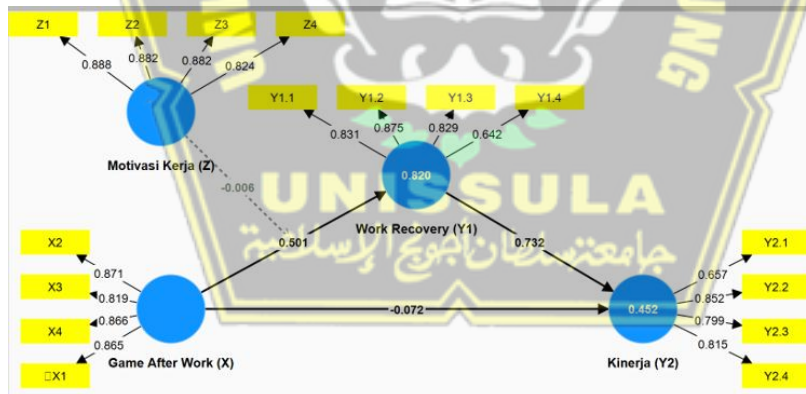
Tabel 7. Hasil Uji Validitas Konvergen dengan Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Game After Work	0.732
Work_Recovery	0.639
Kinerja	0.615
Motivasi Kerja	0.756

Sumber : SmartPLS 4 (2025)

Hasil uji validitas konvergen dengan AVE menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki AVE di atas 0.50. Itu artinya variabel penelitian telah memenuhi prasyarat uji validitas konvergen. Model hasil uji validitas konvergen yang dilakukan dengan perangkat lunak SmartPLS dapat dilihat dalam gambar di bawah ini :

GAMBAR 2. MODEL HASIL UJI VALIDITAS KONVERGEN



Sumber : SmartPLS 4 (2025)

2) Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan dilakukan untuk melihat pembeda dari tiap konstruk yang diukur. Uji validitas diskriminan dapat dilakukan

dengan melihat nilai cross loading dari setiap variabel harus di atas 0,70. Selain itu, uji validitas diskriminan juga dapat dilakukan dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar variabel dalam penelitian tersebut. Jika akar kuadrat nilai AVE dari setiap variabel memiliki nilai yang lebih besar daripada nilai korelasi antar-variabel, maka dapat dikatakan bahwa model penelitian memiliki validitas diskriminan yang baik. Berikut ini adalah nilai akar kuadrat AVE dan hasil uji validitas diskriminan.

Tabel 8. Nilai AVE dan Akar Kuadrat AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Akar Kuadrat AVE
<i>Game After Work</i>	0.732	0.855
<i>Work Recovery</i>	0.639	0.799
Kinerja	0.611	0.784
Motivasi Kerja	0.756	0.869

Sumber : SmartPLS 4 (2025)

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Diskriminan

	GAW	K	MK	WR
<i>Game After Work</i>	0,855			
Kinerja	0,550	0,784		
Motivasi Kerja	0,738	0,697	0,869	
<i>Work Recovery</i>	0,849	0,671	0,839	0,799

Sumber : SmartPLS 4 (2025)

Dari hasil pengolahan data dapat terlihat bahwa nilai cross loading di atas 0.70 dan nilai akar kuadrat AVE suatu konstruk, lebih

tinggi daripada konstruk lainnya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki nilai validitas diskriminan yang baik.

3) Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji composite reliability dan Cronbach's alpha. Nilai composite reliability dan Cronbach's alpha dinyatakan baik jika lebih besar dari 0.7. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas.

Tabel 10. Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Game After Work	0,878	0,880
Work_Recovery	0,788	0,803
Kinerja	0,892	0,895
Motivasi Kerja	0,806	0,819

Sumber : SmartPLS 4 (2025)

Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's alpha* untuk semua variabel penelitian adalah di atas 0,70. Maka disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

4.2.2 Inner Model

Uji inner model atau uji model struktural bertujuan untuk memperkirakan hubungan antar konstruk di dalam model penelitian. Dalam penelitian ini, untuk uji inner model akan dilakukan dengan mencari nilai VIF dan R-Square.

1) Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan mengevaluasi nilai VIF (Variance Inflation Factor). Berikut ini adalah hasil uji multikolinearitas.



Tabel 11. Nilai Variance Inflation Factor (VIF)

Variabel	Variance Inflation Factor (VIF)	
	Kinerja Karyawan	Motivasi
<i>Game After Work</i>		2.342
Motivasi Kerja		2.266
<i>Work Recovery</i>	3.591	

Sumber : SmartPLS 4 (2025)

Nilai VIF yang baik adalah dibawah 5.00. Hasil uji multikolinearitas dari hubungan antar variabel penelitian ini adalah di bawah 5.00. Hal ini berarti hubungan antar variabel eksogen tidak tinggi atau tidak terjadi multikolinearitas.

2) Hasil Uji Kesesuaian Model

Berikut ini adalah hasil uji kesesuaian model menggunakan nilai R-square. R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel endogen oleh variabel eksogen. Nilai R-Square semakin baik jika nilainya mendekati 1 atau 100 %.

Tabel 12. Tabel Koefisien Determinasi

Variabel	R-square
Kinerja	0.452
Work Recovery)	0.820

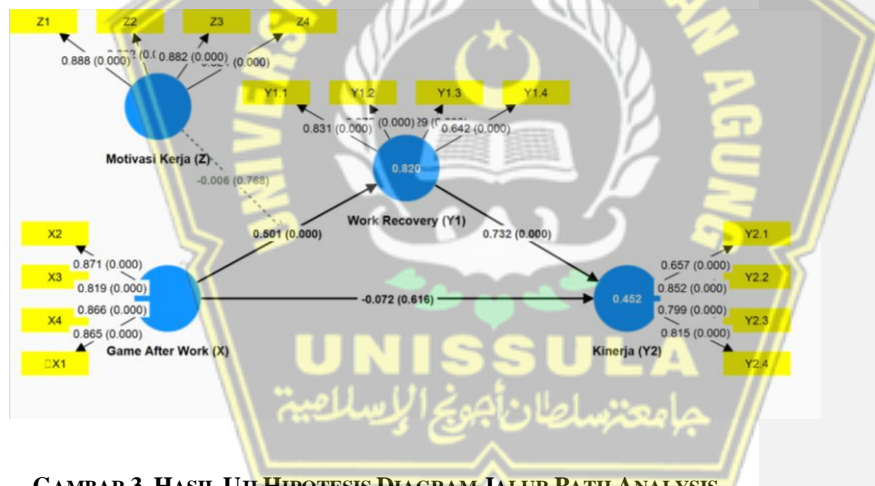
Sumber : SmartPLS 4 (2025)

Tabel 12 menunjukkan koefisien determinasi (R-square) dari dua variabel, yaitu "Kinerja" dan "Work-Recovery." Nilai R-square

untuk variabel "Kinerja" adalah 0.452, yang berarti bahwa model ini dapat menjelaskan sekitar 45,2% dari variabilitas dalam kinerja. Sedangkan untuk variabel "Work-Recovery," nilai R-square adalah 0,820, menunjukkan bahwa model ini mampu menjelaskan sekitar 82% dari variabilitas dalam pemulihan kerja. Semakin tinggi nilai R-square, semakin baik model dalam menjelaskan variabilitas data yang diamati.

1. Pengujian Hipotesis

Berikut adalah hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini :



GAMBAR 3. HASIL UJI HIPOTESIS DIAGRAM JALUR PATH ANALYSIS

SUMBER : SMARTPLS 4 (2025)

Hipotesis penelitian yaitu :

- H1 : *Game After Work* berpengaruh positif terhadap *Work Recovery*
- H2 : *Game After Work* berpengaruh positif terhadap *Kinerja*
- H3 : *Work Recovery* berpengaruh positif terhadap *Kinerja*

- H4 : *Work Recovery* memediasi pengaruh *Game After Work* terhadap Kinerja
- H5 : Motivasi Kerja memoderasi hubungan antara *Game After Work* dan *Work Recovery*

Syarat pengambilan keputusan yaitu :

- Jika nilai signifikansi $< 0,05$; maka Hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel.
- Jika nilai signifikansi $> 0,05$; maka Hipotesis ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel.

Tabel 13. Hasil Pengujian Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Game After Work (X) -> Work Recovery (Y1)	0,501	0,512	0,077	6,508	0
Game After Work (X) -> Kinerja (Y2)	-0,072	-0,06	0,143	0,502	0,616
Work Recovery (Y1) -> Kinerja (Y2)	0,732	0,733	0,133	5,506	0
Game After Work (X) -> Work Recovery (Y1) -> Kinerja (Y2)	0,367	0,372	0,078	4,736	0,000
Motivasi Kerja (Z) x Game After Work (X) -> Work Recovery (Y1)	-0,006	-0,006	0,02	0,294	0,768

Sumber : SmartPLS 4 (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat dijelaskan sbb :

- Pengaruh *Game After Work* terhadap *Work Recovery*

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai original sampel sebesar 0.501 (positif) dan signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ menunjukkan bahwa variabel *Game After Work* berpengaruh positif terhadap *Work*

Recovery. Dengan demikian hipotesis pertama yang berbunyi *Game After Work* berpengaruh positif terhadap *Work Recovery* dapat diterima.

b. Pengaruh *Game After Work* terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai original sampel sebesar 0.072 (negatif) dan signifikansi sebesar $0.616 > 0.05$ menunjukkan bahwa variabel *Game After Work* berpengaruh negatif terhadap Kinerja. Dengan demikian hipotesis kedua yang berbunyi *Game After Work* berpengaruh positif terhadap Kinerja ditolak.

c. Pengaruh *Work Recovery* terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai original sampel sebesar 0.732 (positif) dan signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ menunjukkan bahwa variabel *Work Recovery* berpengaruh positif terhadap Kinerja. Dengan demikian hipotesis ketiga yang berbunyi *Game After Work* berpengaruh positif terhadap Kinerja dapat diterima.

d. Mediasi *Work Recovery* Pada Pengaruh *Game After Work* Terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ menunjukkan bahwa variabel *Work Recovery* memberikan efek memediasi pengaruh *Game After Work* terhadap Kinerja. Dengan demikian, hipotesis ke-empat yang berbunyi *Work Recovery* memediasi pengaruh *Game After Work* terhadap Kinerja dapat diterima.

e. Moderasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh *Game After Work* Terhadap *Work Recovery*

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa signifikansi sebesar $0.768 > 0.05$ menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja tidak memberikan efek memoderasi hubungan antara *Game After Work* dan *Work Recovery*. Dengan demikian, hipotesis kelima yang berbunyi motivasi kerja memoderasi hubungan antara *Game After Work* dan *Work Recovery* ditolak.

Commented [1]: Buat seperti diatas

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh *Game After Work* Terhadap *Work Recovery*

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa bermain game setelah jam kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap proses pemulihan psikologis atau *work recovery* pegawai. Berdasarkan nilai original sampel sebesar 0.501 dengan signifikansi 0.000 (lebih kecil dari 0.05), hasil ini menegaskan bahwa aktivitas bermain game bukan hanya sekadar hiburan, tetapi juga berfungsi sebagai mekanisme penting dalam pemulihan dari tekanan pekerjaan. Aktivitas ini memberikan kesempatan bagi pegawai untuk melepaskan diri dari tuntutan pekerjaan yang membebani mereka sepanjang hari, sehingga menciptakan ruang untuk relaksasi mental dan pemulihan energi fisik serta emosional.

Secara lebih rinci, *work recovery* mencakup berbagai proses penting seperti *detachment* atau pemisahan dari pekerjaan, relaksasi emosional, serta peningkatan energi. *Game After Work* berperan besar dalam membantu

pegawai melakukan *detachment*, yaitu proses melepaskan pikiran dari stres kerja yang menumpuk, memberi otak kesempatan untuk beristirahat. Selain itu, aktivitas ini juga memberikan relaksasi emosional dengan cara menurunkan ketegangan dan stres yang mungkin muncul akibat pekerjaan. Pegawai yang menikmati waktu bermain game merasa lebih rileks, yang pada gilirannya mempersiapkan mereka untuk menghadapi tantangan kerja dengan mental yang lebih stabil keesokan harinya.

Selain aspek relaksasi, *game after work* juga berfungsi sebagai sarana untuk merasakan pencapaian, atau mastery. Saat pegawai berhasil mengatasi tantangan atau mencapai level tertentu dalam permainan, mereka merasakan pencapaian yang memperkuat rasa kompetensi. Pengalaman ini meningkatkan kepercayaan diri mereka dan memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja. Lebih jauh lagi, aktivitas bermain game memperkuat dimensi kontrol dalam work recovery. Pegawai memiliki kebebasan untuk menentukan kapan dan bagaimana mereka ingin bermain, yang menciptakan rasa otonomi atas waktu luang mereka. Otonomi ini sangat penting untuk menjaga keseimbangan psikologis dan mengurangi rasa tertekan yang sering kali dialami di lingkungan kerja.

Temuan ini sejalan dengan teori *Conservation of Resources* (COR) (Hobfoll, 1989), yang menjelaskan bahwa kegiatan hiburan atau *leisure* berperan dalam membantu individu memulihkan dan meningkatkan sumber daya psikologis mereka. Dalam konteks ini, *game after work* dapat dianggap sebagai investasi sumber daya psikologis yang mendukung pegawai dalam

menghadapi tuntutan kerja berikutnya. Lebih lanjut, dalam kerangka *Job Demands–Resources* (JD-R) (Schaufeli & Taris, 2014), *game after work* dapat dilihat sebagai sumber daya pribadi yang membantu pegawai menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan cara yang sehat. Dengan adanya proses pemulihan yang baik, pegawai dapat mempertahankan motivasi dan kinerja meskipun beban kerja yang mereka hadapi cukup tinggi.

Konteks di Bank Indonesia, dengan tuntutan pekerjaan administratif dan analitis yang kompleks, semakin memperkuat relevansi temuan ini. Pegawai yang terbiasa dengan aktivitas *leisure digital* seperti bermain game dapat lebih tahan terhadap tekanan pekerjaan dan menjaga produktivitas mereka tetap stabil. Meski demikian, penting untuk memperhatikan jenis dan durasi permainan yang dipilih. Game yang terlalu intens atau kompetitif justru dapat menambah stres, sehingga lebih disarankan untuk memilih game yang ringan dan menyenangkan, serta sesuai dengan preferensi pegawai untuk mendukung proses pemulihan secara optimal.

Lebih jauh lagi, efek positif dari *game after work* tidak hanya berkontribusi pada pemulihan psikologis, tetapi juga memperkuat kesejahteraan emosional pegawai. Aktivitas ini membantu pegawai merasa lebih bahagia, lebih tenang, dan lebih mampu mengontrol emosi mereka, yang berujung pada hubungan sosial yang lebih harmonis di tempat kerja. Selain itu, bermain game dapat menjadi sarana untuk mempererat hubungan sosial jika dilakukan bersama rekan kerja atau keluarga. Interaksi sosial yang positif

ini semakin memperkuat proses pemulihan, karena pegawai merasa didukung dan terhubung dengan lingkungan sosial mereka.

Secara keseluruhan, *game after work* terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *work recovery*. Aktivitas ini tidak hanya membantu pegawai melepaskan diri dari tekanan kerja, tetapi juga memberikan relaksasi, kesempatan untuk merasakan pencapaian, serta meningkatkan kontrol atas waktu luang mereka. Oleh karena itu, *game after work* dapat dianggap sebagai strategi digital leisure yang efektif dalam menjaga keseimbangan psikologis dan mendukung kinerja pegawai, menjadikannya bagian penting dalam manajemen kesejahteraan dan produktivitas di tempat kerja.

4.3.2 Pengaruh Game After Work Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa aktivitas *Game After Work* berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, dengan nilai original sampel sebesar -0.072 dan signifikansi 0.616, yang lebih besar dari 0.05. Temuan ini mengindikasikan bahwa aktivitas bermain game setelah bekerja tidak secara langsung meningkatkan maupun menurunkan kinerja responden dalam pekerjaan. Dengan kata lain, meskipun bermain game dapat berfungsi sebagai aktivitas hiburan atau pengisi waktu setelah bekerja, dampaknya terhadap kinerja tidak muncul secara langsung tanpa adanya mekanisme perantara.

Hasil ini juga menunjukkan bahwa peningkatan kinerja kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti proses pemulihan kerja (*work recovery*)

atau kondisi psikologis setelah bekerja, dibandingkan aktivitas bermain game itu sendiri. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh langsung *game after work* terhadap kinerja dinyatakan tidak didukung.

4.3.3 Pengaruh Work Recovery Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work Recovery* memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap kinerja pegawai, dengan nilai original sampel sebesar 0.732 dan signifikansi 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Temuan ini menegaskan bahwa pemulihan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan kualitas performa pegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari. Pemulihan yang baik memungkinkan pegawai untuk mengembalikan energi fisik dan psikologis, yang langsung berpengaruh pada efektivitas mereka di tempat kerja.

Work recovery mencakup berbagai proses penting seperti detachment, relaksasi, mastery, dan kontrol. Ketika pegawai dapat melepaskan diri dari tekanan pekerjaan setelah jam kerja, mereka kembali dengan energi baru, yang berimbas langsung pada peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja. Pemulihan ini memberikan kesempatan bagi pegawai untuk memulihkan kondisi mental mereka, sehingga mereka dapat bekerja lebih baik setelah beristirahat.

Proses detachment dari pekerjaan sangat penting untuk mengurangi kelelahan mental. Dengan melepaskan beban kerja setelah jam kerja, pegawai memiliki kesempatan untuk menyegarkan pikiran mereka, yang

memungkinkan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, akurat, dan fokus. Hasilnya, kualitas output yang dihasilkan meningkat, dan pegawai mampu memberikan performa terbaik dalam tugas yang mereka kerjakan.

Relaksasi yang diperoleh melalui *work recovery* juga memiliki dampak positif terhadap kesejahteraan emosional pegawai. Pegawai yang merasa lebih tenang cenderung menjadi lebih sabar dan teliti dalam menjalankan pekerjaan mereka, yang mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan dan meningkatkan kepuasan kerja. Dengan kondisi mental yang lebih stabil, pegawai dapat berkontribusi lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi.

Mastery dalam aktivitas *leisure* memberikan rasa kompetensi yang dibawa ke dalam pekerjaan. Ketika pegawai merasakan pencapaian atau kemajuan dalam aktivitas yang mereka lakukan, kepercayaan diri mereka meningkat. Mereka merasa lebih siap dan optimis dalam menghadapi tantangan pekerjaan yang ada, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu maupun tim di organisasi.

Kontrol atas waktu luang juga memperkuat perasaan otonomi. Pegawai yang merasa memiliki kontrol atas kehidupan mereka, terutama dalam hal pemanfaatan waktu luang, lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal di tempat kerja. Dengan adanya otonomi, pegawai merasa dihargai dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka, yang mendorong peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

Temuan ini sejalan dengan teori *Self-Determination* (Ryan & Deci, 2000), yang menekankan pentingnya pemenuhan kebutuhan psikologis dasar seperti otonomi dan kompetensi untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. *Work recovery* menjadi sarana yang efektif untuk memenuhi kebutuhan psikologis tersebut, yang berdampak pada peningkatan motivasi dan kualitas kerja.

Dalam konteks Bank Indonesia, *work recovery* menjadi sangat penting mengingat pegawai dihadapkan pada tuntutan kerja yang kompleks, yang sering kali berkaitan dengan kebijakan makroekonomi yang berdampak luas. Pemulihan kerja membantu pegawai untuk tetap fokus dan produktif meskipun tekanan yang mereka hadapi sangat tinggi. Aktivitas pemulihan yang baik menjadi kunci dalam memastikan pegawai tetap bekerja dengan optimal meskipun di tengah kesibukan yang padat.

Selain itu, *work recovery* berperan dalam mencegah burnout di tempat kerja.

Pegawai yang mampu memulihkan diri dengan baik akan lebih tahan terhadap tekanan jangka panjang dan stres yang datang dengan beban pekerjaan. Hal ini memastikan bahwa kinerja pegawai tetap stabil dan tidak menurun akibat kelelahan kronis yang sering kali mengurangi produktivitas.

Work recovery juga memberikan dampak positif terhadap hubungan sosial di tempat kerja. Pegawai yang merasa lebih rileks dan seimbang emosinya cenderung lebih kooperatif dan lebih mudah berkolaborasi dengan rekan kerja mereka. Hal ini memperkuat kerja sama tim yang sangat penting untuk

kinerja organisasi secara keseluruhan, terutama dalam tugas-tugas yang memerlukan koordinasi dan kolaborasi antar anggota tim.

Efek positif *work recovery* terhadap kinerja juga dapat dilihat dari aspek adaptif pegawai. Pegawai yang pulih dengan baik memiliki fleksibilitas lebih besar dalam menghadapi perubahan kebijakan atau tuntutan baru yang mungkin muncul. Mereka mampu beradaptasi dengan cepat, yang membuat organisasi lebih siap menghadapi dinamika eksternal yang selalu berubah.

Dengan demikian, *work recovery* merupakan faktor kunci yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Aktivitas leisure, seperti bermain game setelah jam kerja, dapat menjadi salah satu cara yang efektif untuk mencapai pemulihan ini. Dengan pemulihan yang optimal, pegawai dapat menjaga energi, fokus, dan motivasi mereka, sehingga kinerja tetap tinggi dan berkelanjutan. Pemulihan yang baik adalah investasi untuk kinerja jangka panjang yang stabil dan produktif.

4.3.4 Mediasi *Work Recovery* Pada Pengaruh *Game After Work* Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memediasi hubungan antara *Game After Work* dan *Work Recovery*, dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Hasil ini mengindikasikan bahwa pengaruh tidak langsung tersebut signifikan secara statistik.

Temuan ini menunjukkan bahwa aktivitas *game after work* dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja responden apabila aktivitas tersebut terlebih dahulu meningkatkan proses pemulihan kerja (*work*

recovery). Dengan kata lain, bermain game setelah bekerja tidak secara langsung memengaruhi kinerja, namun berperan sebagai strategi pemulihan psikologis yang membantu individu melepaskan stres, memulihkan energi mental, dan meningkatkan kesiapan untuk kembali bekerja.

Hasil ini menegaskan bahwa Work Recovery (Y1) berperan sebagai mediator penting dalam hubungan antara *game after work* dan kinerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengaruh *game after work* terhadap kinerja bersifat tidak langsung, yaitu melalui peningkatan pemulihan kerja sebagai mekanisme utama. Dengan demikian, hipotesis mediasi dalam penelitian ini dinyatakan didukung.

4.3.5 Moderasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Game After Work Terhadap Work Recovery

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memoderasi hubungan antara *Game After Work* dan *Work Recovery*, dengan nilai signifikansi sebesar 0.768, yang lebih besar dari 0.05. Hal ini berarti bahwa tingkat motivasi kerja pegawai tidak memperkuat atau memperlemah pengaruh aktivitas bermain game terhadap proses pemulihan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa manfaat dari *game after work* terhadap pemulihan kerja tidak tergantung pada kondisi motivasi kerja pegawai, baik mereka memiliki motivasi tinggi maupun rendah, keduanya tetap dapat merasakan efek pemulihan dari aktivitas *leisure digital* ini.

Secara teoritis, motivasi kerja sering dianggap sebagai faktor yang dapat memperkuat hubungan antara aktivitas *leisure* dan pemulihan. Namun,

dalam penelitian ini, motivasi kerja tidak berperan sebagai moderator, sehingga efek game terhadap *recovery* berjalan secara langsung, tanpa dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja individu. Hal ini dapat dijelaskan dengan fakta bahwa work recovery lebih dipengaruhi oleh faktor psikologis yang langsung, seperti detachment dari pekerjaan, relaksasi, rasa kompetensi (mastery), dan kontrol atas waktu luang. Faktor-faktor ini lebih bergantung pada kualitas pengalaman leisure itu sendiri, dan bukan pada motivasi kerja individu.

Motivasi kerja, meskipun penting dalam konteks pencapaian kinerja, ternyata kurang relevan dalam konteks pemulihan. Motivasi memang mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, namun hal ini tidak selalu berpengaruh pada seberapa efektif mereka memulihkan diri melalui aktivitas game after work. Dalam kerangka *Conservation of Resources* (COR) (Hobfoll, 1989), pemulihan kerja terjadi ketika individu berhasil menambah atau mengembalikan sumber daya psikologis mereka. Proses pemulihan ini lebih bergantung pada aktivitas leisure itu sendiri, yang memungkinkan pegawai untuk mengembalikan energi psikologis mereka, daripada pada tingkat motivasi kerja.

Temuan ini juga menunjukkan bahwa *game after work* memiliki efek pemulihan yang bersifat universal. Pegawai dengan berbagai tingkat motivasi tetap dapat memperoleh manfaat *recovery*, yang membuat strategi leisure ini inklusif dan dapat diterapkan secara luas di organisasi. Dalam konteks Bank Indonesia, hasil ini sangat penting, karena organisasi tidak

perlu mengaitkan program leisure dengan tingkat motivasi kerja pegawai. Fokus utama organisasi seharusnya pada kualitas aktivitas leisure yang dapat menghasilkan pemulihan kerja yang efektif bagi semua pegawai. Meski motivasi kerja tidak memoderasi hubungan antara *game and recovery*, motivasi tetap berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Pemulihan yang baik akan lebih efektif bila didukung oleh motivasi kerja yang tinggi, meskipun motivasi kerja tidak memengaruhi hubungan antara aktivitas game dan pemulihan kerja. Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa organisasi dapat merancang strategi *digital leisure* tanpa harus mempertimbangkan perbedaan motivasi kerja antar pegawai. Semua pegawai, terlepas dari tingkat motivasi mereka, berpotensi memperoleh manfaat pemulihan dari *game after work*. Namun, organisasi tetap perlu memperhatikan faktor lain yang lebih menentukan efektivitas pemulihan, seperti jenis game yang dimainkan, durasi bermain, dan dukungan lingkungan kerja. Faktor-faktor ini lebih berpengaruh dalam menentukan sejauh mana game dapat mendukung pemulihan, dibandingkan dengan motivasi kerja sebagai moderator. Dengan demikian, motivasi kerja tidak memoderasi pengaruh *game after work* terhadap *work recovery*. Efek pemulihan dari game bersifat independen, yang berarti bahwa organisasi dapat memanfaatkan strategi digital leisure ini sebagai intervensi pemulihan kerja yang universal dan inklusif, tanpa harus memperhatikan tingkat motivasi pegawai.

BAB V

PENUTUP

5.1 Masalah Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan untuk menjawab empat pertanyaan utama mengenai:

- a) pengaruh *Game After Work* terhadap *Work Recovery*;
- b) pengaruh *Game After Work* terhadap kinerja melalui *Work Recovery*;
- c) peran motivasi kerja sebagai variabel moderasi pada hubungan antara *game after work* dan *work recovery*; dan
- d) pengaruh *work recovery* terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan *Partial Least Squares* (PLS), seluruh rumusan masalah dapat dijawab secara empiris. Temuan penelitian menunjukkan bahwa aktivitas bermain gim setelah bekerja memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan pemulihan psikologis pegawai (*work recovery*) serta berdampak positif pada peningkatan kinerja. Efek pemulihan tersebut bekerja melalui mekanisme relaksasi, pelepasan diri dari tuntutan pekerjaan (*psychological detachment*), rasa penguasaan (*mastery*), serta kontrol personal (*control*).

Data kuesioner juga mengindikasikan bahwa mayoritas responden memainkan game selama 1 hingga 2 jam setelah bekerja, yang merupakan durasi rekreasi digital yang relatif wajar dan masih berada dalam batas aktivitas pemulihan yang sehat. Durasi tersebut mendukung efektivitas *game after work* sebagai

aktivitas restoratif, tanpa menunjukkan adanya indikasi kelelahan digital (*digital fatigue*).

Dengan demikian, penelitian ini berhasil memberikan gambaran komprehensif mengenai bagaimana aktivitas bermain *game after work* berperan sebagai alternatif strategi pemulihan mikro hingga menengah yang efektif bagi pegawai di Bank Indonesia.

5.2 Simpulan Hipotesis

a) *Game After Work* berpengaruh positif terhadap *Work Recovery* (H1 – Diterima)

Nilai original sample sebesar 0.501 dan signifikansi $0.000 < 0.05$ menunjukkan bahwa *Game After Work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Recovery*. Artinya, aktivitas *Game After Work* terbukti berkontribusi pada peningkatan pemulihan pegawai. Temuan ini konsisten dengan teori pemulihan yang menyatakan bahwa aktivitas rekreatif mampu membantu individu melepaskan diri dari tuntutan pekerjaan dan mengembalikan keseimbangan psikologis

Temuan ini sejalan dengan *Recovery Experience Theory* (Sonnentag & Fritz, 2007) yang menyatakan bahwa aktivitas rekreatif seperti *Game* mampu memberikan *psychological detachment*, relaksasi, dan kontrol personal, terutama pada durasi rata-rata 1–2 jam sebagaimana ditemukan pada responden.

b) *Game After Work* berpengaruh negatif terhadap Kinerja (H2 – Ditolak)

Nilai original sample sebesar -0,072 dengan tingkat signifikansi 0,616 ($> 0,05$) menunjukkan bahwa *Game After Work* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh langsung aktivitas bermain game setelah bekerja terhadap kinerja pegawai dinyatakan tidak didukung.

Temuan ini menunjukkan bahwa aktivitas *Game After Work* tidak secara langsung meningkatkan performa kerja. Aktivitas tersebut lebih berfungsi sebagai mekanisme pemulihan yang membantu individu memulihkan energi dan fokus pekerjaan, namun tidak secara langsung menentukan capaian kinerja.

Secara konseptual, kinerja pegawai dalam organisasi lebih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor struktural dan kontekstual, seperti norma dan budaya kerja, standar operasional, sistem evaluasi, serta tingkat pemahaman individu terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Tugas pokok dan pemahaman terhadap karakteristik pekerjaan merupakan determinan penting dalam membentuk efektivitas kerja. Dalam lingkungan kerja yang memiliki norma dan sistem yang kuat, perilaku dan capaian kinerja cenderung mengikuti kerangka organisasi tersebut, sehingga aktivitas personal di luar jam kerja tidak serta-merta memengaruhi output kerja secara langsung.

Oleh karena itu, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pengaruh *Game After Work* terhadap Kinerja lebih bersifat tidak langsung melalui mekanisme pemulihan, bukan sebagai faktor yang secara langsung menentukan efektivitas individu dalam melaksanakan tugasnya.

c) *Work Recovery* berpengaruh positif terhadap Kinerja (H3 – Diterima)

Nilai original sampel sebesar 0.732 dan signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ menunjukkan bahwa variabel *Work Recovery* berpengaruh positif terhadap Kinerja. Artinya, semakin efektif proses pemulihan yang dialami pegawai setelah bekerja, semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Temuan empiris ini selaras dengan sejumlah landasan teoretis yang menjelaskan hubungan antara pemulihan psikologis dan performa kerja.

Temuan ini didukung oleh berbagai teori pemulihan, *Effort-Recovery Model* (Meijman & Mulder, 1998) menjelaskan bahwa pemulihan setelah bekerja diperlukan agar tubuh dan pikiran kembali ke kondisi optimal. Selain itu, *Recovery Experience Theory* (Sonnentag & Fritz, 2007) (Sonntag & Fritz, 2007) menyebutkan bahwa pengalaman relaksasi, penguasaan (*mastery*), dan detachment membantu individu bekerja lebih efektif pada periode selanjutnya.

Temuan ini menegaskan bahwa *work recovery* merupakan personal *resource* yang esensial dalam berbagai model pemulihan.

d) *Work Recovery* memediasi pengaruh *Game After Work* terhadap Kinerja. (H4 – Diterima)

Nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ menunjukkan bahwa variabel *Work Recovery* memberikan efek memediasi pengaruh *Game After Work* terhadap Kinerja. Dengan kata lain, aktivitas bermain gim meningkatkan kinerja pegawai terutama karena mampu memperbaiki kondisi pemulihan psikologis mereka. Temuan ini mendukung pandangan bahwa pemulihan merupakan mekanisme utama yang menghubungkan aktivitas rekreatif dengan performa kerja.

Secara teoretis, hasil ini sejalan dengan *Effort-Recovery Theory* (Meijman & Mulder, 1998) yang menjelaskan bahwa individu membutuhkan aktivitas pemulihan untuk mengembalikan kapasitas psikologis setelah menghadapi tuntutan kerja. Aktivitas bermain gim berkontribusi pada psychological detachment, relaksasi, dan rasa kontrol sebagaimana dijelaskan dalam *Recovery Experience Theory* (Sonnentag & Fritz, 2007). Ketika pengalaman pemulihan berlangsung secara efektif, pegawai dapat kembali bekerja dengan tingkat energi, fokus, dan emosi positif yang lebih baik, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Penelitian (Reinecke, 2009) juga mendukung bahwa bermain game dapat berfungsi sebagai strategi coping untuk mereduksi stres dan memulihkan kondisi psikologis. Dengan demikian, pengaruh *Game After Work* terhadap kinerja pegawai sebagian besar bekerja secara tidak langsung melalui *Work Recovery* sebagai variabel mediasi.

Dengan demikian, peran mediasi *work recovery* memperkuat pemahaman bahwa aktivitas pemulihan berfungsi sebagai mekanisme psikologis inti yang menghubungkan aktivitas rekreatif dengan performa kerja.

e) **Motivasi Kerja memoderasi hubungan antara *Game After Work* dan *Work Recovery*. (H5 – Ditolak)**

Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,768 ($> 0,05$), yang mengindikasikan bahwa variabel interaksi antara *Game After Work* dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Work Recovery*. Dengan demikian, tidak terdapat efek moderasi atau intervensi moderasi dari Motivasi Kerja dalam hubungan antara *Game After Work* dan *Work Recovery*.

Temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh *Game After Work* terhadap *Work Recovery* bersifat langsung dan tidak dipengaruhi oleh tinggi rendahnya tingkat motivasi kerja individu. Artinya, manfaat pemulihan yang diperoleh dari aktivitas *Game After Work* tetap terjadi tanpa bergantung pada variasi motivasi kerja.

Secara teoretis, hasil ini dapat dipahami melalui perspektif *Self-Determination Theory* (Ryan & Deci, 2000), yang menekankan pentingnya kesesuaian aktivitas dengan kebutuhan psikologis individu. Efektivitas aktivitas pemulihan lebih ditentukan oleh karakteristik intrinsik aktivitas tersebut, seperti kesenangan, dan pengalaman *detachment* dari pekerjaan—daripada oleh kondisi motivasional terkait pekerjaan.

Selain itu, dalam kerangka *Conservation of Resources Theory* (Hobfoll, 1989), pemulihan psikologis dipandang sebagai proses restorasi sumber daya yang hilang akibat tuntutan kerja. Proses ini lebih bergantung pada kemampuan aktivitas rekreatif dalam memulihkan energi dan perhatian, bukan pada tingkat motivasi kerja individu. Oleh karena itu, tidak ditemukannya efek moderasi menunjukkan bahwa mekanisme pemulihan dari *Game After Work* bekerja secara relatif independen dari faktor motivasi kerja.

Dengan demikian, hipotesis kelima (H5) ditolak karena tidak terdapat intervensi moderasi Motivasi Kerja dalam hubungan antara *Game After Work* dan *Work Recovery*.

5.3 Implikasi Manajerial

Berdasarkan temuan penelitian, terdapat beberapa implikasi manajerial yang relevan untuk dipertimbangkan dalam konteks organisasi seperti Bank Indonesia, yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tuntutan profesional tinggi, beban kerja yang ketat, serta kebutuhan akan akurasi dan stabilitas kinerja pegawai.

a. Lembaga dengan ritme kerja tinggi seperti Bank Indonesia perlu memperkuat perhatian pada pemulihan pegawai setelah jam kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Game After Work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Recovery*. Dalam konteks Bank Indonesia, pegawai sering menghadapi tekanan pekerjaan yang bersifat

rutin namun kritis, seperti penyelesaian tugas operasional, pengolahan data, maupun pelaksanaan kebijakan yang membutuhkan ketelitian tinggi. Oleh karena itu, organisasi perlu mendorong pentingnya aktivitas pemulihan setelah jam kerja sebagai bagian dari strategi menjaga kesejahteraan pegawai. Program edukasi mengenai pemulihan psikologis, pengaturan beban kerja yang proporsional, serta dukungan terhadap work-life balance dapat membantu pegawai menjaga energi mental secara berkelanjutan.

b. Aktivitas rekreatif tidak secara langsung meningkatkan kinerja, tetapi penting sebagai sarana pemulihan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa Game After Work tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja. Implikasi bagi manajemen Bank Indonesia adalah bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak cukup dicapai hanya melalui aktivitas rekreatif, tetapi lebih bergantung pada efektivitas pemulihan yang dihasilkan. Dalam pekerjaan dengan tingkat konsentrasi tinggi seperti di BI, pemulihan mental menjadi prasyarat agar pegawai dapat kembali bekerja dengan fokus dan performa optimal pada hari berikutnya.

c. Work Recovery menjadi faktor strategis dalam menjaga kinerja dan produktivitas pegawai

Hasil penelitian membuktikan bahwa Work Recovery berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menegaskan bahwa Bank

Indonesia perlu memastikan adanya ruang pemulihan psikologis yang memadai, baik dalam bentuk waktu istirahat yang cukup, budaya kerja yang sehat, maupun dukungan terhadap kesehatan mental pegawai. Dalam lingkungan kerja yang menuntut ketepatan dan tanggung jawab tinggi, pemulihan menjadi elemen penting untuk mencegah kelelahan kerja (burnout) dan menjaga konsistensi kinerja.

d. Pemulihan merupakan mekanisme utama yang menghubungkan aktivitas setelah kerja dengan performa kerja

Temuan mediasi menunjukkan bahwa *Work Recovery* memediasi pengaruh *Game After Work* terhadap kinerja. Dalam konteks BI, hal ini berarti bahwa aktivitas setelah kerja seperti bermain game dapat memberikan manfaat apabila berfungsi sebagai strategi pemulihan psikologis, bukan sekadar hiburan. Oleh karena itu, organisasi dapat mempertimbangkan pendekatan manajerial yang lebih holistik melalui program kesejahteraan pegawai, seperti seminar manajemen stres, dukungan aktivitas rekreatif positif, atau kampanye pentingnya pemulihan setelah bekerja.

e. Kebijakan pemulihan dapat diterapkan merata bagi seluruh pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak memoderasi hubungan antara *Game After Work* dan *Work Recovery*. Artinya, manfaat pemulihan dari aktivitas rekreatif cenderung dapat dirasakan oleh pegawai secara umum, terlepas dari tingkat motivasi kerja individu. Implikasi bagi Bank Indonesia adalah bahwa kebijakan organisasi yang mendukung

pemulihan, seperti fleksibilitas waktu, dukungan keseimbangan kerja-hidup, dan fasilitas kesejahteraan, dapat diterapkan secara menyeluruh tanpa harus dibedakan berdasarkan karakter motivasional pegawai. Secara keseluruhan, implikasi manajerial dari studi ini menekankan pentingnya dukungan organisasi terhadap proses pemulihan pegawai sebagai bagian integral dari strategi peningkatan kinerja. Dengan memastikan bahwa pegawai memiliki kesempatan untuk memulihkan diri secara optimal, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan berkelanjutan.

5.4 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam interpretasi hasil maupun penyusunan penelitian berikutnya.

- a) Desain penelitian yang bersifat *cross-sectional* membatasi kemampuan untuk menangkap dinamika pemulihan dan kinerja dalam jangka panjang. *Cross-sectional* adalah desain penelitian yang mengumpulkan data pada satu waktu tertentu saja, bukan secara berulang atau berkelanjutan. Dengan demikian, kesimpulan kausal tidak dapat sepenuhnya dipastikan.
- b) Penelitian ini menggunakan metode *self-report questionnaire*, yang memungkinkan adanya potensi bias seperti ketidakakuratan persepsi responden. Meskipun instrumen penelitian telah disusun dengan hati-hati, bias subjektif tetap dapat muncul dalam proses pengisian.
- c) Sampel penelitian didominasi oleh pegawai non-struktural atau pelaksana operasional. Kondisi ini membuat generalisasi hasil ke tingkat manajerial

atau jabatan strategis perlu dilakukan dengan hati-hati, mengingat karakteristik pekerjaan pada level tersebut memiliki tuntutan dan pola pemulihan yang berbeda.

- d) Variabel moderasi Motivasi Kerja menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja kemungkinan bukan faktor yang paling tepat untuk memperkuat atau memperlemah hubungan antara *Game After Work* dan *Work Recovery*. Efektivitas proses pemulihan setelah bekerja dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang lebih kontekstual dan situasional.
- e) Penelitian ini belum mengukur secara spesifik tingkat tekanan kerja atau kondisi kerja yang berada dalam tuntutan target dan standar organisasi. Dalam praktiknya, kinerja pegawai sering kali dipengaruhi oleh tekanan sistem, ekspektasi atasan, dan kewajiban memenuhi standar operasional. Kondisi bekerja dalam tekanan tersebut berpotensi memengaruhi hubungan antara aktivitas pemulihan dan kinerja. Karena variabel tekanan kerja tidak diukur dalam penelitian ini, kemungkinan pengaruh faktor tersebut belum sepenuhnya terakomodasi dalam model penelitian.
- f) Penelitian ini belum mengukur secara spesifik durasi dan intensitas aktivitas *Game After Work* yang dilakukan responden. Perbedaan lama waktu bermain, frekuensi, serta tingkat keterlibatan dalam aktivitas tersebut dapat menghasilkan dampak pemulihan yang berbeda pada setiap individu. Variasi ini belum terakomodasi secara eksplisit dalam model penelitian, sehingga berpotensi memengaruhi kekuatan hubungan antarvariabel yang

diuji. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan aspek durasi dan intensitas sebagai variabel kontrol maupun variabel moderasi untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

Keterbatasan ini tidak mengurangi nilai temuan penelitian, namun memberikan ruang bagi penelitian selanjutnya untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam.

5.5 Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan keterbatasan yang telah diidentifikasi, terdapat beberapa agenda penelitian yang dapat dikembangkan di masa mendatang.

- a) Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan desain *longitudinal* untuk menangkap dinamika pemulihan dan kinerja dari waktu ke waktu sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih kuat mengenai hubungan kausal antar variabel.
- b) Penelitian mendatang dapat mempertimbangkan penambahan variabel moderator lain seperti tingkat tuntutan pekerjaan (*job demands*), kelelahan emosional, atau karakteristik kepribadian untuk melihat faktor-faktor yang dapat memengaruhi efektivitas *Game After Work* sebagai strategi pemulihan.
- c) Penelitian berikutnya dapat memperluas sampel pada pegawai dengan jabatan struktural atau manajerial, sehingga perbandingan pola pemulihan antara level jabatan yang berbeda dapat dianalisis secara lebih komprehensif. Selain itu, pendekatan mixed-method atau experimental

study dapat digunakan untuk memperkaya temuan dan mengurangi bias subjektif.

- d) Jenis permainan (*game genre*) dapat dijadikan fokus penelitian mendatang, mengingat preferensi masing-masing individu terhadap jenis game tertentu dapat memengaruhi efektivitas pemulihan yang dihasilkan.

Dengan berbagai arah penelitian tersebut, studi lanjutan diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai peran aktivitas digital dalam mendukung kesejahteraan dan performa pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Agung, A. A. P., & Yuesti, A. (2019). Metode-Penelitian-Bisnis-Kuantitatif-Dan-Kualitatif. *CV. Noah Aletheia*, 1(1).
- Arjoranta, J. (2019). How to Define Games and Why We Need to. *The Computer Games Journal*, 8(3–4). <https://doi.org/10.1007/s40869-019-00080-6>
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4). <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Ghozali, H. I., & Kusumadewi, K. A. (2023). PARTIAL LEAST SQUARES KONSEP, TEKNIK DAN APLIKASI Menggunakan Program SmartPLS 4.0 Untuk Penelitian Empiris. In *SmartPLS GmbH*, <http://www.smartpls.com>.
- Gibson, J. L., Ivancevich, John M., James L. Gibson, J. M. I., & James H. Donnelly, Jr., R. K. (2017). ORGANIZATIONS: BEHAVIOR, STRUCTURE, PROCESSES, FOURTEENTH EDITION. In *McGraw-Hill*.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2). [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., & Fardani, R. A. (2020). Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. In *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44(3). <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Jufrizen, I. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(3).
- Kegelaers, J., Trotter, M. G., Watson, M., Pedraza-Ramirez, I., Bonilla, I., Wylleman, P., Mairesse, O., & Van Heel, M. (2024). Promoting mental health in esports. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1342220>
- Koçak, Ö. E., Gorgievski, M., & Bakker, A. B. (2024). Recovery from work by playing video games. *Applied Psychology*, 73(3). <https://doi.org/10.1111/apps.12519>
- Kosa, M., & Uysal, A. (2020). *Four Pillars of Healthy Escapism in Games: Emotion Regulation, Mood Management, Coping, and Recovery*. https://doi.org/10.1007/978-3-030-37643-7_4
- Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2012). Work–family boundary management styles in organizations: A cross-level model. *Organizational Psychology Review*, 2(2). <https://doi.org/10.1177/2041386611436264>

- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2006). New directions in goal-setting theory. *Current Directions in Psychological Science*, 15(5). <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2006.00449.x>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2). <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In *Handbook of work and organizational psychology*.
- Mirvis, P. H., & Csikszentmihalyi, M. (1991). Flow: The Psychology of Optimal Experience. *The Academy of Management Review*, 16(3). <https://doi.org/10.2307/258925>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1). <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Pinder, C. C. (2014). Work Motivation in Organizational Behavior, Second Edition. In *Work Motivation in Organizational Behavior, Second Edition*. <https://doi.org/10.4324/9781315734606>
- Reinecke, L. (2009). Games and Recovery: The Use of Video and Computer Games to Recuperate from Stress and Strain. *Journal of Media Psychology*, 21(3). <https://doi.org/10.1027/1864-1105.21.3.126>
- Russoniello, C. V., O'Brien, K., & Parks, J. M. (2009). The effectiveness of casual video games in improving mood and decreasing stress. *Journal of Cyber Therapy and Rehabilitation*, 2(1).
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1). <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Ryan, R. M., Rigby, C. S., & Przybylski, A. (2006). The motivational pull of video games: A self-determination theory approach. *Motivation and Emotion*, 30(4). <https://doi.org/10.1007/s11031-006-9051-8>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. In *Bridging Occupational, Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach* (Vol. 9789400756403). https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4
- Sherry, J. L., Greenberg, B. S., Lucas, K., & Lachlan, K. (2006). Video game uses and gratifications as predictors of use and game preference. In *Playing Video Games: Motives, Responses, and Consequences*. <https://doi.org/10.4324/9780203873700>

- Sonnentag, S., Cheng, B. H., & Parker, S. L. (2022). Recovery from Work: Advancing the Field Toward the Future. In *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* (Vol. 9). <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091355>
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and Validation of a Measure for Assessing Recuperation and Unwinding From Work. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(3). <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.204>
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D). Bandung: Alfabeta. *Jurnal Governansi, 5*(2).
- Suits, B. (1978). The Grasshopper: Games, Life and Utopia, Bernard Suits. *Library, 15*.
- Tekinbas, K. S., & Zimmerman, E. (2003). Rules of Play: Game Design Fundamentals (The MIT Press). In *MIT PRESS*.
- Ten Brummelhuis, L. L., & Trougakos, J. P. (2014). The recovery potential of intrinsically versus extrinsically motivated off-job activities. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 87*(1). <https://doi.org/10.1111/joop.12050>
- Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen, 17*(2). <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i2.1276>
- Vroom, V. (1964). Work and motivation New York: Wiley. *Carnegie Institute of Technology, 31*(42).