

**PENGARUH CYBERLOAFING, DAN WORKLOAD TERHADAP EMPLOYEE
PERFORMANCE DENGAN SELF CONTROL SEBAGAI VARIABEL
MODERASI**

(Studi pada Karyawan Bagian Accounting PT. Halimjaya Sakti)

Ismi Nur Afifah¹

Fahmi Abdullah²

Email: isminurafifah31@gmail.com¹

Email: fahmi@itbyadika.ac.id²

Program Studi Manajemen, Fakultas Hukum dan Bisnis, Institut Teknologi dan Bisnis Yadika Pasuran

Abstrak

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam keberlangsungan perusahaan sebagai perencana, pengambil keputusan, dan pelaksana untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi elemen penting, karena produktivitas dan kualitas layanan perusahaan sangat bergantung pada efektivitas kerja karyawan. Namun, penggunaan internet untuk keperluan pribadi selama jam kerja, telah menjadi fenomena yang menurunkan produktivitas dan kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku ini adalah *self control* dan *workload*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *cyberloafing* dan *workload* terhadap *employee performance* dengan *self control* sebagai variabel moderasi, pada divisi akuntansi PT. Halimjaya Sakti. Pengambilan sampel dilakukan melalui teknik *sampling* jenuh (*sensus*), dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Data yang terkumpul dianalisis dengan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *cyberloafing* tidak berpengaruh terhadap *employee performance*, *workload* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*, *self-control* tidak mampu memoderasi *cyberloafing* dan *workload* terhadap *employee performance*. Simpulan dari penelitian ini adalah bahwa semakin tinggi perilaku *cyberloafing* maka semakin rendah terhadap *employee performance* pada karyawan bagian *accounting* PT. Halimjaya Sakti.

Kata Kunci : *Cyberloafing, Employee Performance, Self Control, dan Workload.*

Abstract

Human resources play an important role in the sustainability of the company as planners, decision makers, and executors to achieve company goals. Employee performance is an important element, because the productivity and quality of company services depend heavily on the effectiveness of employee work. However, the use of the internet for personal purposes during working hours, has become a phenomenon that reduces employee productivity and performance. One of the factors that influence this behavior is self-control and workload. This study aims to analyze the effect of cyberloafing and workload on employee performance with self control as a moderating variable, in the accounting division of PT Halimjaya Sakti. Sampling is done through saturated sampling technique (census), where the entire population is sampled. The collected data were analyzed using quantitative methods. The results showed that cyberloafing has no effect on employee performance, workload has a significant effect on employee performance, self-control is not able to moderate cyberloafing and workload on employee performance. The conclusion of this study is that the higher the cyberloafing behavior, the lower the employee performance on the accounting employees of PT Halimjaya Sakti.

Keywords: Cyberloafing, Employee Performance, Self Control, and Workload.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berperan penting dalam kelangsungan perusahaan, karena mereka bertindak sebagai perencana, pengambil keputusan, dan pelaksana untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan perusahaan (Primayana, 2015). Kinerja karyawan menjadi elemen penting karena keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas produk dan layanan yang dihasilkan. Kinerja tersebut mencakup kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara efektif sesuai pedoman kerja..

Namun, muncul fenomena bahwa penggunaan internet untuk keperluan pribadi selama jam kerja dapat mengurangi produktivitas dan kinerja karyawan. Salah satu aspek kepribadian yang mempengaruhi perilaku tersebut adalah pengendalian diri atau *self control* (Juwita, 2018). Perkembangan teknologi yang pesat dalam beberapa dekade terakhir telah memengaruhi pola kerja, di mana internet menjadi kebutuhan penting dalam lingkungan kerja. Pemanfaatan internet untuk keperluan pribadi selama jam kerja menimbulkan dampak negatif (Moffan, 2020). Selain mengarah pada perilaku kerja yang kontraproduktif dan tidak efisiennya penggunaan sumber daya.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan selain *cyberloafing* adalah *workload*. Beban kerja merujuk pada jumlah tugas yang perlu diselesaikan oleh individu dalam periode waktu tertentu. Beban kerja yang rendah, membuat karyawan lebih mudah dan cepat menyelesaikan tugas, sehingga dapat mencapai kinerja optimal (Rolos, 2018). Akan tetapi, apabila beban kerja terlalu tinggi atau lingkungan kerja kurang mendukung, karyawan cenderung mengalami penurunan kinerja (Jalil, 2019).

PT. Halimjaya Sakti, sebuah perusahaan alas kaki terkemuka yang berlokasi di Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur, memiliki struktur organisasi yang terdiri dari beberapa divisi, termasuk divisi *accounting* yang terdiri dari 40 karyawan. Perusahaan ini tidak hanya menawarkan *reward* untuk meningkatkan kinerja, tetapi juga memberikan kenaikan gaji, tunjangan, dan promosi jenjang karir sebagai upaya untuk memotivasi karyawan di divisi akuntansi. Meskipun demikian, terdapat sejumlah karyawan yang masih melakukan kesalahan yang berdampak negatif terhadap produktivitas.

Berdasarkan pengamatan, beberapa karyawan sering kali mengakses media sosial atau menonton video yang tidak relevan selama jam kerja, hal ini dipengaruhi oleh suasana kerja yang kurang optimal serta rasa bosan dan kantuk.

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya kesenjangan penelitian terkait pengaruh *cyberloafing* dan *workload* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian Adelina (2023) dan Putri (2022), ditemukan perbedaan hasil mengenai pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan, di mana Adelina menyatakan bahwa *cyberloafing* berpengaruh signifikan, sedangkan Putri menyimpulkan sebaliknya. Hal serupa juga terjadi pada penelitian mengenai *workload*, di mana Musa (2020) menemukan bahwa *workload* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara Qoyyimah (2020) menunjukkan bahwa *workload* tidak memiliki pengaruh signifikan.

Kesenjangan ini menjadi dasar bagi penelitian lebih lanjut untuk menguji kembali hubungan antara *cyberloafing* dan *workload* terhadap kinerja karyawan, terutama pada divisi akuntansi di PT. Halimjaya Sakti yang mengalami penurunan kinerja akibat faktor-faktor tertentu, seperti penggunaan internet di luar keperluan kerja dan suasana tempat kerja yang kurang mendukung. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *cyberloafing* dan *workload* terhadap *employee performance*, menganalisis apakah *self control* mampu memoderasi *cyberloafing* terhadap *employee performance*, menganalisis apakah *self control* mampu memoderasi *workload* terhadap *employee performance*.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Cyberloafing

Cyberloafing dapat diartikan sebagai penggunaan Internet untuk keperluan pribadi di tempat kerja. Olajide (2018) mengemukakan bahwa *cyberloafing* terjadi ketika karyawan memanfaatkan akses internet perusahaan selama jam kerja untuk kepentingan pribadi seperti penyalahgunaan internet dan situs web yang tidak berhubungan dengan pekerjaan untuk memeriksa informasi. (Setia, 2023)

Menurut Ramadhan & Sari (2018), *cyberloafing* disebabkan oleh ketidakmampuan seseorang dalam mengontrol diri dalam bekerja, penurunan motivasi kerja yang dialami, serta pandangannya terhadap beban

kerja yang dirasa terlalu berat, di samping adanya konflik peran yang dialami. Dengan kata lain, *cyberloafing* dipengaruhi oleh faktor pribadi, situasional, dan organisasi yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan.

Faktor Yang Mempengaruhi

Menurut Ozler dan Polat (2012), faktor yang dapat menyebabkan perilaku *cyberloafing*:

- 1) Faktor individual,
- 2) Faktor organisasi, pembatasan mengakses internet, hasil yang diharapkan, dukungan manajemen, sikap kerja karyawan, karakteristik pekerjaan, dan pendapat rekan kerja tentang standar *cyberloafing*.
- 3) Faktor situasional

2.2 Workload

Beban kerja menurut Rohman (2021) didefinisikan sebagai sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh individu dalam periode waktu tertentu. Apabila beban kerja yang diberikan kepada karyawan tidak sebanding dengan kemampuan dan kompetensi mereka, masalah yang mengganggu kinerja bisa muncul di kemudian hari.

Fransiska (2020) menyatakan bahwa beban kerja mencakup aktivitas yang berlebihan dan dapat menyebabkan stres. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan akibat tuntutan tingkat keahlian yang terlalu tinggi, kecepatan kerja yang berlebihan, dan volume tugas yang banyak. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres, sedangkan jika terlalu ringan dapat menyebabkan kejenuhan.

Faktor Yang Mempengaruhi

Menurut Soleman (2011:85), berikut adalah faktor yang memengaruhi beban kerja :

- 1) Faktor Eksternal
 - a) Tugas (pekerjaan).
 - b) Organisasi kerja.
 - c) Lingkungan Kerja.
- 2) Faktor Internal

Ini termasuk aspek somatis (seperti jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya) dan aspek psikis (seperti motivasi, persepsi, keyakinan, dan keinginan).

2.3 Employee Performance

Kinerja, atau prestasi kerja, didefinisikan sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dihasilkan seseorang dalam menanggapi tugas

yang diberikan kepadanya (Azrullah, 2024). Di dalam suatu perusahaan didukung oleh karyawan yang mempunyai kinerja karyawan yang bagus sehingga tujuan perusahaan dapat berjalan dengan lancar (Mutohar, 2021).

Kinerja pegawai tidak selalu berlangsung secara optimal. Dalam kondisi tertentu, terdapat kemungkinan penurunan kinerja. Di antara berbagai faktor yang dapat menyebabkan penurunan tersebut, perusahaan perlu memahami penyebab di balik menurunnya kinerja karyawan, khususnya faktor-faktor yang terkait dengan kurangnya manajemen diri pada karyawan. (Al Utsmani, 2022).

Menurut Sutrisno (2016) kinerja seseorang ditentukan oleh upaya dan persepsi peranannya dalam pekerjaan. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dapat diukur baik dari kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada karyawan untuk mencapai visi, misi, dan sasaran perusahaan. (Harahap, 2020).

Faktor Yang Mempengaruhi

Menurut Simajuntak (2011), tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

- 1) Faktor Individu
Kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.
- 2) Faktor dukungan organisasi
Karyawan membutuhkan dukungan dari organisasi tempat mereka bekerja untuk menyelesaikan tugas mereka.
- 3) Faktor dukungan manajemen,
Menciptakan sistem kerja dan hubungan industri yang aman dan harmonis, mengembangkan kompetensi karyawan, serta mendorong semua karyawan untuk bekerja secara optimal.

2.4 Self Control

Kemampuan untuk menjauhkan dari perilaku yang mendesak dan memuaskan keinginan adaptif. Individu dengan kontrol diri yang kuat dapat mengarahkan perilakunya dengan lebih baik. Sebaliknya, individu dengan kontrol diri yang rendah cenderung kesulitan mematuhi perilaku dan tindakan yang diharapkan, sehingga lebih mudah tergoda dan impuls (Ningtyas, 2022).

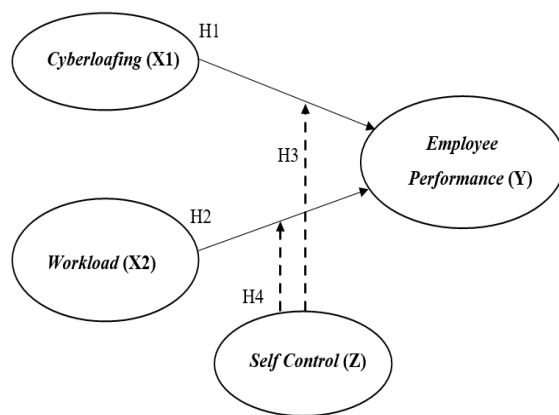
Kontrol diri adalah keterampilan yang dapat dilatih dan digunakan oleh individu sepanjang hidup mereka, termasuk saat

menghadapi berbagai situasi di lingkungan sekitar (Kartinah *et al.*, 2023).

Cara seseorang mengendalikan emosi dan keinginan internal mereka adalah bagian dari kontrol diri (Nurbaniyah, 2016). Ada dua standar yang menentukan apakah pengendalian emosi dapat diterima oleh masyarakat. Respon positif orang-orang terhadap pengendalian emosi membuat praktik ini dianggap baik. Respon positif saja tidak cukup, penting juga untuk mempertimbangkan faktor lain, seperti efek yang timbul setelah pengendalian emosi terhadap kesehatan fisik dan mental. Dengan mengelola emosi, kesehatan fisik dan mental seseorang menjadi lebih baik.

2.5 KERANGKA KONSEPTUAL

Gambar 1. Kerangka Konseptual



2.6 HIPOTESIS

Pengaruh *Cyberloafing* (X1) Terhadap *Employee Performance* (Y)

Dari penelitian Adelina (2023) ditemukan bahwa *Cyberloafing* berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan dan Lelang Negara Surakarta. Penelitian oleh Qur'ani (2024) menunjukkan bahwa *cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Sari (2022) menunjukkan bahwa *cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

H1 : Terdapat pengaruh negatif variabel *Cyberloafing* (X1) terhadap *Employee Performance* (Y)

Pengaruh *Workload* (X2) Terhadap *Employee Performance* (Y)

Dari penelitian Musa (2020) ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *employee performance*. Penelitian

yang dilakukan oleh Sari (2022) juga menemukan bahwa variabel *workload* berpengaruh negatif terhadap *employee performance*. Penelitian oleh Adityawarman (2015) menemukan bahwa *workload* berpengaruh positif terhadap *employee performance*.

H2 : Terdapat pengaruh positif variabel *Workload* (X2) terhadap *Employee Performance* (Y).

Peran *Self Control* Memoderasi *Cyberloafing* (X1) Terhadap *Employee Performance* (Y)

Hasil penelitian oleh Ernawati (2021) menunjukkan bahwa *self control* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan *cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai SDN di Kelurahan Kembangkuning Boyolali pada Masa Pandemi Covid-19. Namun, penelitian lain yang dilakukan oleh Paramitha & Wahyuni (2021), menunjukkan bahwa *Cyberloafing* tidak dapat memoderasi *Self Control* terhadap kinerja pegawai.

H3 : Tidak terdapat pengaruh variabel *Self Control* (Z) dalam memoderasi *Cyberloafing* (X1) terhadap *Employee Performance* (Y).

Peran *Self Control* Memoderasi *Workload* (X2) Terhadap *Employee Performance* (Y)

Hasil penelitian oleh Handayani (2022) menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun, penelitian lain yang dilakukan oleh Adityawarman *et al.* (2015) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

H4 : Terdapat pengaruh signifikan variabel *Self Control* (Z) dalam memoderasi *Workload* (X2) terhadap *Employee Performance* (Y).

3. METODE PENELITIAN

3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Halimjaya Sakti bagian *accounting*.

3.2 Sampel

Jumlah Sampel 40 responden yang ditentukan dengan metode sampling jenuh (*sensus*), yaitu menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian.

3.3 Jenis Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif, terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang dirancang untuk menggambarkan kondisi responden pada saat penelitian.

3.4 Definisi Operasional

Cyberloafing

Suatu fenomena yang terjadi yaitu perilaku cyberloafing atau penggunaan internet selain untuk pekerjaan pada karyawan bagian *accounting* di PT. Halimjaya Sakti. Adapun indikator yang mendukung *cyberloafing*, yaitu sebagai berikut :

a. *Minor Cyberloafing*

Menggunakan internet yang tidak memakan waktu berjam - jam, seperti bermain game online, mengirim dan menerima email pribadi, dan sosial media.

b. *Serious Cyberloafing*

Menggunakan internet yang secara signifikan mengganggu produktivitas kerja selama jam kerja sehingga dapat memecah fokus pada pekerjaan yang sedang dikerjakan. Misalnya, *browsing* media sosial berjam-jam, menggunakan *website* judi online, menonton video *streaming* dalam durasi yang lama, dll.

Workload

Seberapa banyak beban kerja yang dialami oleh karyawan bagian *accounting* PT. Halimjaya Sakti.

a. Kondisi pekerjaan

Seberapa baik karyawan *accounting* di PT. Halimjaya Sakti dalam memahami dan menguasai bagaimana cara menyelesaikan *jobdesk* yang telah ditetapkan.

b. Penggunaan waktu kerja

Seberapa konsisten karyawan *accounting* di PT. Halimjaya Sakti dalam menggunakan waktu kerja sesuai dengan SOP yang telah ditentukan.

c. Target yang harus dicapai

Seberapa cepat dan teliti karyawan *accounting* PT. Halimjaya Sakti menyelesaikan tugas dan jumlah pekerjaan yang diberikan sesuai *deadline* yang telah ditentukan.

Employee Performance

Tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi

berdasarkan hak dan tanggung jawab masing-masing, yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan secara sah sesuai dengan peraturan, tanpa melanggar hukum dan selaras dengan moral atau etika.

Menurut Bernardin & Russel (2010), indikator *employee performance* :

1) Kualitas

Kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan *accounting* PT. Halimjaya Sakti untuk melakukan pekerjaan dengan akurat, efisien, dan sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku.

2) Kuantitas

Jumlah pekerjaan akuntansi yang dapat diselesaikan oleh karyawan *accounting* PT. Halimjaya Sakti dalam waktu tertentu dengan tingkat kualitas yang memadai.

3) Ketepatan waktu

Kemampuan karyawan *accounting* PT. Halimjaya Sakti untuk menyelesaikan pekerjaan dan memenuhi tenggat waktu yang telah ditentukan.

4) Efektifitas

Membentuk tim yang terdiri dari beberapa orang dan setiap tim diberi pekerjaan yang telah ditetapkan.

5) Komitmen Organisasi

Karyawan *accounting* PT. Halimjaya Sakti bersedia untuk memberikan usaha yang terbaik untuk mencapai target bersama.

Self Control

Kemampuan untuk mengembangkan, membimbing, memimpin, dan mengarahkan tindakan yang dapat menghasilkan hasil yang positif.

Indikator kontrol diri menurut Risnawati & Ghufro (2012) :

a. Kontrol Perilaku (*Behavior Control*)

Kemampuan mereka untuk membuat pilihan, menanggung resiko, dan mempertimbangkan konsekuensi dari tindakannya.

b. Kontrol Kognitif (*Cognitive Control*)

Kemampuan mereka untuk mengatur dan mengelola proses mental mereka saat menyelesaikan pekerjaan. Kemampuan ini penting untuk memastikan bahwa karyawan dapat fokus pada tugas yang ada, menyaring informasi yang tidak relevan, dan membuat keputusan yang tepat.

c. Kontrol Keputusan (*Decisional Control*)

Kemampuan mereka untuk membuat keputusan yang tepat dan etis dalam situasi akuntansi yang kompleks. Kemampuan ini penting untuk memastikan bahwa karyawan dapat mematuhi peraturan dan standar akuntansi, serta membuat keputusan yang sejalan dengan kepentingan terbaik perusahaan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Uji Validitas

Cyberloafing (X1)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas X1

Item	R Hitung	R Tabel
X1.1.1	0.667	0.3246
X1.1.2	0.528	0.3246
X1.1.3	0.403	0.3246
X1.2.1	0.683	0.3246
X1.2.2	0.591	0.3246

Sumber : Hasil Olah Data (2024)

Nilai r-tabel dihitung dengan rumus berikut: $df = n - k$, $df = 40 - 5$, $df = 35$, sehingga nilai r-tabel adalah 0,3246. Karena r-hitung lebih besar dari r-tabel, kelima item variabel *cyberloafing* (X1) dikatakan lulus uji validitas, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di atas.

Workload (X2)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas X2

Item	R Hitung	R Tabel
X2.1.1	0.636	0.3291
X2.1.2	0.448	0.3291
X2.2.1	0.585	0.3291
X2.2.2	0.435	0.3291
X2.3.1	0.482	0.3291
X2.3.2	0.571	0.3291

Sumber : Hasil Olah Data (2024)

Nilai r-tabel dihitung dengan rumus berikut: $df = n - k$, $df = 40 - 6$, $df = 34$, sehingga nilai r-tabel adalah 0,3291. Karena r-hitung lebih besar dari r-tabel, kelima item variabel *workload* (X2) dapat dikatakan lulus uji validitas, seperti yang ditunjukkan tabel di atas.

Employee Performance (Y)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Y

Item	R Hitung	R Tabel
Y.1.1	0.686	0.3550
Y.1.2	0.557	0.3550
Y.2.1	0.576	0.3550
Y.2.2	0.665	0.3550
Y.3.1	0.632	0.3550
Y.3.2	0.551	0.3550
Y.3.3	0.659	0.3550

Item	R Hitung	R Tabel
Y.4.1	0.513	0.3550
Y.4.2	0.407	0.3550
Y.5.1	0.374	0.3550
Y.5.2	0.395	0.3550

Sumber : Hasil Olah Data (2024)

Nilai r-tabel dihitung dengan rumus berikut: $df = n - k$, $df = 40 - 11$, $df = 29$, sehingga nilai r-tabel adalah 0,3550. Karena r-hitung lebih besar dari r-tabel, kelima item variabel *employee performance* (Y) dapat dikatakan lulus uji validitas, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di atas.

Self Control (Z)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Z

Item	R Hitung	R Tabel
Z.1.1	0.639	0.334
Z.1.2	0.398	0.334
Z.2.1	0.371	0.334
Z.2.2	0.753	0.334
Z.2.3	0.438	0.334
Z.3.1	0.573	0.334
Z.3.2	0.597	0.334

Sumber : Hasil Olah Data (2024)

Nilai r-tabel dihitung dengan rumus berikut: $df = n - k$, $df = 40 - 7$, $df = 33$, sehingga nilai r-tabel adalah 0,334. Karena r-hitung lebih besar dari r-tabel, kelima item variabel *self control* (Z) dapat dikatakan lulus uji validitas, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di atas.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Cyberloafing	0.781
Workload	0.774
Employee Performance	0.856
Self Control	0.742

Sumber : Hasil Olah Data (2024)

Hasil tabel diatas setiap variabel memiliki nilai Alfa Cronbach's lebih dari 0,60, dapat disimpulkan bahwa semua variabel memenuhi syarat untuk uji reliabilitas.

Analisis Regresi Pertama

Pada analisis regresi persamaan pertama ini adalah digunakan untuk mengukur hubungan pengaruh antara *Cyberloafing* (X1) terhadap *Employee Performance* (Y), berikut adalah hasil uji regresi persamaan pertama

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,454 ^a	,206	,185	,35236	2,458

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Tabel 6 diatas menunjukkan hasil perhitungan regresi sebesar 0,185, artinya 18,5% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas *cyberloafing*.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Persamaan Pertama

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,335	,399	13,358	,000		
	X1	-,325	,104	-,454	-,3140	,003	1,000

a. Dependent Variable: Y

Persamaan regresi pertama sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1$$

$$Y = 5,335 + -0,325X_1$$

- Jika X1 (*Cyberloafing*) sama dengan nol (0), maka besarnya *Cyberloafing* adalah 5,335.
- Jika X1 (*Cyberloafing*) sama dengan satu (1), maka diperoleh persamaan $Y = 5,335 + -0,325X_1$ dan $Y = 5,01$ Artinya *Cyberloafing* berpengaruh signifikan negatif terhadap *Employee Performance* sebesar 5,01.

Analisis Regresi Kedua

Pada analisis regresi persamaan kedua ini adalah digunakan untuk mengukur hubungan pengaruh antara *Workload* (X2) terhadap *Employee Performance* (Y), berikut adalah hasil uji regresi persamaan kedua :

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Persamaan Kedua

Coefficients ^a							
Model	Unstandardize		Standar	t	Sig.	Collinearity	
	d Coefficients	d Coeff	ized Coeff			Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolera	VIF
1 (Constant)	2,421	,696		3,479	,001		
X2	,386	,160	,364	2,411	,021	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber data : Hasil Olah Data SPSS 2024

Persamaan regresi kedua sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_2$$

$$Y = 2,421 + 0,386X_2$$

- Jika X2 (*Workload*) sama dengan nol (0), maka besarnya *Workload* adalah 2,421.
- Jika X2 (*Workload*) sama dengan satu (1), maka diperoleh persamaan $Y = 2,421 + 0,386X_2$ dan $Y = 2,807$. Artinya jika *Workload* berpengaruh terhadap *Employee Performance* sebesar 2,807.

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,364 ^a	,133	,110	0,36827	2,249

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber data : Hasil Olah Data SPSS 2024

Tabel 9 menunjukkan hasil perhitungan regresi sebesar 0,110, artinya 11% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas *workload*.

Analisis Regresi Ketiga

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas Persamaan Ketiga

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Zscore(X1)	,598	1,672
Zscore(Z)	,702	1,425
AbsX1_Z	,461	2,169

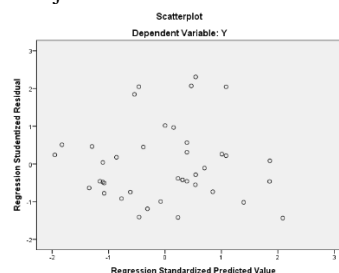
a. Dependent Variable: Y

Sumber data : Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan hasil pengujian diatas, variabel *cyberloafing* dan *self control* tidak memiliki nilai *tolerance* di bawah 10% atau nilai VIF di atas 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variabel independen.

2) Uji Heterokedastisitas

Gambar 2. Uji Heterokedastisitas Persamaan Ketiga

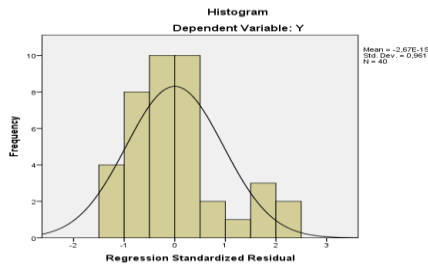


Sumber data : Hasil Olah Data SPSS 2024

Dalam gambar scatterplot, titik-titik data tersebar di atas dan di bawah angka 0, dan tidak membentuk pola. Ada kemungkinan bahwa uji heterokedastisitas ini berhasil.

3) Uji Normalitas

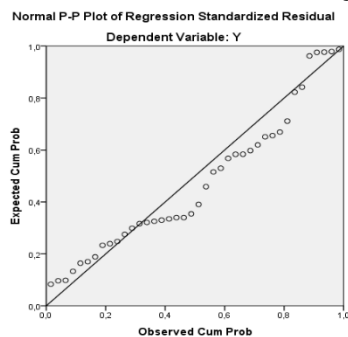
Gambar 3. Uji Normalitas Persamaan Ketiga



Sumber data : Hasil Olah Data SPSS 2024

Pada gambar tersebut, terlihat kurva berbentuk lonceng terbalik yang simetris, tidak condong atau ke kanan atau ke kiri, sehingga dapat dinyatakan data berdistribusi normal

Gambar 4. P-Plot Persamaan Ketiga



Sumber data : Hasil Olah Data SPSS 2024

Semua data didistribusikan secara normal, seperti yang ditunjukkan oleh plot gambar di atas yang mengikuti garis diagonal.

Koefisien Determinasi

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi Persamaan Ketiga

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,461 ^a	,213	,147	,36053	2,455

a. Predictors: (Constant), AbsX1_Z, Zscore(X1), Zscore(Z)

b. Dependent Variable: Y

Sumber data : Hasil Olah Data SPSS 2024

Tabel 10 menunjukkan hasil perhitungan regresi sebesar 0,147 artinya 14,7% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel independen *cyberloafing*, *self control* dan AbsZX1_Z..

Uji F Simultan

Tabel 8. Uji F Simultan Persamaan Ketiga

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1,263	3	,421	3,238	.033 ^b
Residual	4,679	36	,130		
Total	5,942	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), AbsX1_Z, Zscore(X1), Zscore(Z)

Sumber data : Hasil Olah Data SPSS 2024

Tabel 11 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,033. Dapat disimpulkan bahwa variabel independen ZX1, Z dan AbsZX1_Z secara bersama-sama mempengaruhi Y.

Uji T Parsial

Tabel 9. Uji T Parsial Persamaan Ketiga

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1 (Constant)	4,044	,143		28,263	,000	
Zscore(X1)	-,154	,075	-,394	-2,061	,047	,598 1,672
Zscore(Z)	,012	,069	,030	,169	,867	,702 1,425
AbsX1_Z	,065	,175	,081	,372	,712	,461 2,169

a. Dependent Variable: Y

Sumber data : Hasil Olah Data SPSS 2024

Hasil uji parsial pada tabel 12 menunjukkan bahwa :

- ZX1 nilai sig. = 0,047 artinya ZX1 berpengaruh negatif terhadap Y
- ZZ nilai sig. = 0,867 artinya ZZ tidak berpengaruh terhadap Y
- AbsZX1_Z nilai sig. = 0,712 artinya AbsZX1_ZZ tidak berpengaruh signifikan yang berarti variabel Z tidak mampu memoderasi pengaruh X1 terhadap Y, dari hasil signifikansi dapat diketahui bahwa variabel Z adalah *Predictor Moderation* (Variabel Moderasi yang hanya berperan sebagai variabel independen dalam model hubungan yang dibentuk).

Dibuat persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1ZX1 + b_3ZZ + AbsZX1_ZZ + e$$

$$Y = 4,044 + -0,154ZX1 + 0,128ZZ + 0,065AbsZX1_Z$$

Penjelasan dari uji regresi moderasi adalah:

- Jika X1 (*Cyberloafing*), AbsZX1_ZZ (selisih mutlak X1 dan Z) sama dengan nol (0), maka variabel Y sebesar 4,044.

- b) Jika X_1 (*Cyberloafing*) dianggap 1, maka diperoleh persamaan $Y = 4,044 + (-0,154)$ dan $Y = 3,89$
- c) Jika Z (*Self Control*) dianggap 1, maka diperoleh persamaan $Y = 4,044 + 0,12$ dan $Y = 4,164$
- d) Jika $AbsZX1_Z$ (selisih mutlak X_1 dan Z) dianggap 1, maka diperoleh persamaan $Y = 4,044 + 0,065$ dan $Y = 4,109$.

Analisis Persamaan Regresi Keempat

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinieritas

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinieritas Persamaan Keempat

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Zscore(X2)	,956	1,047
	Zscore(Z)	,932	1,073
	AbsX2_Z	,895	1,117

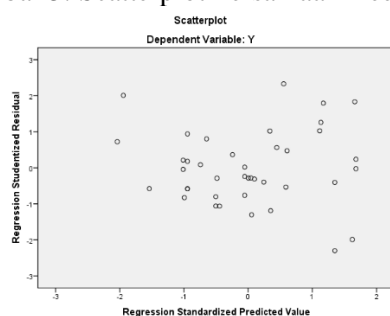
a. Dependent Variable: Y

Sumber data : Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan hasil pengujian diatas, variabel *workload* dan *self control* tidak memiliki nilai *tolerance* di bawah 10% atau nilai VIF di atas 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variabel independen.

2) Uji Heterokedastisitas

Gambar 5. Scatterplot Persamaan Keempat

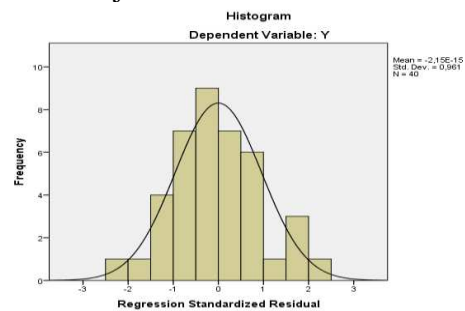


Sumber data : Hasil Olah Data SPSS 2024

Dalam gambar scatterplot, titik-titik data tersebar di atas dan di bawah angka 0, dan tidak membentuk pola. Ada kemungkinan bahwa uji heterokedastisitas ini berhasil.

3) Uji Normalitas

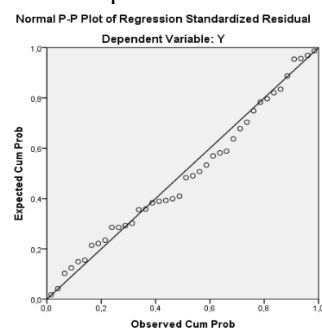
Gambar 6. Uji Normalitas Persamaan Keempat



Sumber data : Hasil Olah Data SPSS 2024

Pada gambar tersebut, terlihat kurva berbentuk lonceng terbalik yang simetris, tidak condong atau ke kanan atau ke kiri, sehingga dapat dinyatakan data berdistribusi normal

Gambar 7. P-plot Persamaan Keempat



Sumber data : Hasil Olah Data SPSS 2024

Semua data didistribusikan secara normal, seperti yang ditunjukkan oleh plot gambar di atas yang mengikuti garis diagonal.

Koefisien Determinasi

Tabel 11. Koefisien Determinasi Persamaan Keempat

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,426 ^a	,182	,114	,36748	2,202

a. Predictors: (Constant), AbsX2_Z, Zscore(Z), Zscore(X2)

b. Dependent Variable: Y

Sumber data : Hasil Olah Data SPSS 2024

Tabel 14 menunjukkan hasil perhitungan regresi sebesar 0,114 artinya 11,4% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel independen *workload*, variabel moderasi *self control* dan *AbsZX2_Z*..

Uji F Simultan

Tabel 12. Uji F Simultan Persamaan Keempat

Sumber data : Hasil Olah Data SPSS 2024

Tabel 15 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,062. Dapat disimpulkan bahwa variabel independen ZX2, Z dan AbsZX2_Z secara bersama-sama tidak mempengaruhi Y.

Uji T Parsial

Tabel 13. Uji T Parsial Persamaan Keempat

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4,024	,112	35,853	,000		
	Zscore(X2)	,134	,060	,344	2,231	,956	1,047
	Zscore(Z)	,064	,061	,164	1,052	,300	1,073
	AbsX2_Z	,162	,226	,115	,719	,477	1,117

a. Dependent Variable: Y

Sumber data : Hasil Olah Data SPSS 2024

Hasil Uji Parsial sebagai berikut :

- ZX2 nilai sig. = 0,032 artinya ZX2 berpengaruh signifikan terhadap Y
- ZZ nilai sig. = 0,300 artinya ZZ tidak berpengaruh terhadap Y
- AbsZX2_Z nilai sig. = 0,477 artinya AbsZX2_ZZ tidak berpengaruh signifikan yang berarti variabel Z tidak mampu memoderasi pengaruh X2 terhadap Y, dari hasil signifikansi dapat diketahui bahwa variabel Z adalah *Predictor Moderation* (Variabel Moderasi yang hanya berperan sebagai variabel independen dalam model hubungan yang dibentuk).

Dapat dibuat persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1ZX2 + b_3ZZ + AbsZX2_Z + e$$

$$Y = 4,024 + 0,134ZX2 + 0,064ZZ + 0,162AbsZX2_Z$$

Penjelasan dari uji regresi moderasi adalah:

- Jika X2 (*Workload*), AbsZX2_ZZ (selisih mutlak X2 dan Z) sama dengan nol (0), maka variabel Y sebesar 4,024.
- Jika X2 (*Workload*) dianggap 1, maka diperoleh persamaan $Y = 4,024 + 0,134$ dan $Y = 4,158$ artinya *Workload* berpengaruh, maka *Employee Performance* sebesar 4,158.
- Jika Z (*Self Control*) dianggap 1, maka diperoleh persamaan $Y = 4,024 + 0,064$ dan $Y = 4,088$ artinya *Self Control* berpengaruh, maka *Employee Performance* sebesar 4,088.
- Jika AbsZX2_Z (selisih mutlak X2 dan Z) dianggap 1, maka diperoleh persamaan $Y = 4,024 + 0,162$ dan $Y = 4,186$ artinya jika *Self*

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,081	3	,360	2,667	,062 ^b
	Residual	4,861	36	,135		
	Total	5,942	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), AbsX2_Z, Zscore(Z), Zscore(X2)

Control berpengaruh maka *Employee Performance* sebesar 4,186.

3.1 Pembahasan Penelitian

Pengaruh *Cyberloafing* (X1) terhadap *Employee Performance* (Y).

Hasil perhitungan parsial diperoleh nilai sig 0,03 < 0,05. Besarnya pengaruh antara *Cyberloafing* terhadap *Employee Performance* sebesar 18,5% sedangkan sisanya 81,5% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa *Cyberloafing* (X1) berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adelina (2023) dengan judul “Pengaruh *Cyberloafing* terhadap Kinerja Karyawan dengan *Self Control* sebagai Variabel Moderasi” yang menemukan bahwa *Cyberloafing* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan dan Lelang Negara Surakarta. Dan juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Qur’ani (2024) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan *Cyberloafing* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Kediri Sakti” yang menjelaskan bahwa *cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Workload* (X2) terhadap *Employee Performance* (Y).

Hasil perhitungan parsial diperoleh nilai sig 0,021 < 0,05. Besarnya pengaruh antara *Workload* terhadap *Employee Performance* sebesar 11% sedangkan sisanya 89% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa *Workload* (X2) berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Musa (2020) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai” dan ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee*

performance. Dan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2022) dengan judul “Dampak Beban Kerja dan Perilaku *Cyberloafing* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dwidaya World Wide cabang Wilayah DKI Jakarta” yang menemukan bahwa variabel *workload* dan *cyberloafing* berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*.

Hubungan *Cyberloafing* (X1) terhadap *Employee Performance* (Y) yang dimoderasi oleh *Self Control* (Z).

Hasil pengujian H3, menunjukkan bahwa nilai selisih mutlak antara *Cyberloafing* dan *Self Control*. AbsZX1_Z memiliki nilai thitung sebesar 0,372. AbsZX1_Z memiliki nilai sig. 0,712 > 0,05 artinya *Self Control* tidak mampu memoderasi pengaruh antara *Cyberloafing* terhadap *Employee Performance*. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 14,7%. Dapat disimpulkan bahwa *Cyberloafing* (X1) dan *Self Control* (Z) AbsZX1_Z tidak mampu memoderasi *Cyberloafing* (X1) terhadap *Employee Performance* (Y).

Hasil ini sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Paramitha & Wahyuni (2021) dengan judul “Pengaruh *Cyberloafing* dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai dengan *Self Control* sebagai variabel Moderating” yang menunjukkan bahwa *Cyberloafing* tidak dapat memoderasi *Self Control* terhadap kinerja pegawai

Namun hasil ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Ernawati (2021) yang menunjukkan bahwa *self control* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan *cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Hubungan *Workload* (X2) terhadap *Employee Performance* (Y) yang dimoderasi oleh *Self Control* (Z).

Hasil pengujian H4, menunjukkan bahwa nilai selisih mutlak antara *Workload* dan *Self Control* AbsZX2_Z memiliki nilai thitung = 0,719. AbsZX2_Z memiliki nilai sig. 0,477 > 0,05 artinya *Self Control* tidak mampu memoderasi pengaruh antara *Workload* terhadap *Employee Performance*. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 11,4%. Dapat disimpulkan bahwa *Workload* (X2) dan *Self Control* (Z) AbsZX2_Z tidak mampu memoderasi *Workload* (X2) terhadap *Employee Performance* (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2022) yang berjudul “Effect Of Workload And Work Environment On Work Motivation And Its Implications On Employee Performance At Pt Ciptajaya Sejahtera Abadi” yang menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Namun hasil ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Adityawarman *et al.* (2015) yang berjudul yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Variabel *Cyberloafing* (X1) tidak berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* (Y) di divisi *accounting* PT. Halimjaya Sakti, yang mengindikasikan bahwa perilaku *Cyberloafing* yang dilakukan oleh karyawan tidak berdampak langsung pada kinerja mereka.

Workload (X2) memiliki pengaruh positif terhadap *Employee Performance* (Y), hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

Variabel *Self Control* (Z) tidak memoderasi hubungan antara *Cyberloafing* (X1) dan *Employee Performance* (Y), maupun antara *Workload* (X2) dan *Employee Performance* (Y). hal ini mengindikasikan bahwa *Self Control* berfungsi sebagai *Predictor Moderation* (berperan sebagai variabel independen tanpa mempengaruhi hubungan antara variabel-variabel lainnya dalam model penelitian ini).

Saran

Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan agar penelitian selanjutnya mengembangkan dan memperluas penelitian dengan mempertimbangkan variabel tambahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja. Selain itu, penggunaan metode penelitian kualitatif atau kombinasi metode kualitatif dan kuantitatif dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam

tentang perilaku *cyberloafing* dan pengelolaan *workload* di lingkungan kerja.

Bagi Perusahaan

Disarankan untuk melakukan evaluasi secara berkala terkait beban kerja (*workload*) karyawan agar sesuai dengan kapasitas dan kompetensi mereka untuk mendukung peningkatan kinerja secara optimal. Selain itu, perusahaan dapat mempertimbangkan penyusunan kebijakan penggunaan internet di tempat kerja yang lebih efektif untuk meminimalkan perilaku *cyberloafing* tanpa menghambat kebutuhan pekerjaan. Program pelatihan atau pengembangan *self-control* bagi karyawan juga dapat dipertimbangkan sebagai upaya peningkatan disiplin dan produktivitas dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. PT. Halimjaya Sakti.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelina, N. &. (2023). Pengaruh Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Control Sebagai Variable Moderasi. *Review Of Applied Accounting Research (RAAR)*, 3(1), 85-99.
- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal manajemen dan organisasi 6.1 (2015): 34-44*.
- Al Utsmani, M. M. (2022). Analisis Stres Kerja Dan Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Tuban. *Journal Of Management And Bussines (JOMB)*, 4(2), 983-995.
- Azrullah, M. M. (2024). Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja Dan Tunjangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Ud. Porong Jaya Bangil). *Transparan*, 16(1).
- Bernardin, H. A. (2010). *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Ernawati, R. D. (2021). Pengaruh Kontrol Diri Dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai Sdn Di Kelurahan Kembanguning, Cepogo, Boyolali Pada Masa Pandemi Covid-19. *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 9(2), 194-203.
- Fransiska, Y. &. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224-234.
- Handayani, H. N. (2022). Effect Of Workload And Work Environment On Work Motivation And Its Implications On Employee Performance At PT Ciptajaya Sejahtera Abadi. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science 3.4 (2022): 502*.
- Harahap, S. F. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hudaniah, T. D. (2003). *Psikologi Sosial*. Edisi Revisi. Muhammadiyah University Press. Malang.
- Jalil, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah*, 1(2), 117-134.
- Juwita, S. (2018). Hubungan Kontrol Diri dengan Cyberloafing pada Karyawan PT. Cogindo Daya Bersama Unit Pangkalan Susu. Kartinah, Saifulah, A. M., Anisah, T. N., Nurwiyanta, & Sunyoto, D. (2023). Pengaruh Pengendalian Diri Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Dosen Di Indonesia. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*.
- Moffan, M. D. B., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Cyberloafing dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator pada Karyawan di Surabaya. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 12(1), 64-72.

Musa, M. N. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Public Policy*, 1(2), 101-114.

Mutohar, A. (2021). Pengaruh Model Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ilmiah Ecobuss*, 9(1), 25-30.

Ningtyas, H. I. (2022). Pengaruh Financial Attitude dan Self Control terhadap Financial Management Behavior dalam Memanfaatkan Pelayanan Buy Now Pay Later. *Buy Now Pay Later* 14(2).

Nurbaniyah, F. (2016). Hubungan Antara Tingkat Kontrol Diri (Self-Control) Dengan Frekuensi Perilaku Merokok Pada Mahasiswa Laki-Laki Fakultas Teknik Program Studi Teknik Industri Universitas Muhammadiyah Gresik Angkatan 2010-2014 . (*Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik*).

Paramitha, C. C., & Wahyuni, I. (2021). Pengaruh Cyberloafing Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Self Control Sebagai Variabel Moderating. *Journal For Business And Entrepreneurship*, 5(1).

Primayana, K. H. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 7-15.

Putri, E. K. (2022). Efek Mediasi Komitmen Organisasi Atas Pengaruh Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan. *Media Akuntansi Dan Perpajakan Indonesia*, 4(1), 67-100.

Qoyyimah, M. A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1).

Qur'ani, R. I. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Kediri Sakti. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 8-17.

Risnawati, & Ghufro. (2012). Teori-Teori Psikologi. 31.

Rohman, M. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Mahasiswa Manajemen* 2(1), 1-22.

Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(004), 19-27.

Sari, A. P. (2022). Dampak Beban Kerja Dan Prilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwidaya World Wide Cabang Wilayah DKI Jakarta. *Jurnal Akademi Akuntansi Indonesia Padang*, 2(1), 1-13.

Setia, S. S. (2023). Pengaruh Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai Serta Peran Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang). *Journal Of Innovation Research And Knowledge*, 2(9), 3379-3388.