



Pengaruh Cyberloafing dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Self Control sebagai Variabel Moderasi pada PT Besmindo Materi Sewatama

The Influence of Cyberloafing and Work Culture on Employee Performance with Self-Control as A Moderating Variable In PT Besmindo Materi Sewatama

Fiqri Hadi Islami^{1*}, Lailan Tawila Berampu², Abd. Rasyid Syamsuri³

^{1, 2, 3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau, Pekanbaru, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *cyberloafing* dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan dengan *self control* sebagai variabel moderasi pada karyawan PT Besmindo Materi Sewatama. Fokus penelitian ini didasarkan pada meningkatnya penggunaan internet di tempat kerja untuk aktivitas non-pekerjaan serta pentingnya peran budaya kerja dan kontrol diri dalam memengaruhi performa karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan survei melalui kuesioner kepada 110 karyawan tetap. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS untuk uji instrumen dan SmartPLS 4.0 untuk analisis model struktural. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *cyberloafing* dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. *Self control* juga berpengaruh langsung terhadap kinerja, namun tidak memoderasi hubungan antara *cyberloafing* maupun budaya kerja terhadap kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa *cyberloafing* yang terkontrol dapat berfungsi sebagai jeda psikologis yang mendukung produktivitas, dan budaya kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan secara langsung.

Kata Kunci: *Cyberloafing*, Budaya Kerja, Kinerja Karyawan, *Self Control*

Abstract

This study aims to analyze the effect of cyberloafing and organizational culture on employee performance, with self-control as a moderating variable, among employees at PT Besmindo Materi Sewatama. The research focuses on the increasing use of the internet in the workplace for non-work activities and the importance of organizational culture and self-regulation in influencing employee performance. A quantitative approach was employed, using a survey method with questionnaires distributed to 110 permanent employees. Data were analyzed using SPSS for instrument testing and SmartPLS 4.0 for structural model analysis. The results show that cyberloafing and organizational culture have a positive and significant effect on employee performance. Self-control also has a direct significant impact on performance, but does not moderate the relationship between cyberloafing or organizational culture and performance. These findings suggest that controlled cyberloafing may serve as a psychological break that supports productivity, and a strong organizational culture can directly enhance employee performance.

Keywords: *Cyberloafing*, Work Culture, Employee Performance, *Self-Control*

Histori Artikel:

Diterima 16 Juni 2025, Direvisi 12 Juli 2025, Disetujui 14 Juli 2025, Dipublikasi 30 Juli 2025.

***Penulis Korespondensi:**

fiqri.hadi4676@student.unri.ac.id

DOI:

<https://doi.org/10.60036/jbm.754>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan pilar utama dalam menentukan keberhasilan dan keberlangsungan suatu organisasi. Karyawan tidak hanya dipandang sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai aset strategis yang menentukan pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu indikator utama dalam menilai efektivitas pengelolaan SDM adalah kinerja karyawan, yakni hasil kerja yang dicapai individu berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Kinerja mencerminkan kontribusi nyata karyawan terhadap produktivitas organisasi, baik dalam hal kuantitas maupun kualitas. Menurut Damayanti et al. (2022), kinerja merupakan hasil capaian kerja seorang individu yang sejalan dengan target organisasi. Muis et al. (2018) juga menyatakan bahwa kinerja adalah output yang dihasilkan dalam jangka waktu tertentu, baik pada organisasi yang berorientasi profit maupun non-profit.

Dalam konteks perusahaan, penilaian kinerja menjadi landasan dalam pengambilan keputusan manajerial seperti promosi, pelatihan, dan evaluasi efektivitas kerja. Untuk memberikan gambaran nyata mengenai kondisi aktual, penelitian ini menyajikan data penilaian kinerja karyawan PT. Besmindo Materi Sewatama selama tiga tahun terakhir.

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan PT. Besmindo Materi Sewatama 2022-2024

Divisi	2022	2023	2024
	Skor Rata-rata	Skor Rata-rata	Skor Rata-rata
Operation	78.3	84.1	80.8
Maintenance & Technical (MTC)	78.9	82.4	83.5
HSE & ISO	78.4	81.3	79.4
Human Resource	82.3	84.6	86.7
Purchasing	80.8	83.5	81.8
Finance	75.3	78.3	77.2
Transport	80.9	83.7	82.8
Warehouse & Asset	81.1	82.1	84.5

Sumber: HR PT. Besmindo Materi Sewatama, 2025

Dalam tiga tahun terakhir, kinerja karyawan di PT. Besmindo Materi Sewatama menunjukkan pola yang tidak stabil. Data penilaian kinerja menunjukkan adanya peningkatan skor pada sebagian besar divisi dari tahun 2022 ke 2023, namun disusul dengan penurunan skor pada beberapa divisi di tahun 2024, seperti pada divisi Operation dan HSE & ISO. Hal ini mencerminkan bahwa pencapaian kinerja tidak selalu bersifat linier dan dapat berubah-ubah seiring waktu, tergantung pada dinamika internal maupun eksternal organisasi.

Salah satu faktor eksternal yang patut diperhatikan adalah pesatnya perkembangan teknologi informasi di lingkungan kerja. Transformasi digital telah membawa kemudahan dalam akses informasi, komunikasi, dan pelaksanaan tugas, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi kerja. Namun, di sisi lain, kemudahan akses terhadap perangkat digital dan internet juga dapat memicu gangguan perhatian, kecenderungan distraksi, dan kebiasaan multitasking yang tidak efektif jika tidak dikendalikan dengan baik. Situasi ini mengisyaratkan adanya kemungkinan perubahan perilaku kerja yang turut memengaruhi fluktuasi kinerja karyawan.

Menurut (Syed et al., 2022) dua dekade terakhir dianggap lebih revolusioner dalam hal teknologi dengan munculnya aplikasi berbasis web modern seperti *Twitter*, *Instagram*, *Facebook*, *YouTube* dan *Wikipedia*. Aplikasi media sosial ini sekarang penting tidak hanya untuk kepentingan perusahaan tetapi juga untuk individu untuk pertukaran informasi dan melakukan berbagai pencarian. Fenomena ini dikenal dengan istilah *cyberloafing*, *goldbricking*, atau *workplace internet leisure*, yang secara umum merujuk pada aktivitas daring non-pekerjaan selama jam kerja. Adelina dan Saputro (2023) mendefinisikan *cyberloafing* sebagai tindakan sukarela

karyawan dalam menggunakan akses internet perusahaan untuk aktivitas non-pekerjaan selama jam kerja, seperti membuka media sosial, menonton video, atau bermain gim daring. Perilaku ini sering dipandang sebagai pemborosan waktu dan penyalahgunaan fasilitas kerja. Namun, sejumlah penelitian menunjukkan bahwa dampak *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan bersifat beragam. Desnirita dan Sari (2022) menemukan pengaruh negatif yang signifikan, di mana semakin tinggi perilaku *cyberloafing*, maka kinerja cenderung menurun. Sebaliknya, Vanderson et al. (2024) menemukan pengaruh positif pada karyawan Gen-Z yang terbiasa dengan teknologi. Syed et al. (2022) juga menyatakan bahwa *cyberloafing* yang dilakukan secara terkontrol dapat memberikan efek positif sebagai sarana penyegaran mental atau sumber referensi kerja. Temuan-temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja sangat bergantung pada konteks dan cara penggunaannya.

Budaya kerja merupakan sistem nilai, norma, dan asumsi yang disepakati secara kolektif oleh anggota organisasi sebagai pedoman dalam menjalankan aktivitas kerja (Supardi & Anshari, 2022). Budaya kerja yang terbentuk secara positif dapat menciptakan kenyamanan, ketertiban, serta meningkatkan efektivitas dalam bekerja Tamimi et al.(2022). Selain membentuk identitas organisasi, budaya kerja juga menjadi cerminan kinerja karyawan di lingkungan perusahaan.

Berbagai studi menegaskan bahwa budaya kerja berperan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Supardi dan Anshari (2022) menunjukkan bahwa budaya kerja yang kuat, bersama gaya kepemimpinan yang tepat, berpengaruh nyata terhadap perilaku dan pencapaian karyawan. Hal ini diperkuat oleh Fahmi et al. (2018) yang menemukan bahwa budaya kerja yang kondusif, disertai komitmen organisasi, mampu mendorong produktivitas tenaga kerja. Dengan demikian, budaya kerja menjadi elemen kunci yang menentukan kualitas dan konsistensi kinerja karyawan.

Dalam pengambilan sikap dan tindakan, karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, salah satunya adalah *self control*. Marsela dan Supriatna (2019) mendefinisikan *self control* sebagai kemampuan individu dalam mengatur dan mengarahkan perilaku ke arah konsekuensi positif, terutama dalam menghadapi tekanan, godaan, dan penyimpangan seperti *cyberloafing*. Dalam konteks organisasi modern, *self control* menjadi filter internal yang menjaga keselarasan individu dengan nilai dan tujuan organisasi, serta membantu menahan dorongan impulsif dan menunda kepuasan sesaat.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *self control* memiliki peran moderasi terhadap pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja. Mahsyar et al. (2023) menemukan bahwa *self control* mampu memperkuat atau memperlemah pengaruh negatif *cyberloafing*. Paramitha et al. (2021) menyimpulkan bahwa *cyberloafing* dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja, dengan *self control* sebagai variabel moderasi yang signifikan. Selain itu, Astuti (2022) menunjukkan bahwa budaya kerja dan komitmen organisasi juga berperan penting dalam mendukung kinerja. Temuan-temuan ini menegaskan perlunya pemahaman komprehensif terhadap interaksi antara faktor individual dan organisasi dalam memengaruhi kinerja karyawan. Untuk mendukung pemahaman awal terhadap fenomena yang diteliti, peneliti melakukan pra-survey terhadap 20 karyawan PT. Besmindo Materi Sewatama.

Tabel 2. Pra-Survei Karyawan PT. Besmindo Materi Sewatama

No	Pernyataan	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
Cyberloafing				
1	Saya membuka media sosial saat bekerja di PT. Besmindo Materi Sewatama di waktu luang.	Ya	14	70%
		Tidak	6	30%
2	Saya berbelanja online selama jam kerja di PT. Besmindo Materi Sewatama jika diperlukan.	Ya	5	25%
		Tidak	15	75%

No	Pernyataan	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
3	Saya menonton video hiburan saat bekerja di PT. Besmindo Materi Sewatama di waktu luang.	Ya	12	60%
		Tidak	8	40%
Budaya Kerja				
4	Perusahaan mendorong Saya melakukan inovasi di PT. Besmindo Materi Sewatama.	Ya	20	100%
		Tidak	0	0%
5	Saya mendapatkan penghargaan yang layak di PT. Besmindo Materi Sewatama.	Ya	17	85%
		Tidak	3	15%
6	Saya aktif bekerja sama dengan tim di PT. Besmindo Materi Sewatama.	Ya	20	100%
		Tidak	0	0%
Self control				
7	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu di PT. Besmindo Materi Sewatama.	Ya	19	95%
		Tidak	1	5%
8	Saya bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan di PT. Besmindo Materi Sewatama.	Ya	20	100%
		Tidak	0	0%
Kinerja Karyawan				
9	Saya sering memecahkan masalah pekerjaan di PT. Besmindo Materi Sewatama.	Ya	18	80%
		Tidak	2	2%
10	Saya selalu aktif berkontribusi dalam pekerjaan di PT. Besmindo Materi Sewatama.	Ya	20	100%
		Tidak	0	0%
11	Saya melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien di PT. Besmindo Materi Sewatama.	Ya	20	100%
		Tidak	0	0%

Sumber: Data Pra Survei Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pra survei, dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT. Besmindo Materi Sewatama memiliki kecenderungan melakukan *cyberloafing* selama jam kerja. Kondisi ini tergambar dari tingginya proporsi responden yang sering membuka media sosial (70%), menonton video hiburan (60%), dan berbelanja online (25%). Meski perilaku tersebut cukup dominan, tingkat *self control* yang dimiliki karyawan cenderung masih tinggi, ditandai dengan 95% responden mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan seluruh responden merasa bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Namun demikian, dari segi kemampuan pemecahan masalah pekerjaan, hanya 80% responden yang merasa optimal, menunjukkan bahwa masih terdapat ruang untuk peningkatan efektivitas kinerja. Dengan demikian, data pra-survey ini menegaskan pentingnya kajian mendalam mengenai interaksi antara *cyberloafing*, budaya kerja, dan peran moderasi *self control* dalam mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya dalam konteks organisasi yang memiliki tantangan terkait penggunaan internet di tempat kerja.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dengan menyajikan kajian empiris yang menyeluruh dan relevan terhadap konteks organisasi modern, khususnya dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Fluktuasi kinerja yang terjadi di lingkungan kerja menunjukkan perlunya penelaahan terhadap pengaruh perilaku digital seperti *cyberloafing* yang semakin umum, serta pentingnya nilai-nilai yang terkandung dalam budaya kerja sebagai pengarah perilaku kolektif. Lebih jauh, keberadaan *self control* sebagai pengendali internal individu diyakini memiliki peran penting dalam menyaring pengaruh negatif maupun positif dari lingkungan kerja terhadap pencapaian kinerja. Dengan demikian, penelitian ini menjadi relevan untuk mengisi celah kajian terdahulu yang masih terfragmentasi, serta menawarkan pendekatan yang lebih integratif dalam menelaah dinamika kinerja karyawan di tengah perubahan perilaku kerja yang dipengaruhi oleh teknologi dan budaya kerja.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Besmindo Materi Sewatama, Kecamatan Bathin Solapan, Duri, Riau. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif eksplanatori, dengan tujuan menguji hubungan antar variabel yang telah ditentukan. Penelitian kuantitatif dipilih karena mampu menjelaskan fenomena secara objektif dan sistematis melalui pengukuran angka (Sugiyono, 2021).

Data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi langsung serta penyebaran kuesioner tertutup berskala Likert 1–5, yang dirancang untuk mengukur persepsi responden terhadap *cyberloafing*, *budaya kerja*, *self control*, dan *kinerja karyawan*. Penggunaan observasi dan kuesioner secara bersamaan dimaksudkan untuk meningkatkan validitas data melalui pendekatan triangulasi (Syamsuri et al., 2023). Data sekunder diperoleh dari dokumen internal perusahaan serta referensi ilmiah yang relevan, yang digunakan untuk memperkuat kerangka teoritis dan mendukung analisis temuan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Besmindo Materi Sewatama yang aktif saat penelitian berlangsung. Peneliti menggunakan teknik *total sampling* karena jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan dijangkau sepenuhnya, yakni sebanyak 110 responden. Teknik ini dinilai efektif untuk menggambarkan karakteristik populasi secara utuh dan meminimalkan risiko bias.

Analisis data dilakukan dengan metode *Partial Least Square - Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Metode ini dipilih karena kemampuannya dalam menangani model kompleks dengan distribusi data non-normal (Marliana, 2020). Uji validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS 27. Evaluasi model pengukuran (*outer model*) meliputi uji validitas konvergen, validitas diskriminan menggunakan pendekatan Fornell-Larcker, serta reliabilitas konstruk berdasarkan nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Selanjutnya, evaluasi model struktural (*inner model*) dilakukan melalui uji *path coefficient* menggunakan teknik *bootstrapping*, serta pengukuran nilai koefisien determinasi (R^2) untuk menilai kekuatan prediktif model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	76	69,1%
2	Perempuan	34	30,9%
Jumlah		110	100,0%

Sumber: HR PT. Besmindo Materi Sewatama, 2025

Dari total 110 responden, mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 76 orang (69,1%), sementara perempuan berjumlah 34 orang (30,9%). Komposisi ini mencerminkan karakteristik umum perusahaan berbasis industri, di mana tenaga kerja laki-laki lebih dominan, khususnya pada bidang teknis dan operasional.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	24–30 tahun	26	23.6%

No	Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
2	31–40 tahun	46	38.2%
3	41–45 tahun	27	24.5%
4	46–57 tahun	15	13.6%
Jumlah		110	100,0%

Sumber: HR PT. Besmindo Materi Sewatama, 2025

Mayoritas dari 110 responden berada pada rentang usia produktif, yaitu 31–40 tahun (38,2%) dan 41–45 tahun (24,5%). Responden berusia 24–30 tahun juga cukup signifikan (23,6%), sedangkan kelompok usia 46–57 tahun hanya 13,6%. Komposisi ini menunjukkan dominasi tenaga kerja aktif dan adaptif, yang relevan untuk dikaji dalam konteks pengaruh *cyberloafing*, budaya kerja, dan *self control* terhadap kinerja karyawan.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 5. Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	3 bulan-1 tahun	12	10,9%
2	1 – 3 tahun	33	30,0%
3	4 – 6 tahun	36	32,7%
4	7-10 tahun	28	25,5%
Jumlah		110	100,0%

Sumber: HR PT. Besmindo Materi Sewatama, 2025

Sebagian besar responden memiliki masa kerja 4–6 tahun (32,7%), disusul oleh kelompok 1–3 tahun (30%) dan 7–10 tahun (25,5%). Adapun karyawan dengan masa kerja di bawah 1 tahun berjumlah 10,9%. Komposisi ini mencerminkan dinamika tenaga kerja yang seimbang antara karyawan baru, menengah, dan senior, sehingga relevan untuk dianalisis dalam kaitannya dengan *cyberloafing*, *budaya kerja*, *self control*, dan *kinerja karyawan*.

Hasil Analisis Inferensial

Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan menggunakan Pearson Correlation pada 30 karyawan mitra PT. Besmindo Materi Sewatama. Instrumen dinyatakan valid jika nilai korelasi setiap item lebih besar dari nilai signifikansi, menunjukkan item tersebut mampu merepresentasikan variabel yang diukur (Ghozali, 2018).

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Indikator	Nilai Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Cyberloafing	Mengakses situs non-pekerjaan saat jam kerja	0,922	0,000	Valid
	Membuka media sosial pribadi saat bekerja	0,937	0,000	Valid
	Berbelanja online selama waktu kerja	0,944	0,000	Valid
	Menggunakan email untuk urusan pribadi	0,929	0,000	Valid
	Menonton video hiburan saat bekerja	0,937	0,000	Valid

Variabel	Indikator	Nilai Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Budaya Kerja	Melakukan inovasi (<i>innovative</i>)	0,962	0,000	Valid
	Penghargaan karyawan (<i>achievement</i>)	0,973	0,000	Valid
	Kerjasama Tim (<i>teamwork</i>)	0,957	0,000	Valid
	Prioritas terhadap ketelitian (<i>attention to detail</i>)	0,967	0,000	Valid
	Dorongan organisasi untuk bersikap proaktif (<i>aggressiveness</i>)	0,968	0,000	Valid
Self Control	Pengendalian dorongan internal individu	0,925	0,000	Valid
	Pengambilan keputusan rasional	0,931	0,000	Valid
	Fokus terhadap tugas utama	0,941	0,000	Valid
	Kepatuhan terhadap aturan kerja	0,917	0,000	Valid
	Manajemen waktu pribadi dengan pekerjaan	0,902	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Menyelesaikan tugas yang berkualitas	0,947	0,000	Valid
	Mencapai target jumlah pekerjaan yang ditetapkan	0,948	0,000	Valid
	Kontribusi terhadap pekerjaan	0,952	0,000	Valid
	Efektivitas pekerjaan	0,933	0,000	Valid
	Kemampuan pemecahan masalah	0,941	0,000	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 27

Berdasarkan hasil uji validitas dengan teknik korelasi Pearson, seluruh item pernyataan dari masing-masing variabel yaitu *cyberloafing*, budaya kerja, *self control*, dan kinerja karyawan menunjukkan nilai *Pearson Correlation* > 0,3 dan nilai Signifikansi (Sig. 2-tailed) < 0,05. Dengan demikian, seluruh item instrumen dinyatakan valid, artinya mampu mengukur konstruk variabelnya secara sah dan akurat sesuai standar statistik yang berlaku dan dinyatakan konstruk layak digunakan untuk diuji pada sampel sebenarnya.

Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi jawaban responden terhadap item kuesioner. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha (CA) > 0,70 (Ghozali, 2018). Pengujian dilakukan menggunakan SPSS, dan semakin mendekati nilai 1, maka tingkat reliabilitas instrumen dinilai semakin tinggi.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Intsrumen

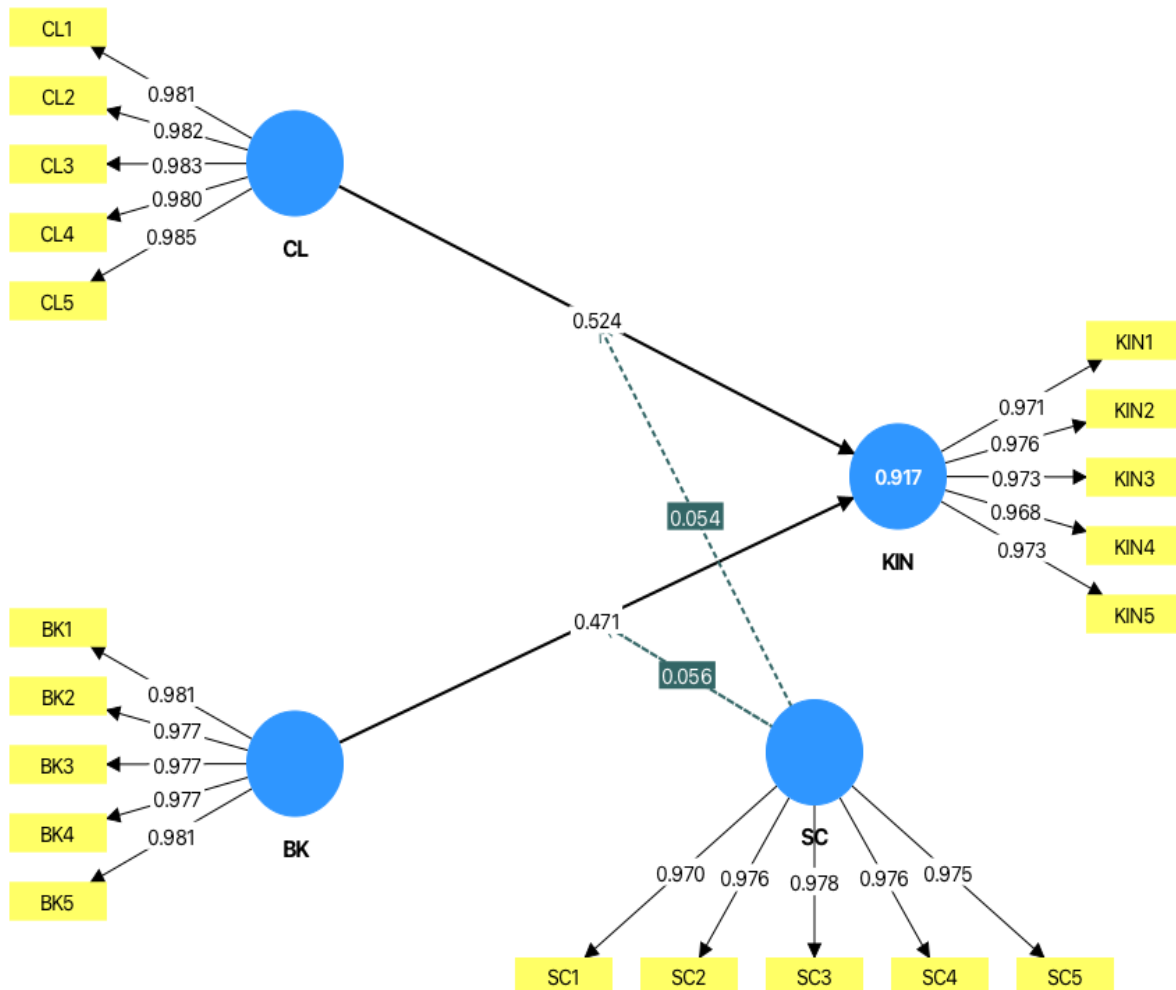
Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Cyberloafing</i>	0,987	Reliabel
Budaya Kerja	0,991	Reliabel
<i>Self control</i>	0,981	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,985	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 27

Pada tabel 7, dapat dilihat bahwa keseluruhan variabel mempunyai nilai CA > 0,7. Seluruh pengujian reliabilitas yang dilakukan pada variabel *cyberloafing*, budaya kerja, *self control* dan kinerja karyawan adalah reliabel, yang dimana ini menyatakan bahwa seluruh variabel layak digunakan dan dianalisis lebih lanjut dengan sampel sebenarnya.

Hasil Pengujian Model Pengukuran

Evaluasi model pengukuran (outer model) bertujuan untuk menguji sejauh mana indikator yang digunakan dalam penelitian ini mampu merepresentasikan konstruk laten (variabel yang tidak dapat diukur secara langsung). Dalam pendekatan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), pengujian outer model dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, sehingga hasil analisis dapat dipercaya dan interpretasi terhadap hubungan antar variabel menjadi valid. Hasil Outer Model pada penelitian ini dimuat kedalam gambar berikut:



Gambar 1. Pengujian Model Pengukuran

Hasil Uji Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen menggunakan nilai AVE, di mana konstruk dikatakan valid jika $AVE > 0,5$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa lebih dari 50% varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk (Marliana, 2020).

Tabel 8. Nilai Factor Loading dan AVE dalam Pengujian Validitas Konvergen

Variabel	Indikator	Factor Loading	AVE
Cyberloafing	Mengakses situs non-pekerjaan saat jam kerja	0,981	0,964
	Membuka media sosial pribadi saat bekerja	0,982	
	Berbelanja online selama waktu kerja	0,983	
	Menggunakan email untuk urusan pribadi	0,980	
	Menonton video hiburan saat bekerja	0,985	

Variabel	Indikator	Factor Loading	AVE
Budaya Kerja	Melakukan inovasi (<i>innovative</i>)	0,981	0,958
	Penghargaan karyawan (<i>achievement</i>)	0,977	
	Kerjasama Tim (<i>teamwork</i>)	0,971	
	Prioritas terhadap ketelitian (<i>attention to detail</i>)	0,977	
	Dorongan organisasi untuk bersikap proaktif (<i>aggressiveness</i>)	0,981	
Self control	Pengendalian dorongan internal individu	0,970	0,950
	Pengambilan keputusan rasional	0,976	
	Fokus terhadap tugas utama	0,978	
	Kepatuhan terhadap aturan kerja	0,976	
	Manajemen waktu pribadi dengan pekerjaan	0,975	
Kinerja Karyawan	Menyelesaikan tugas yang berkualitas	0,971	0,917
	Mencapai target jumlah pekerjaan yang ditetapkan	0,976	
	Kontribusi terhadap pekerjaan	0,973	
	Efektivitas pekerjaan	0,968	
	Kemampuan pemecahan masalah	0,973	

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Hasil uji validitas konvergen menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *factor loading* > 0,70 dan AVE > 0,50. Ini menandakan bahwa setiap indikator merepresentasikan konstruk dengan baik. Nilai AVE yang tinggi pada variabel *cyberloafing*, *budaya kerja*, *self control*, dan *kinerja karyawan* mengindikasikan proporsi varians yang memadai. Dengan demikian, model pengukuran dinyatakan valid secara konvergen dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Uji Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan bertujuan memastikan bahwa setiap konstruk dalam model benar-benar berbeda satu sama lain. Pengujian dilakukan menggunakan pendekatan Fornell-Larcker Criterion. Menurut Hair et al. (2019), validitas diskriminan terpenuhi jika nilai akar kuadrat AVE suatu konstruk lebih besar dari korelasinya dengan konstruk lain, yang menandakan bahwa konstruk lebih merepresentasikan indikator miliknya sendiri dibandingkan indikator konstruk lain.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Diskriminan dengan *Fornell-Larcker Criterion*

Konstruk	Budaya Kerja	Cyberloafing	Kinerja Karyawan	Self Control
Budaya Kerja	0,979			
Cyberloafing	-0,235	0,982		
Kinerja Karyawan	0,284	0,437	0,972	
Self Control	-0,088	0,052	0,738	0,975

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas diskriminan dengan pendekatan Fornell-Larcker, seluruh konstruk memiliki nilai VAVE yang lebih tinggi dari korelasi antar konstruk lainnya, yaitu budaya kerja (0,979), *cyberloafing* (0,982), kinerja (0,972), dan *self control* (0,975). Menurut Hair et al. (2019), hal ini menunjukkan bahwa masing-masing konstruk lebih merepresentasikan indikatornya sendiri daripada konstruk lain, sehingga validitas diskriminan dalam model dinyatakan terpenuhi dan layak untuk digunakan pada uji selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai konsistensi internal dari indikator-indikator dalam mengukur konstruk laten. Dalam penelitian ini, reliabilitas konstruk diuji menggunakan dua ukuran utama, yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability (CR)*.

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Cyberloafing	0,991	0,992
Budaya Kerja	0,989	0,990
Self control	0,987	0,987
Kinerja Karyawan	0,986	0,986

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 10, menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability di atas 0,70, yaitu berkisar antara 0,986 hingga 0,992. Nilai-nilai tersebut mengindikasikan bahwa setiap konstruk dalam penelitian ini memiliki konsistensi internal yang sangat tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan telah memenuhi syarat reliabilitas dan layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Hasil Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah model pengukuran memenuhi syarat validitas dan reliabilitas, evaluasi dilanjutkan pada model struktural untuk menguji hubungan antar variabel laten. Analisis dilakukan dengan menilai nilai *path coefficient* sebagai ukuran besarnya pengaruh langsung, serta *t-statistik* dari *bootstrapping* untuk menguji signifikansi terhadap hipotesis.

Hasil Uji Path Coefficient

Koefisien jalur atau *path coefficient* menggambarkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis yang dilakukan melalui uji t pada teknik *bootstrapping*. Nilai ini menjadi dasar dalam menentukan penerimaan atau penolakan hipotesis, dengan mengacu pada nilai *p-value* dan *t-statistik* dalam metode PLS. Suatu hubungan dikatakan signifikan apabila nilai *t-statistik* melebihi 1,96 dan *p-value* kurang dari 0,05.

Tabel 11. Nilai *Path Coefficient*, *T-Statistic* dan *P-Value*

Variabel	Path Coefficient (o)	T-Statistic	P-Value	Keterangan
Cyberloafing → Kinerja Karyawan	0,471	11,723	0,000	Signifikan
Budaya Kerja → Kinerja Karyawan	0,524	9,634	0,000	Signifikan
Self control → Kinerja Karyawan	0,762	14,608	0,000	Signifikan
Cyberloafing dan Self control → Kinerja Karyawan	0,056	1,667	0,107	Tidak Signifikan
Budaya Kerja dan Self control → Kinerja Karyawan	0,054	1,610	0,095	Tidak Signifikan

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Hasil pengujian model struktural menunjukkan bahwa ketiga variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja karyawan*. *Cyberloafing* memiliki *path*

coefficient sebesar 0,471 ($t = 11,723$; $p = 0,000$), yang mengindikasikan bahwa dalam kadar tertentu, aktivitas ini berkontribusi positif terhadap kinerja. *Budaya kerja* juga menunjukkan pengaruh positif signifikan ($\beta = 0,524$; $t = 9,634$; $p = 0,000$), menandakan bahwa nilai dan kebiasaan organisasi berdampak kuat terhadap performa kerja. Sementara itu, *self control* memberikan pengaruh paling kuat terhadap kinerja ($\beta = 0,762$; $t = 14,608$; $p = 0,000$), menegaskan pentingnya regulasi diri dalam meningkatkan efektivitas kerja. Sebaliknya, hasil analisis moderasi menunjukkan bahwa interaksi antara *self control* dengan *cyberloafing* dan *budaya kerja* tidak signifikan (masing-masing $p = 0,095$; $t < 1,96$), sehingga *self control* tidak terbukti memoderasi pengaruh kedua variabel tersebut terhadap *kinerja karyawan* dalam penelitian ini.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam model struktural. Dalam konteks penelitian ini, nilai koefisien determinasi dinyatakan melalui nilai R-square (R^2). Semakin tinggi nilai R^2 , maka semakin besar proporsi variansi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Nilai R^2 digunakan sebagai indikator kekuatan prediksi model, di mana nilai sebesar 0,75 dikategorikan kuat, 0,50 sedang, dan 0,25 lemah. Uji ini penting untuk menilai kelayakan model dalam menjelaskan hubungan antar konstruk yang diteliti.

Tabel 12. Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan	0,673	0,663

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Tabel 12 menyajikan hasil pengujian nilai koefisien determinasi untuk konstruk *kinerja karyawan* sebagai variabel dependen. Nilai R-square (R^2) sebesar 0,673 menunjukkan bahwa sebesar 67,3% variasi dalam *kinerja karyawan* dapat dijelaskan oleh variabel *cyberloafing*, *budaya kerja*, dan *self control*. Sementara itu, nilai adjusted R-square sebesar 0,663 mengindikasikan bahwa model telah disesuaikan dengan jumlah konstruk independen, sehingga hasil estimasi menjadi lebih stabil. Mengacu pada kriteria dari Ghazali (2018), nilai R^2 dalam penelitian ini termasuk dalam kategori “sedang mendekati kuat”, yang mencerminkan bahwa model memiliki kualitas penjelasan yang baik. Dengan demikian, ketiga konstruk independen secara bersama-sama mampu membentuk model struktural yang memadai dalam menjelaskan variasi *kinerja karyawan*, serta mendukung validitas model secara keseluruhan.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis bootstrapping terhadap empat hipotesis yang diajukan. Suatu hipotesis dinyatakan diterima apabila diperoleh nilai *t-statistic* lebih dari 1,96 dan *p-value* kurang dari 0,005. Sebaliknya, hipotesis akan ditolak apabila nilai *t-statistic* kurang dari 1,96 dan *p-value* melebihi 0,005. Selain itu, nilai original sample digunakan untuk menentukan arah hubungan antar variabel yang diteliti.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	T- Statistics	P-Value	Keputusan
<i>Cyberloafing</i> → Kinerja Karyawan	11,723	0.000	Diterima
Budaya Kerja → Kinerja Karyawan	9,634	0.000	Diterima
<i>Cyberloafing</i> x <i>Self control</i> → Kinerja Karyawan (Moderasi)	1,667	0,107	Ditolak

Variabel	T- Statistics	P-Value	Keputusan
Budaya Kerja x <i>Self control</i> → Kinerja Karyawan (Moderasi)	1,610	0,095	Ditolak

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2025

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *cyberloafing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($t = 11,723$; $p = 0,000$). Temuan ini mendukung hipotesis pertama dan menunjukkan bahwa *cyberloafing* dalam intensitas wajar dapat berfungsi sebagai *micro-break* yang membantu pemulihan psikologis, mengurangi stres, serta meningkatkan kreativitas dan produktivitas (Lim & Chen, 2012; Syed et al., 2022; Monica et al., 2020).

Budaya kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($t = 9,634$; $p = 0,000$), sehingga hipotesis kedua diterima. Budaya kerja yang kuat menciptakan lingkungan kondusif, memperkuat loyalitas, dan meningkatkan tanggung jawab kerja. Hal ini sejalan dengan Robbins & Judge (2017) yang menekankan pentingnya internalisasi budaya dalam mendorong perilaku dan kinerja.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa interaksi antara *cyberloafing* dan *self control* tidak signifikan ($t = 1,667$; $p = 0,107$), sehingga hipotesis ketiga ditolak. Artinya, *self control* tidak terbukti memoderasi hubungan tersebut, kemungkinan karena pengaruh langsung *cyberloafing* sudah cukup kuat atau karena homogenitas tingkat *self control* di kalangan responden.

Hipotesis keempat juga tidak signifikan secara statistik ($t = 1,610$; $p = 0,095$). Meskipun mendekati signifikansi pada taraf 10%, hasil ini belum cukup untuk menyatakan adanya moderasi secara kuat. Namun, temuan ini tetap membuka peluang eksplorasi lebih lanjut mengenai potensi peran *self control* dalam hubungan antara budaya kerja dan kinerja.

Pembahasan

Pengaruh *Cyberloafing* (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *cyberloafing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja karyawan*, yang menantang pandangan umum bahwa perilaku ini bersifat merugikan. Dalam konteks yang wajar, *cyberloafing* dapat berfungsi sebagai *micro-break* psikologis untuk meredakan stres dan memulihkan fokus (Lim & Chen, 2012; Monica et al., 2020). Aktivitas seperti membuka media sosial atau menonton video selama jam kerja, jika dilakukan secara terkendali, terbukti mampu memperbaiki suasana hati dan efisiensi kerja (Andel et al., 2019). Selain itu, *cyberloafing* juga dapat menjadi sarana eksploratif ide (Adelina & Saputro, 2023) serta mendukung *work-life balance* (Winata & Mulyadi, 2023). Oleh karena itu, manajemen sebaiknya mengatur penggunaan internet dengan bijak, tanpa sepenuhnya melarang aktivitas tersebut selama tidak mengganggu produktivitas.

Pengaruh Budaya Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Budaya kerja yang kuat terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, budaya kerja diukur melalui indikator seperti semangat berinovasi, penghargaan terhadap pencapaian, kerja sama tim, ketelitian, dan dorongan untuk bersikap proaktif (Adiawaty, 2020). Budaya kerja yang positif menciptakan lingkungan yang kondusif, meningkatkan kenyamanan, serta memperkuat rasa tanggung jawab dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Temuan ini mendukung pendapat (Tamimi et al., 2022) yang menyebutkan bahwa budaya kerja yang terstruktur dengan baik mampu membangun ketertiban dan stabilitas perilaku karyawan. Budaya yang mendorong keterbukaan, kolaborasi, dan penghargaan secara langsung memperkuat motivasi kerja. (Supardi & Anshari, 2022) juga mengungkapkan bahwa budaya kerja bersama kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja. Lebih lanjut,

(Paais & Pattiruhu, 2020) menunjukkan bahwa budaya kerja tidak hanya mempengaruhi kinerja tetapi juga kepuasan kerja karyawan. Budaya yang inklusif dan menghargai peran setiap individu mampu menciptakan rasa memiliki dalam diri karyawan, yang kemudian tercermin dalam peningkatan hasil kerja.

Pengaruh interaksi *self control* (M) terhadap hubungan *cyberloafing* (X₁) dan kinerja karyawan (Y)

Hasil uji interaksi menunjukkan bahwa *self control* tidak berpengaruh signifikan dalam memoderasi hubungan antara *cyberloafing* dan *kinerja karyawan*. Temuan ini mengindikasikan bahwa perilaku *cyberloafing* yang dilakukan responden kemungkinan sudah dalam batas wajar, sehingga kontrol diri tidak berperan besar dalam memperkuat atau melemahkan pengaruhnya. *Self control* sendiri merujuk pada kemampuan individu menahan dorongan, membuat keputusan rasional, dan menjaga fokus (Sulistyowati et al., 2025). Meskipun studi sebelumnya (Mahsyar et al., 2023) menyebutkan bahwa *self control* dapat memoderasi dampak negatif *cyberloafing*, efektivitasnya sangat bergantung pada konteks. Dalam lingkungan kerja yang didominasi generasi muda, seperti pada penelitian ini, peran *self control* terhadap kinerja cenderung tidak signifikan (Vanderson et al., 2024).

Pengaruh interaksi *self control* (M) terhadap hubungan budaya kerja (X₂) dan kinerja karyawan (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa interaksi antara *self control* dan *budaya kerja* terhadap *kinerja karyawan* tidak signifikan. Artinya, tingkat kontrol diri individu tidak memperkuat maupun memperlemah pengaruh budaya kerja terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya kerja yang telah mengakar dalam organisasi memiliki pengaruh langsung yang lebih dominan dibandingkan peran faktor internal seperti *self control*. Temuan ini sejalan dengan Tirta et al. (2017) dan Astuti (2022), yang menegaskan bahwa budaya kerja mampu meningkatkan kinerja secara signifikan tanpa dipengaruhi oleh variabel moderasi. Dengan demikian, penguatan budaya kerja tetap menjadi strategi utama dalam mendorong kinerja karyawan.

SIMPULAN

Cyberloafing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja karyawan* PT. Besmindo Materi Sewatama. Hal ini menunjukkan bahwa aktivitas *cyberloafing* yang dilakukan secara terkontrol justru dapat berperan sebagai jeda psikologis (*micro-break*) yang membantu pemulihan stres dan meningkatkan produktivitas kerja. *Budaya kerja* juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja karyawan*. Budaya kerja yang kuat dan telah tertanam dengan baik dalam organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, serta memperkuat rasa tanggung jawab individu terhadap tugas yang diemban. Interaksi antara *self control* dan *cyberloafing* terhadap *kinerja karyawan* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Artinya, tingkat kontrol diri tidak memperkuat maupun memperlemah hubungan antara aktivitas *cyberloafing* dengan performa kerja, ini dikarenakan perilaku *cyberloafing* yang dilakukan masih berada dalam batas yang wajar dan tidak mengganggu produktivitas.

Interaksi antara *self control* dan *budaya kerja* terhadap *kinerja karyawan* juga tidak signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa *budaya kerja* memiliki pengaruh langsung yang lebih dominan dibandingkan dengan kontribusi kontrol diri dalam membentuk *kinerja karyawan*. Budaya yang telah mengakar kuat dalam organisasi cenderung membentuk perilaku kerja tanpa terlalu bergantung pada variabel psikologis individu. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa strategi peningkatan *kinerja karyawan* yang paling efektif terletak pada penguatan *budaya kerja* dan pemanfaatan *cyberloafing* secara adaptif, sementara faktor internal

seperti *self control*, meskipun penting secara individual, tidak cukup kuat sebagai variabel moderasi dalam konteks organisasi ini.

Penelitian ini memiliki ruang lingkup terbatas karena hanya dilakukan pada satu perusahaan, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan ke organisasi lain dengan karakteristik berbeda. Selain itu, pendekatan kuantitatif yang digunakan belum mampu mengeksplorasi aspek kualitatif yang dapat memperkaya pemahaman terhadap perilaku *cyberloafing*, implementasi budaya kerja, dan dinamika *self control*. Dalam proses pengumpulan data, peneliti juga menghadapi kendala non-respon pada penyebaran kuesioner fisik, dimana sebagian responden tidak mengembalikan atau mengisi instrumen secara lengkap. Untuk mengatasi hal ini, kuesioner dialihkan ke format online melalui *Google Form* guna memastikan partisipasi penuh dari seluruh populasi. Meski demikian, penggunaan kuesioner daring menyisakan potensi bias persepsi dan subjektivitas, terutama terkait kejujuran responden. Oleh karena itu, peneliti menambahkan instruksi pengisian anonim dan penegasan bahwa data hanya digunakan untuk kepentingan akademik, guna meningkatkan akurasi dan integritas tanggapan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan *cyberloafing* secara bijak dapat berkontribusi positif terhadap *kinerja karyawan*, sehingga manajemen perlu menerapkan kebijakan yang seimbang, bukan larangan mutlak. Penguatan *budaya kerja* juga terbukti menjadi strategi efektif dalam mendorong kinerja, sehingga perlu ditanamkan secara konsisten dalam organisasi. Sementara itu, temuan terkait *self control* menunjukkan bahwa faktor individu tidak selalu memoderasi pengaruh organisasi secara signifikan, sehingga peningkatan kinerja lebih tepat difokuskan pada aspek sistemik seperti budaya kerja dan regulasi perilaku kerja digital

DAFTAR PUSTAKA

- Adelina, N., & Saputro, H. B. (2023). Pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan dengan *self control* sebagai variable moderasi. *Review of Applied Accounting Research (RAAR)*, 3(1), 85–99.
- Adiawaty, S. (2020). Dimensi dan Indikator Kepemimpinan dan Budaya Organisasi. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, <https://doi.org/10.55886/esensi.v23i3.217> 23(3), 397–403.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68.
- Damayanti, A., Hayati, K., & Mardiana, N. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Perilaku *Cyberloafing* terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, <https://doi.org/10.19184/ejeba.v9i2.34074>, 9(2), 56–64.
- Desnirita, D., & 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*, <https://doi.org/10.31933/bap7ta34>, 2(1), 1–13.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi ke-9)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (Edisi ke-2)*. Sage Publications.
- Lim, V. K. G., & Chen, D. J. Q. (2012). *Cyberloafing at the Workplace: Gain or Drain on Work? Behaviour & Information Technology*, <https://doi.org/10.1080/0144929X.2010.543107> 31(4), 343–353.
- Mahsyar, J. H., Fatmasari, D., Pramesti, G. N. D. P., & Pratama, R. (2023). Pengaruh *Cyberloafing* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan *Self Control* sebagai Variabel Moderasi. *Excellent*, 10(2), 231–246.
- Marliana, R. R. (2020). *Partial Least Squares – Structural Equation Modeling pada Hubungan Kualitas Google Classroom Berdasarkan*. *Jurnal Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer*, 7(2), 174–186.

- Marsela, D. R., & Supriatna, M. (2019). Kontrol Diri: Definisi dan Faktor. *Journal of Innovative Counseling: Theory, Practice & Research*, 3(2), 65–69.
- Monica, I., & Maharani, A. (2020). Pengaruh Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Bekerja dan Komitmen Bekerja. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 8(4), 491–502.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (Edisi ke-17). Pearson Education Limited.
- Sulistiyowati, H., Nuraini, D., & Wijaya, U. (2025). Pengaruh Cyberloafing terhadap Kinerja Karyawan melalui Self Control sebagai Variabel Moderasi pada PT Swadharma Sarana Informatika Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 3(1), 1–10.
- Supardi, & Anshari, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PTPN IX Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95.
- Syamsuri, A. R., Anugrah, M. G., Sulindra, W. D., Harahap, N. F., Harahap, S. A., & Syahni, C. (2023). *Statistik Deskriptif* (Cetakan ke-1). Medan: Merdeka Kreasi Group.
- Syed, S., Singh, H., Thangaraju, S. K., Bakri, N. E., Hwa, K. Y., & Kusalavan, P. (2022). The Impact of Cyberloafing on Employees' Job Performance: A Review of Literature. *Journal of Advances in Management Sciences & Information Systems*, 6(June), 16–28.
- Tamimi, M., Soetjipto, B. E., Sopiah, S., & Kurniawan, D. T. (2022). Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Husnayain Business Review*, 2(2), 11–21.
- Tirta, P., Sari, T., & Madiun, K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Jurnal Administrasi Publik*, April.
- Vanderson, V., Kirana, K. C., & Septyarini, E. (2024). Pengaruh Kontrol Diri, Cyberloafing, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Kota Yogyakarta. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 9(1), 543–555.
- Winata, B., & Mulyadi, A. (2023). Cyberloafing sebagai Strategi Coping dalam Meningkatkan Work-Life Balance Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 91–98.