

**“PENGARUH CYBERLOAFING DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN SELF CONTROL SEBAGAI
VARIABEL MODERATING”**

Catarina Cori Paramitha¹

Ira Wahyuni²

^{1,2} **Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta**

Catarina.coriparamitha@uta45jakarta.ac.id

irawahyuni91@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh adanya cyberloafing dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan self control sebagai variabel moderating. Populasi dalam penelitian ini menggunakan sampel 186 responden, yang merupakan karyawan-karyawan perusahaan swasta yang ada di Jakarta. Teknik pengambilan data menggunakan simple random sampling dengan menyebar kuisioner google form dan disebar ke sosial media seperti Whatsapp dan Instagram. Metode pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan software Smart PLS3 yang digunakan untuk menguji hipotesis. Metode penentuan jumlah responden (kelayakannya) bisa menggunakan Hair.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh cyberloafing berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi tidak mampu menjadi faktor kinerja pegawai, perubahan self control berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja pegawai, moderasi perubahan perilaku cyberloafing mampu memperlemah dan berpengaruh negatif self control terhadap kinerja pegawai, moderasi perubahan self control mampu memperkuat dan signifikan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : Cyberloafing, Komitmen Organisasional, Kinerja pegawai, Self Control

Abstrac

This study aims to test and analyze the effect of cyberloafing and organizational commitment on employee performance with self-control as the moderating variable. The population in this study used a sample of 186 respondents, who are employees of private companies in Jakarta. The data collection technique uses simple random sampling by distributing google form questionnaires and spreading it to social media such as Whatsapp and Instagram. The data

processing method in this study uses Smart PLS3 software which is used to test the hypothesis. The method of determining the number of respondents (eligibility) can use Hair.

The results of this study indicate that the effect of cyberloafing has a negative effect on employee performance, organizational commitment cannot be a factor in employee performance, changes in self-control have a positive or significant effect on employee performance, moderation in cyberloafing behavior changes can weaken and negatively affect self control on employee performance, change moderation. self control is able to strengthen and significantly influence organizational commitment on employee performance.

Keywords: Cyberloafing, Organizational Commitment, Employee Performance, Self Control

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam mencapai tujuan serta keberhasilan organisasi kinerja pegawai yang optimal serta komitmen yang kuat sangat diperlukan. Kinerja serta komitmen dapat menimbulkan dampak yang positif bagi pelayanan publik dan menciptakan reputasi yang baik bagi organisasi yang bersangkutan. Berdasarkan (*Verni Yuliaty Ismail, n.d.*) kinerja pegawai diartikan sebagai hasil serta perilaku pegawai dalam menjalankan seluruh tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas yang dimaksud adalah tugas-tugas yang sudah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaann. Kualitas kinerja tenaga kerja dalam sebuah organisasi sangat diharapkan dapat mendukung visi dan misi demi mencapai tujuan serta kebutuhan sebuah organisasi. Kinerja pegawai sangat berhubungan erat dengan komitmen sebagai motivasi untuk menjalankan semua tugas-tugasnya dengan baik dan benar. Dengan semakin canggihnya perkembangan zaman dan pengaruh globalisasi maka teknologi memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung kinerja pegawai. Dengan adanya teknologi yang semakin berkembang maka pekerjaan dapat dilakukan dengan efektif dan efisien. Perkembangan teknologi yang dimaksud dalam hal ini adalah keberadaan fasilitas komputer dan internet. Komputer dan internet memberikan kemudahan bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan efisien. Selain itu keberadaan komputer dan internet sebagai media pendukung juga dapat menciptakan kreativitas bagi para pegawai.

Perkembangan teknologi, khususnya internet telah mengubah cara kerja pegawai baik dalam tingkat lokal hingga internasional. Internet menyajikan kemudahan bagi para pegawai dalam mengakses informasi, melakukan promosi, melakukan interaksi, hingga melakukan meeting yang seharusnya bertemu secara langsung kini dapat diganti dengan melakukan meeting kapan saja dan dari mana saja. Hal ini juga didukung oleh penelitian dari Sofyanty (2019) yang menyatakan bahwa pimpinan organisasi dan pegawai memanfaatkan komputer yang sudah tersambung dengan internet saat mengerjakan tugas-tugasnya dengan tujuan memperlancar dan meningkatkan aliran informasi yang secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai dan berdampak positif terhadap perusahaan. Tanpa adanya informasi yang cepat dan akurat pimpinan organisasi maupun pegawai kesulitan dalam mengetahui objektif organisasi atau perusahaan dengan cepat. Banyaknya manfaat dari internet tidak menutup kemungkinan bagi para pegawai untuk memanfaatkannya dalam mengakses hal-hal yang tidak ada hubungannya dengan kegiatan perusahaan. Kegiatan seperti ini disebut dengan istilah *cyberloafing*.

Kemajuan teknologi telah menghasilkan banyak lapangan pekerjaan baru yang menjanjikan, di mana terjadi banyak revolusi pada sistem sehingga karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi mereka. Kemajuan teknologi juga telah membuka peluang bagi individu untuk berperilaku *counterproductive*. Studi ini berfokus pada perilaku *cyberloafing* oleh karyawan yang menggunakan akses internet perusahaan mereka untuk keperluan pribadi selama jam kerja, dengan demikian hal ini merupakan bentuk penyimpangan perilaku.

Survei yang dilakukan Greengard pada tahun 2012, bahwa 56% karyawan pernah menggunakan internet untuk alasan pribadi. Tahun 2013, 59% penggunaan internet bertujuan untuk non-pekerjaan. Sedangkan pada tahun 2013, *cyberloafing*, menjadi hal yang paling umum dilakukan karyawan dalam membuang waktu di tempat kerja.

Hasil riset kerja sama antara Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) dengan Pusat Kajian Komunikasi Universitas Indonesia menunjukkan pertumbuhan penggunaan internet di Indonesia terus meningkat, terutama dibandingkan dengan hasil riset APJII mengenai hal yang sama di tahun 2012. Dalam penelitian mengenai profil pengguna internet di Indonesia tahun 2012, APJII melaporkan penetrasi penggunaan internet di Indonesia adalah 24,23% (APJII, 2015). Selain itu mayoritas pengguna internet di Indonesia bekerja sebagai pegawai/karyawan dengan menunjukkan hampir 65%. (APJII, 2015).

Berdasarkan hasil laporan social media agency ,we are social dalam J Seno aditya utama dkk 2016, saat ini pengguna internet di indonesia mencapai lebih dari 88 juta orang dari 259 juta penduduk Indonesia. Beberapa penelitian membuktikan bahwa jumlah waktu yang mereka gunakan cyberloafing kian meningkat, yakni 3 jam perminggu menjadi 2,5 jam perhari. Beberapa contoh perilaku cyberloafing pegawai adalah belanja online, browsing situs-situs hiburan, terlibat dalam jejaring media sosial, mencari pekerjaan, mengirim dan menerima email pribadi, serta mengunduh file (berkas) yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (Greenfield & Davis, dalam Nardilasari, A Firmanto, 2017). Sejumlah studi di Indonesia menunjukkan rata-rata karyawan menghabiskan waktu hingga satu jam per hari untuk akses internet yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Aktivitas yang dilakukan ini seperti browsing facebook atau Kaskus. Hal ini berarti dalam waktu sebulan seorang pegawai bisa mengkorupsi waktu kerjanya hingga 20 jam lebih (1 jam x 20 hari kerja), atau sama dengan 2,5 hari kerja penuh (Antariksa, 2012).

Berdasarkan Prasetya (2020) *cyberloafting* adalah kegiatan mengakses internet yang disediakan oleh organisasi atau perusahaan pada saat jam kerja melalui berbagai jenis perangkat seperti handphone, komputer, tablet dan lain sebagainya untuk kepentingan pribadi dan bukan kepentingan organisasi atau perusahaan. Aktivitas *cyberloafting* ini dapat memberikan dampak negatif bagi kinerja para pegawai serta menurunkan produktivitas organisasi atau perusahaan. Selain itu perilaku *cyberloafting* juga dapat menurunkan kedisiplinan pegawai, meningkatkan biaya *bandwith* perusahaan, melanggar kerahasiaan perusahaan, serta dapat menyebar luaskan privasi pribadi perusahaan.

Berdasarkan Sofyanty (2019) *cyberloafting* adalah sebuah Tindakan yang dilakukan oleh karyawan perusahaan atau organisasi dengan menggunakan akses internet yang tersedia selama jam produktif untuk kepentingan pribadi. Ketika karyawan dalam perusahaan melakukan kesenangan pribadi, melakukan perdagangan saham secara online, berbelanja secara online, atau terlibat dalam aktivitas-aktivitas internet lainnya yang tidak berhubungan dengan pekerjaan disaat sedang berada ditempat kerja, mereka melakukan kegiatan yang disebut sebagai *Cyberloafting*. Perilaku seperti *Cyberloafting* disebut sebagai perilaku indisipliner yang membagi konsentrasi para pegawai antara melakukan tugas perusahaan dan kegiatan-kegiatan untuk menguntungkan kepentingan pribadi. Kegiatan ini memberikan imbas terhadap pekerjaan yang menumpuk, kualitas kerja yang semakin menurun, produktivitas kerja yang rendah, serta terhamabatnya pelayanan terhadap public atau customer.

Selain kegiatan *Cyberloafing* komitmen organisasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk menciptakan kondisi kerja yang kondusif maka diperlukan adanya komitmen organisasi yang kokoh. Berdasarkan Wahyuni et al., (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja pegawai dalam sebuah organisasi atau perusahaan begitu pula sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi maka semakin rendah pula kinerja pegawai. Komitmen organisasi dapat menjadi sebuah motivasi bagi pegawai untuk melaksanakan tugas – tugasnya. Hal ini juga di dukung oleh penelitian dari Respatiningsih & Sudirjo (2015) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian dari Carmeli & Freund (2004) yang menyebutkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang dapat memicu timbulnya perilaku *Cyberloafing* serta tinggi rendahnya komitmen organisasi adalah *self-control*. *Self-control* merupakan salah satu faktor internal yang menyebabkan timbulnya perilaku *Cyberloafing* dan juga merupakan faktor yang mempengaruhi meningkat atau menurunnya komitmen dalam organisasi untuk mencapai kinerja yang baik. Tingginya *self-control* dari para pegawai dalam sebuah organisasi atau perusahaan dapat mencegah timbulnya perilaku penyimpang yang merugikan perusahaan. Kemampuan dalam menahan diri oleh pegawai dalam sebuah instansi dalam melakukan kegiatan yang melanggar dan tidak sesuai dengan norma yang sudah ditetapkan seperti *Cyberloafing* dampak mengurangi timbulnya dampak negatif pada suatu perusahaan seperti kinerja dan produktivitas kerja. Dengan *self-control* individu dapat mengendalikan tingkah lakunya sendiri kearah yang lebih baik serta mampu menekan dorongan untuk melakukan hal-hal yang diluar aturan dalam bekerja. Dengan adanya permasalahan yang telah dipaparkan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Cyberloafing* dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Self Control Sebagai Variabel Moderating” .

1.2. Perumusan Masalah

Semakin berkembangnya zaman dan pengaruh globalisasi memberikan dampak positif dan negatif terhadap kinerja pegawai dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Dampak positif yang dirasakan adalah semakin efektif dan efisienya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaanya. Namun disisi lain, terdapat pengaruh negatif yang dapat menurunkan kinerja

pegawai seperti munculnya perilaku *Cyberloafing* dan menurunnya komitmen organisasi. Perilaku *Cyberloafing* dan penurunan komitmen organisasi akan semakin memperburuk kinerja pegawai jika tidak diikuti dengan *self-control* yang baik. Maka berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut maka peneliti membuat perumusan masalah sebagai berikut:

- a) Apakah perilaku *Cyberloafing* berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
- b) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan?
- c) Apakah *self-control* berpengaruh kinerja pegawai?
- d) Apakah moderasi perubahan perilaku *Self-control* mampu memperkuat atau memperlemah pengaruh *Cyberloafing* terhadap kinerja pegawai?
- e) Apakah moderasi perubahan perilaku *Self-control* mampu memperkuat atau memperlemah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai?

1.3. Motivasi dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Motivasi Penelitian

Motivasi dalam melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah fenomena yang terjadi terkait dengan perilaku *Cyberloafing* dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja perusahaan pada masa sekarang ini. Selain itu motivasi peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah untuk mendapatkan ilmu terkait dengan perilaku *Cyberloafing* dan komitmen organisasi terhadap kinerja perusahaan, ilmu yang di dapatkan akan digunakan sebagai masukan bagi peneliti dalam membuat penelitian selanjutnya atau dalam aktivitas sehari-hari yang terkait.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan maka terdapat beberapa tujuan penelitian sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui apakah pengaruh perilaku *Cyberloafing* berpengaruh negative terhadap kinerja pegawai .
- b) Untuk mengetahui apakah pengaruh komitmen organisasi berpengaruh negative terhadap kinerja pegawai .
- c) Untuk mengetahui apakah perubahan perilaku *self-control* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai .
- d) Untuk mengetahui apakah moderasi *self-control* mampu memperlemah pengaruh *Cyberloafing* terhadap kinerja pegawai .

- e) Untuk mengetahui apakah moderasi *self-control* mampu memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai .

1.4. Kontribusi Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja terhadap perusahaan dan memberikan pertimbangan bagi perusahaan untuk membuat program cara menanggulangi perilaku *Cyberloafing* yang dapat merugikan perusahaan, sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan komitmen organisasi serta membuat rancangan upaya untuk meningkatkan *self-control* kepada para pegawai.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini memberikan informasi dan ilmu tentang perilaku *Cyberloafing*, komitmen organisasi, serta *self-control* sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kerja. Selain itu dapat juga dijadikan referensi untuk mengkaji perubahan lingkungan perilaku cyberloafing agar dapat membawa kemajuan pada mahasiswa administrasi yang saat ini sedang berjalan .

2. TINJAUAN LITERATUR & PENGEMBANGAN HIPOTESIS

TPB telah terbukti menjadi model yang valid untuk memprediksi perilaku yang secara konseptual mirip dengan cyberloafing . Misalnya , cyberloafing dapat di konsidasi dengan jenis perilaku penarikan – perilaku yang mengurangi jumlah waktu yang di habiskan karyawan untuk bekerja kurang dari apa yang di harapkan oleh organisasi dan dengan perilaku menarik (misalnya , keterlambatan , absenteeism , istirahat di perpanjang) telah dimodelkan secara akurat oleh TPB (Askew et al., 2014)

Menurut Robbins (2012) Kinerja didefinisikan sebagai suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan . Mangkunegara, (2013) Mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang di berikan .

2.1. Cyberloafing

Berdasarkan Prasetya (2020) *Cyberloafing* merupakan Tindakan yang dilakukan oleh karyawan dengan menggunakan akses internet yang disediakan oleh organisasi atau

perusahaan secara sengaja untuk hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan saat jam kerja. *Cyberloafing* ditandai dengan adanya akses terhadap situs-situs hiburan seperti Youtube, Netflix, Facebook, email personal, situs belanja online dan lain sebagainya pada saat jam produktif kerja dengan menggunakan akses internet yang seharusnya digunakan untuk kepentingan perusahaan. Sedangkan menurut Hurriyati (2017) perilaku *Cyberloafing* adalah perilaku karyawan atau pegawai dengan menggunakan internet dari perusahaan pada jam kerja untuk kepentingan pribadi dan kegiatan yang tidak memiliki kaitan dengan pekerjaan. Dengan menggunakan internet selama jam kerja untuk kepentingan pribadi akan memberikan dampak yang negatif, Sebagian besar karyawan memikirkan untuk melakukan kegiatan yang berkaitan dengan kesukaan mereka sehingga menurunkan kinerja terhadap perusahaan.

2.2. Kinerja pegawai

Menurut Rivai (2012) , kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan .

2.3. Pengaruh Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai

Restubog et al., (2011) menemukan bahwa perilaku tidak relevan di tempat kerja terjadi karena rendahnya kendali diri . Swanepoel & De Beer, (2012) membuktikan bahwa kendali diri dan integritas yang merupakan kekuatan karakter pekerja memiliki hubungan negative dengan penyimpangan perilaku yang terjadi di lingkungan kerja . (Koay et al., 2017) Do employees' private demands lead to Cyberloafing ? The mediating role of job stress , hasil penelitian ini menyatakan bahwa cyerloafing berpengaruh positif terhadap private demands dan stress kerja . Berdasarkan penelitian terdahulu di atas dapat ditetapkan hipotesis pertama adalah [H1] : Cyberloafing berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

2.4. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut . Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu menurut Indra Kharis (2014) .

Samad (2010) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan apabila seorang karyawan telah memihak terhadap perusahaan tersebut maka akan langsung berdampak pada kenyamanan dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik . Penelitian ini sejalan dengan Aditi,Bunga dan Hermansyur (2018) yang menyatakan bahwa temuan dari studi komitmen organisasional adalah hubungan yang berpengaruh kecil antara komitmen organisasional dan kinerja karyawan.

Berdasarkan temuan dari penelitian-penelitian di atas , dapat dikemukakan bahwa komitmen organisasi memiliki korelasi yang erat dengan kinerja pegawai. Namun berdasarkan penelitian yang sudah di teliti ternyata dapat ditetapkan hipotesis kedua adalah [H2] : Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai .

2.5. Pengaruh Self Control Terhadap Kinerja Pegawai

Kontrol diri merupakan salah satu faktor internal individu yang diduga menyebabkan timbulnya perilaku *cyberloafing* Ozler & Polat (2012). Kontrol diri yang tinggi diduga sangat dibutuhkan untuk mencegah perilaku menyimpang terjadi di tempat kerja. Kemampuan menahan keinginan yang tidak sesuai dengan norma di tempat kerja seperti *cyberloafing* dapat mengurangi timbulnya dampak negatif seperti menurunnya produktifitas kerja. Kramer dan Sen (2011) menunjukkan bahwa peningkatan perasaan kebanggaan, yang terkait dengan harga diri yang lebih besar, hasil dalam pilihan yang lebih memanjakan dalam tugas-tugas selanjutnya yang tidak terkait dengan sumber kebanggaan. Namun, studi ini tidak menguji hubungan langsung antara harga diri situasional konsumen dan pengendalian diri mereka. Empati et al (2018) menemukan bahwa tindakan bajik sebelumnya bisa untuk sementara meningkatkan konsep diri, yang mengarah ke lebih banyak memanjakan diri sendiri dalam keputusan yang tidak terkait . [H3] : Self Control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai .

2.6. Moderasi perubahan perilaku *Self-control* mampu memperkuat atau memperlemah pengaruh *Cyberloafing* terhadap kinerja pegawai ?

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Restubug dkk (2011) menunjukkan hasil bahwa *self control* memiliki hubungan yang negatif dengan perilaku *cyberloafing* pada pegawai .

Hal ini di dukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardilasari & Firmanto (2017) pada 90 subjek pegawai negeri sipil bagian administrasi di Dinas Pertanian menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara *self control* dengan perilaku *cyberloafing* .

Berdasarkan pemaparan di atas , dapat dilihat bagaimana *self control* dapat membentuk perilaku *cyberloafing* . Berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai , berdasarkan penelitian terdahulu di atas dapat ditetapkan hipotesis ketiga adalah [H4] : Moderasi Perilaku self control memperlemah pengaruh cyberloafing terhadap kinerja pegawai .

2.7. Apakah moderasi perubahan perilaku *Self-control* mampu memperkuat atau memperlemah pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai ?

Menurut Hurlock (2012) kontrol diri (self control) merupakan cara individu mengendalikan emosi serta dorongan-dorongan diri dalam diri .

Ray (2011) mengatakan secara umum kontrol diri yang rendah mengacu pada ketidakmampuan individu menahan diri dalam melakukan sesuatu serta tidak memedulikan konsekuensi jangka panjang .

Berdasarkan uraian diatas , dapat di simpulkan bahwa dukungan organisasi dan kontrol diri dapat memengaruhi komitmen organisasi pada pegawai . Dukungan organisasi dan kontrol diri dari karyawan sangat mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi pada pegawai di perusahaan . Berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai , berdasarkan penelitian terdahulu di atas dapat ditetapkan hipotesis kedua adalah [H5] : Moderasi Perilaku self control mampu memperkuat dan positif komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai .

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah sebuah prosedur yang digunakan oleh peneliti yang harus dicermati dalam melakukan penelitian. Pengamatan metode penelitian sangat penting digunakan untuk keberlangsungan penelitian serta hasil yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif korelasional yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana keterkaitan antara faktor dengan variasinya dan bagaimana korelasi antara satu faktor dengan faktor lainnya. Dalam penelitian ini terdapat dua independent variable yaitu perilaku *Cyberloafing* dan komitmen organisasi, satu variable dependent yaitu kinerja pegawai serta satu variable moderating yaitu *self-control*. Ketiga faktor ini akan diuji korelasinya untuk mendapatkan hasil dan menjawab tujuan dari penelitian.

3.1. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan dari kumpulan elemen yang memiliki beberapa karakteristik umum, termasuk bidang-bidang untuk diamati. Atau sekelompok orang, barang atau peristiwa yang menarik untuk diteliti Goto et al., (1982). Sementara sample adalah bagian dari populasi yang akan digunakan dalam penelitian. Populasi yang diambil dari penelitian ini adalah pegawai yang bekerja disebuah organisasi atau perusahaan dengan menggunakan internet sebagai media untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Sample dari penelitian ini adalah pegawai negeri dan pegawai swasta dengan minimal respondent yang akan dijadikan sample sebanyak 186 pegawai negeri dan pegawai swasta.

3.2. Prosedur Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui data primer dan sekunder. Data primer didapat dari informasi yang utama yang diperoleh dari pihak terkait yang berhubungan dengan penelitian. Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan melalui metode kualitatif dari karyawan yang terlibat dalam penelitian ini melalui kuesioner. Data primer juga diperoleh dari data kuantitatif melalui angka-angka yang diperoleh langsung seperti jumlah pegawai. Selanjutnya data sekunder di dapatkan dari sumber yang sudah ada bisa berupa internet, literatur, buku dan jurnal.

3.3. Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Terdapat beberapa variable yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variable bebas, variable terikat dan variable moderating. Variable bebas adalah variable yang memengaruhi atau variable yang tidak mempengaruhi variable lain. Variable bebas dalam penelitian ini adalah perilaku *Cyberloafing* (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) Sementara variable terikat adalah variable yang dipengaruhi dan nilainya tergantung pada variable lain. Pada penelitian ini variable terikatnya adalah kinerja perusahaan yang diwakili sebagai Y. Terakhir, variable moderating adalah variable penguat hubungan antara satu variable dengan variable lainnya, dalam penelitian ini variable moderating adalah *self-control* yang diwakili sebagai Z .

3.3.1. *Cyberloafing* (X1)

Berdasarkan Prasetya (2020) *Cyberloafing* merupakan Tindakan yang dilakukan oleh karyawan dengan menggunakan akses internet yang disediakan oleh organisasi atau

perusahaan secara sengaja untuk hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan saat jam kerja. *Cyberloafing* ditandai dengan adanya akses terhadap situs-situs hiburan seperti Youtube, Netflix, Facebook, email personal, situs belanja online dan lain sebagainya pada saat jam produktif kerja dengan menggunakan akses internet yang seharusnya digunakan untuk kepentingan perusahaan. Sedangkan menurut Hurriyati, (2017) perilaku *Cyberloafing* adalah perilaku karyawan atau pegawai dengan menggunakan internet dari perusahaan pada jam kerja untuk kepentingan pribadi dan kegiatan yang tidak memiliki kaitan dengan pekerjaan. Dengan menggunakan internet selama jam kerja untuk kepentingan pribadi akan memberikan dampak yang negatif, Sebagian besar karyawan memikirkan untuk melakukan kegiatan yang berkaitan dengan kesukaan mereka sehingga menurunkan kinerja terhadap perusahaan. Moffan & Handoyo, (2020) menyatakan bahwa *cyberloafing* merupakan istilah untuk menyebutkan perilaku karyawan yang menggunakan fasilitas internet melalui perangkat pribadi atau perusahaan untuk kepentingan pribadi selama jam kerja. Banyak sebutan yang digunakan peneliti untuk menyebut fenomena ini sebagai *cyberslacking*, *cyberslouching*, *junk computing*, *cyberloafing*, dan *non-work related computing*

3.3.2. Komitmen Organisasional (X2)

Berdasarkan Sapitri, (2016) komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan yang berkaitan dengan sifat untuk mempertahankan keanggotannya dalam organisasi. Terdapat tiga komponen dasar dalam komitmen organisasi diantaranya adalah menerima tujuan serta nilai-nilai dalam organisasi, keinginan untuk bekerja keras dan berusaha keras untuk organisasi atau perusahaan dan yang terakhir adalah memiliki strategi yang kuat untuk tetap bertahan di dalam organisasi. Sopiah (2011 : 157) mengemukakan bahwa komitmen organisasional ditandai dengan adanya : "a. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi. b. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan c. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Spencer dan Kaswan (2012:293) mengatakan ada empat indikator perilaku umum dari komitmen organisasi, yaitu (1) ada kerelaan untuk membantu kolega menyelesaikan tugas-tugas organisasi, (2) menyatukan aktivitas dan prioritas yang dimiliki untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang lebih besar, dan (3) memilih kebutuhan-kebutuhan organisasi yang pantas dari pada mengikuti beberapa minat profesional. Sedangkan menurut Meyer, (1990)) mengelompokkan komitmen organisasi kedalam tiga kelompok diantaranya adalah komitmen afektif yaitu komitmen yang berkaitan dengan emosional karyawan, keterlibatan serta identifikasi dalam organisasi atau perusahaan, komitmen

kelanjutan yaitu komitmen yang berkaitan dengan individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang sesuatu yang harus dikorbankan jika menyinggalkan organisasi. Kelompok ketiga adalah komitmen normatif yaitu komitmen yang berhubungan dengan tanggung jawab terhadap organisasi dimana individu akan tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada perusahaan atau organisasi.

3.3.3. Self-Control (Z)

Berdasarkan Prasetya, (2020) *self-control* didefinisikan sebagai kemampuan dalam diri untuk membimbing, Menyusun, mengatur serta mengarahkan perilaku ke arah yang positif. *Self-control* juga dapat diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu untuk mampu mengubah dan beradaptasi dengan lingkungan sehingga dapat sesuai dengan kebutuhan sendiri. Sedangkan berdasarkan Tangney dkk (2004) *self-control* diartikan sebagai kemampuan seorang individu untuk melakukan kontrol atas emosi, pemikiran, serta impuls untuk mengesampingkan tindakan negatif yang dapat merugikan diri sendiri baik kelompok maupun organisasi dan tetap menjaga perilaku yang positif demi kepentingan bersama.

3.3.4. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai diartikan sebagai penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai merupakan kegiatan yang dilakukan dengan sepenuh hati dan kerja keras dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi dan sudah menjadi tanggung jawab individu Sulaksono, (2019). Sedangkan berdasarkan penjelasan dari Ary & Sriathi (2019) kinerja pegawai diartikan sebagai tingkat kontribusi yang diberikan oleh pegawai terhadap tujuan pekerjaan dalam sebuah organisasi atau perusahaan sebagai hasil perilaku dan aplikasi dari kemampuan, keterampilan, serta pengetahuannya. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai adalah kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu dalam mengerjakan tugas, serta kehadiran dan Kerjasama dalam melakukan sebuah pekerjaan. Made Diah Yudiningsih (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Kusmayadi (2014) menunjukkan bahwa karakteristik individu, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif, baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja. Prabasari (2013) menyatakan bahwa baik secara simultan maupun parsial motivasi, disiplin kerja dan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. (Kasmir, 2016)

3.4. Model Penelitian

Model penelitian adalah cara yang digunakan dalam mengumpulkan data terkait dengan subjek penelitian dari sebuah populasi. Model pengumpulan data dalam penelitian memiliki tujuan untuk mengetahui fakta-fakta terkait dengan variable yang ingin diteliti. Model dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan survei melalui kuesioner. Kuesioner digunakan dengan membuat pertanyaan-pertanyaan terkait dengan masing-masing variable dalam penelitian yang akan diajukan kepada respondent dalam penelitian. Kuesioner yang digunakan menggunakan *Likert* yang nantinya akan dihitung melalui analisis data. Dalam penelitian ini akan dilakukan pengukuran terhadap pengaruh Cyberloafing (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) sebagai variabel bebas (*Independent Variabel*) terhadap variabel terkaitnya (*Dependent Variabel*) yaitu Kinerja Pegawai (Y) dengan Self Control (Z) sebagai variabel moderating.

3.5. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis data seperti uji reliabilitas dan uji validitas, uji normalitas, uji hipotesis dengan menggunakan uji R square, uji F, dan uji T. Uji reliabilitas berfungsi untuk menguji kuesioner yang digunakan dalam penelitian dengan menguji setiap indicator dari variable yang digunakan. Pada uji reliabilitas teknik pengukuran yang digunakan adalah cronbach alpha > 0.6 . Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah kuesioner yang digunakan sudah valid atau tidak alat ukur yang digunakan dalam uji validitas ini adalah Kaiser Meyer Olkin Measure Sampling (KMO) dengan standard $> 0,5$. Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variable-variable dalam penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Uji R square digunakan untuk mengetahui seberapa jauh variable independent dapat menjelaskan variable dependen. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variable bebas dalam sebuah penelitian secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variable terikat dalam penelitian. Uji T digunakan untuk mengetahui secara parsial variable independent berpengaruh signifikan terhadap variable dependen dengan menggunakan standard sig alpha < 0.05 .

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1. Statistik Deskriptif

Responden yang digunakan sebanyak 186 responden, menggunakan *simple random sampling* dengan metode hair minimal 5 x jumlah indicator. Hasil dalam penelitian ini, diperoleh dari kuisisioner yang disebarakan kepada responden menggunakan google form.

Kuisisioner dalam penelitian ini berisi tentang item-item pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian, kuisisioner tersebut juga berisikan data diri responden yang terdiri dari : jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status karyawan, dan lama bekerja responden . Data yang terkumpul dari responden disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Jumlah	Prosentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	1. Pria	42	22.6
	2. Wanita	144	78
Jumlah		186	100
2	Usia		
	1. <25 Tahun	105	56.5
	2. 25 - 30 Tahun	71	38.2
	3. 31 - 40 Tahun	14	7.5
	4. > 40 Tahun	1	0,5
Jumlah		186	100
3	Pendidikan Terakhir		
	1. SMP / Sederajat	1	0,5
	2. SMA / Sederajat	120	64.5
	3. D3	8	4.3
	4. S1	57	31.2
Jumlah		186	100
4	Status Karyawan		
	1. Karyawan Kontrak	100	53.8
	2. Karyawan Tetap	86	47.3
Jumlah		186	100
5	Lama Bekerja		
	1. < 3 Tahun	110	74.8
	2. 3 - 6 Tahun	52	21.3
	3. 7 - 10 Tahun	21	7

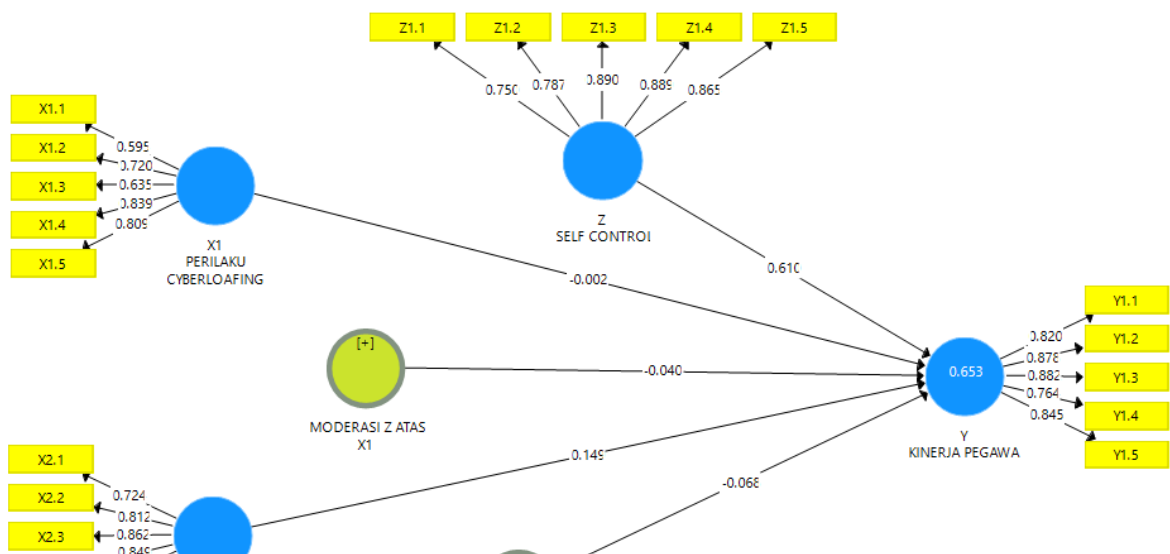
	4. > 10 Tahun	3	3.2
Jumlah		186	100

Dari tabel 4.1 Dilihat dari gambaran tentang responden dari sisi usia dan masa kerja , sebagian besar responden memiliki masa kerja kurang dari 3 tahun yaitu sebanyak 110 orang (59.1%) , hal ini menunjukkan pengalaman bekerja karyawan tersebut masih sangat minim dan usia generasi milenial terbanyak yaitu di bawah 25 tahun yaitu sebanyak 105 orang (56.5%) .

4.2 Uji Validitas Dan Reabilitas

4.2.1. Uji Validitas Measurement (Outer) Model

Outer model adalah hubungan antara indikator dengan konstraknya. Evaluasi awal atau pengujian pengukuran model bersifat reflektif yaitu dengan convergent validity. Evaluasi convergent validity dimulai dengan melihat item reliability (indicator validitas) yang ditunjukkan oleh nilai loading faktor. Nilai loading faktor kurang dari 0,5 akan dihilangkan dalam model dan bila nilai loading faktor lebih dari dari 0,5 maka memiliki validitas yang baik. Untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,60 dianggap cukup. Uji signifikansi loading faktor dapat dilakukan dengan t statistic atau p value , bila nilai t statistik > 1,96 dan p value < 0,05 maka memiliki validitas signifikan.



4.2.1.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument . Semakin tinggi validitas maka instrumen semakin valid atau sah , semakin rendah validitas maka instrument kurang valid (Arikunto, 2010:2011).

4.2.2 Uji Reliabilitas

Instrumen reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2013).

Uji reliabilitas dilakukan pada outer model :

- a. Composite Reliability. Data yang memiliki composite reliability > 0.7 mempunyai reliabilitas yang tinggi.
- b. Cronbach Alpha. Uji reliabilitas diperkuat dengan Cronbach Alpha. Nilai diharapkan > 0.7 untuk semua konstruk.
- c. Average Variance Extracted (AVE). Nilai AVE yang diharapkan > 0.5 .

4.2.3 Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Analisa inner model dilakukan untuk memastikan bahwa model struktural yang dibangun robust dan akurat. Evaluasi inner model dapat dilihat dari beberapa indikator meliputi:

4.2.3.1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi (R^2) yang berkaitan dengan variabel bebas dan variabel terikat (Saputri, 2016). Dalam analisis regresi, koefisien determinasi biasanya dijadikan dasar dalam menentukan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun rumus yang digunakan adalah: $KD = R^2 \times 100\%$. Pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol

sampai satu.

4.3. Uji Hipotesis

1. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh parsial dan independent terhadap variabel dependent.
2. Uji Dominan merupakan pengujian berdasarkan nilai koefisien regresi standardized tertinggi, uji dominan dapat diuji dengan melihat nilai koefisien regresi dari masing- masing variabel, dimana variabel yang memiliki nilai koefisien regresi standardized tertinggi atau terbesar merupakan variabel yang dominan.

Pengujian Hipotesis ini meliputi nilai signifikansi tiap koefisien jalur yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan antar konstruk. Pengujian model struktural digunakan untuk pengujian hipotesis antara variabel penelitian dapat dilihat dari nilai P value dan T statistic. Bila nilai T statistic $> 1,96$ maka pengaruhnya signifikan atau bila P value $< 0,05$ pengaruhnya signifikan (Angelini, 2018).

Tabel 4.3
Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1_PERILAKU CYBERLOAFING -> Y_KINERJA PEGAWAI	-0.002	-0.017	0.066	0.036	0.971
X2_KOMITMEN ORGANISASI -> Y_KINERJA PEGAWAI	0.149	0.148	0.097	1.54	0.124
Z_SELF CONTROL -> Y_KINERJA PEGAWAI	0.61	0.598	0.088	6.916	0

MODERASI Z ATAS _X1 -> Y_KINERJA PEGAWAI	-0.04	-0.038	0.066	0.607	0.544
MODERASI Z ATAS _X2 -> Y_KINERJA PEGAWAI	-0.068	-0.073	0.033	2.055	0.04

Dari tabel 4.3 diatas berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan untuk menjawab hipotesis yang diajukan, telah diketahui bahwa dari kelima hipotesis hanya dua yang diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negative dan pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan dependen. Berikut ini adalah analisis terkait pengaruh antara variabel sesuai hipotesis yang diajukan :

1. Pengaruh perilaku cyberloafing terhadap kinerja pegawai .

Hasil path coefficient berdasarkan nilai T-Statistics menunjukkan bahwa pengaruh cyberloafing terhadap kinerja pegawai memiliki tingkat kurang signifikansi terlemah dari kelima hipotesis yang diajukan yaitu sebesar 0.036 Sehingga dinyatakan bahwa perilaku cyberloafing berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai .

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Restubog et al., 2011) menemukan bahwa perilaku tidak relevan di tempat kerja terjadi karena rendahnya kendali diri . (Swanepoel & De Beer, 2012) membuktikan bahwa kendali diri dan integritas yang merupakan kekuatan karakter pekerja memiliki hubungan negative dengan penyimpangan perilaku yang terjadi di lingkungan kerja . Hasil penelitian ini menunjukkan perilaku cyberloafing tidak mampu menjadi faktor kinerja pegawai , artinya perilaku cyberloafing dapat memicu kinerja pegawai menjadi buruk . Maka dari itu **Hipotesis pertama tidak diterima** atau **ditolak**.

2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai .

Berdasarkan Hasil pengujian pada hipotesis kedua menunjukkan besarnya nilai koefisien parameter sebesar 1.54 yang berarti komitmen organisasi berpengaruh negative terhadap kinerja pegawai .

Hasil penelitian ini ternyata tidak sama dengan hasil penelitian terdahulu dari Samad (2010) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai , bahkan dari hasil penelitian ini menunjukkan komitmen

organisasi tidak mampu menjadi faktor kinerja pegawai dan artinya bahwa menurut penelitian ini tidak semua komitmen organisasi dapat memicu kinerja pegawai dengan baik dan hasil **Hipotesis ke-dua tidak diterima** atau **ditolak**.

3. Pengaruh self control terhadap kinerja pegawai .

Dari hasil uji hipotesis ketiga, diketahui bahwa nilai P-Values yang membentuk pengaruh perubahan self control terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0 (nol) ditambah dengan nilai T-Statistics positif, sehingga dinyatakan bahwa perubahan self control berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai T-Statistics sebesar 6.916.

(Ozler & Polat, 2012) Kontrol diri merupakan salah satu faktor internal individu yang diduga menyebabkan timbulnya perilaku *cyberloafing*.

Kontrol diri yang tinggi diduga sangat dibutuhkan untuk mencegah perilaku menyimpang terjadi di tempat kerja. c. Dan hasil **Hipotesis ke-tiga diterima** atau **berprngaruh signifikan** atau **positif** .

4. Moderasi perubahan self control memperlemah perilaku cyberloafing terhadap kinerja pegawai .

Hasil uji hipotesis empat, diketahui bahwa nilai P-Values yang membentuk moderasi perubahan perilaku cyberloafing mampu memperlemah self control terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0.544 ditambah dengan nilai T-Statistics negative , sehingga dinyatakan bahwa moderasi perubahan perilaku cyberloafing memperlemah self control terhadap kinerja pegawai dengan nilai T-Statistics sebesar 0.607.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Restubug dkk (2011) menunjukkan hasil bahwa *self control* memiliki hubungan yang negatif dengan perilaku *cyberloafing* pada pegawai . Hal ini di dukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardilasari & Firmanto (2017) pada 90 subjek pegawai negeri sipil bagian administrasi di Dinas Pertanian menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara *self control* dengan perilaku *cyberloafing* .

Berdasarkan pemaparan di atas , dapat dilihat bagaimana *self control* dapat membentuk perilaku *cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai , yang artinya cyberloafing tidak dapat memoderasi self control terhadap kinerja pegawai dan memperlemah self control terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan

penelitian terdahulu dan sekarang ternyata mempunyai kesamaan yaitu dapat ditetapkan bahwa **Hipotesis ke-empat tidak diterima** atau **ditolak** .

5. Moderasi perubahan self control memperkuat komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai .

Hasil uji hipotesis kelima, diketahui bahwa nilai P-Values yang membentuk moderasi perubahan self control mampu memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0.04 ditambah dengan nilai T-Statistics positif, sehingga dinyatakan bahwa moderasi perubahan self control mampu memperkuat dan signifikan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan nilai T-Statistics sebesar 2.055.

Menurut Hurlock (2012) kontrol diri (self control) merupakan cara individu mengendalikan emosi serta dorongan-dorongan diri dalam diri . Ray (2011) mengatakan secara umum kontrol diri yang rendah mengacu pada ketidakmampuan individu menahan diri dalam melakukan sesuatu serta tidak memedulikan konsekuensi jangka panjang .

Berdasarkan uraian diatas , dapat di simpulkan bahwa dukungan organisasi dan kontrol diri dapat memengaruhi komitmen organisasi pada pegawai . Dukungan organisasi dan kontrol diri dari karyawan sangat mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi pada pegawai di perusahaan . Berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai , berdasarkan penelitian terdahulu di atas dapat ditetapkan **Hipotesis ke-lima diterima**.

5. Penutup

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh cyberloafing dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai dengan self control sebagai variabel moderating , maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini ada beberapa yang mendukung hipotesis yang diajukan yaitu :

1. Pengaruh perilaku cyberloafing terhadap kinerja pegawai berpengaruh

negative , hal ini menunjukkan perilaku cyberloafing tidak mampu menjadi faktor terhadap kinerja pegawai. Artinya cyberloafing juga menjadi penyebab penurunan produktivitas pada perusahaan karena penggunaan internet yang tidak berkaitan dengan pekerjaan serta penundaan pekerjaan.

2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh negative , hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak mampu menjadi faktor kinerja pegawai . Artinya bahwa menurut penelitian ini tidak semua komitmen organisasi dapat memicu kinerja pegawai dengan baik .
3. Pengaruh self control terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif atau signifikan , karena kontrol diri yang tinggi diduga sangat dibutuhkan untuk mencegah perilaku menyimpang terjadi di tempat kerja. Artinya bahwa menurut penelitian ini tidak semua komitmen organisasi dapat memicu kinerja pegawai dengan baik .
4. Moderasi perubahan self control mampu memperlemah perilaku cyberloafing terhadap kinerja pegawai , dapat dilihat bagaimana *self control* dapat membentuk perilaku *cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Artinya cyberloafing tidak dapat memoderasi self control terhadap kinerja pegawai dan memperlemah self control terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian terdahulu dan sekarang ternyata mempunyai kesamaan yaitu berpengaruh negative .
5. Moderasi perubahan self control mampu memperkuat komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai , sehingga dinyatakan bahwa moderasi perubahan self control mampu memperkuat dan signifikan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai . Dapat di simpulkan bahwa dukungan organisasi dan kontrol diri dapat memengaruhi komitmen organisasi pada pegawai. Maknanya dukungan organisasi dan kontrol diri dari karyawan sangat mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi pada pegawai di perusahaan . Berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

5.2.Saran

Setelah melakukan penelitian ini maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

- a) Perilaku *cyberloafing* adalah salah satu penyimpangan yang sering terjadi

di lingkungan kerja. *Cyberloafing* dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja yang di hasilkan, sehingga untuk mengatasi *cyberloafing* disarankan kepada para pimpinan untuk sesekali pengawasan berupa sidak pada jam-jam kerja terutama terkait dengan penggunaan internet di jam berkerja atau bisa juga membatasi jaringan internet , serta pemasangan kamera pengawas untuk memantau kinerja karyawan .

- b) Perilaku *self control* adalah salah satu sifat yang harus di miliki oleh para pegawai, karena dengan tingkat *self control* yang tinggi akan mencegah karyawan untuk melakukan perilaku yang bersifat *counterproductive* serta mencegah terjadinya penyimpangan perilaku di tempat kerja, sehingga karyawan diminta untuk menyusun kembali rencana kerjanya

5.3. Keterbatasan Penelitian

1. Objek pada penelitian ini terbatas karena adanya pandemic covid – 19 banyaknya pengangguran di Indonesia .
2. Sampel yang di gunakan relative sedikit karena keterbatasan waktu dan tenaga, bagi penelitian selanjutnya dapat menambah jumlah sampel yang akan di ujikan.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu mendapatkan lebih banyak jurnal penelitian terdahulu mengenai self control terhadap kinerja pegawai .

Daftar Pustaka

- Aditi,Bunga. Hermansyur, H. M. (2018). JURNAL ILMIAH MANAJEMEN dan BISNIS. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* *Journal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(1), 64–72.
- and Verni Yuliaty Ismail. (n.d.).
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 30.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p02>
- Askew, K., Buckner, J. E., Taing, M. U., Ilie, A., Bauer, J. A., & Coovert, M. D. (2014).

- Explaining cyberloafing: The role of the theory of planned behavior. *Computers in Human Behavior*, 36, 510–519. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.04.006>
- Empati, J., Nomor, V., Antara, H., Diri, K., Perilaku, D., Tripambudi, B., & Indrawati, E. S. (2018). Hubungan Antara Kontrol Diri Dengan Perilaku Konsumtif Pembelian Gadget Pada Mahasiswa Teknik Industri Universitas Diponegoro. *Empati*, 7(2), 189–195.
- Goto, T., Saiki, H., & Onishi, H. (1982). Studies on wood gluing - XIII: Gluability and scanning electron microscopic study of wood-polypropylene bonding. *Wood Science and Technology*, 16(4), 293–303. <https://doi.org/10.1007/BF00353157>
- Hurriyati, D. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Dinas Pekerjaan Umum Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah PSYCHE*, 11(2), 75–86.
- Kasmir. (2016). Kinerja karyawan, lingkungan kerja, disiplin kerja karyawan. *Dk*, 53(9), 1689–1699.
- Koay, K. Y., Soh, P. C.-H., & Chew, K. W. (2017). Do employees' private demands lead to cyberloafing? The mediating role of job stress. *Management Research Review*.
- Mangkunegara, A. P. (2013). Corporate Human Resource Management. *Bandung: PT. Remaja Rosdakalya. (Translated from Indonesian: Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakalya).*
- Moffan, M. D. B., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Cyberloafing dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator pada Karyawan di Surabaya. *Analitika*, 12(1), 64–72. <https://doi.org/10.31289/analitika.v12i1.3401>
- Organizational+Commitment-Allen-Meyer+(1990).pdf*. (n.d.).
- Prasetya, M. D. (2020). *Pengaruh Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Self Control Sebagai Variabel Moderating* (Vol. 21, Issue 1, pp. 1–57).
- Restubog, S. L. D., Scott, K. L., & Zagenczyk, T. J. (2011). When distress hits home: The role of contextual factors and psychological distress in predicting employees' responses to abusive supervision. *Journal of Applied Psychology*, 96(4), 713.
- Sapitri, R. (2016). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan perusahaan listrik negara area Pekanbaru. *Jom FISIP*, 3(2), 1–13.

- Sofyanty, D. (2019). Perilaku Cyberloafing Ditinjau Dari Psychological Capital Dan Adversity Quotient. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(2), 186–194. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i2.5610>
- Swanepoel, H., & De Beer, F. (2012). *Community development: Breaking the cycle of poverty*. Juta and Company Ltd.
- Wahyuni, R., Irfani, H., & Mariana, R. (2020). Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Perilaku Cyberloafing Dan Komitmen Organisasi. *13(02)*, 240–245.