

**PENGARUH *CYBERLOAFING* DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN *SELF CONTROL* SEBAGAI
VARIABLE MODERATING:
STUDI PADA PT. PACIFIC
MEDAN INDUSTRI**

TESIS

*Memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M)
Program Studi Magister Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

**NAMA : ELI MULIYATI
NPM : 2220030046
PROGRAM STUDI : MAGISTER MANAJEMEN**

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**

PENGESAHAN TESIS

Nama : **Eli Mulyati SE**
Nomor Pokok Mahasiswa : **2220030046**
Prodi / Konsentrasi : **Magister Manajemen / Manajemen Sumber Daya Manusia**
Judul Tesis : **PENGARUH CYBERLOAFING DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN SELF CONTROL SEBAGAI VARIABLE MODERATING : STUDI PADA PT. PACIFIC MEDAN INDUSTRI**

Pengesahan Tesis

Medan, 2 September 2024

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. Julfrizen, S.E., M.Si

Prof. Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si

Diketahui oleh,

Direktur

Ketua Program Studi

Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum

Dr. Hazmanan Khair, S.E., M.BA



PENGESAHAN

PENGARUH CYBERLOAFING DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN SELF CONTROL SEBAGAI VARIABLE MODERATING : STUDI PADA PT. PACIFIC MEDAN INDUSTRI

“ Tesis ini telah dipertahankan dihadapan panitia penguji yang dibentuk oleh Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan dinyatakan lulus dalam ujian, dan berhak menyangand gelar Magister Manajemen (M.M) Pada hari Senin, Tanggal 2 September 2024 ”

Panitia Penguji

1. Dr. Hazmanan Khair, S.E.,M.BA

1.

Ketua

2. Prof. Dr. Ir. Hj. Sabrina , M.Si

2.

Sekretaris

3. Assoc. Prof. Dr. Irfan, S.E., M.M

3.

Anggota



SURAT PERNYATAAN

PENGARUH *CYBERLOAFING* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *SELF CONTROL* SEBAGAI VARIABLE MODERATING: STUDI PADA PT. PACIFIC MEDAN INDUSTRI

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister Pada Program Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukan Tim Penguji
4. Dalam Karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 2 September 2024
Penulis



ELI MULIYATI
NPM : 2220030046

ABSTRAK

PENGARUH *CYBERLOAFING* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *SELF CONTROL* SEBAGAI VARIABLE MODERATING: STUDI PADA PT. PACIFIC MEDAN INDUSTRI

Eli Mulyati

Program Pascasarjana

E-mail: eliichwan@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Cyberloafing* Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Self Control* Sebagai Variable Moderating: Studi Pada PT. Pacific Medan Industri. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berdasarkan informasi statistika. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 54 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pernyataan melalui kuesioner serta teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square* (SmartPLS) untuk menguji keempat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa *Cyberloafing* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), *Self Control* (Z) tidak dapat memoderasi pengaruh *Cyberloafing* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan *Self Control* (Z) tidak dapat memoderasi pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci: *Cyberloafing*, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan dan *Self Control*.

ABSTRACT

THE EFFECT OF CYBERLOAFING AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH SELF CONTROL AS A MODERATING VARIABLE:STUDY AT PT. PACIFIC MEDAN INDUSTRI

Eli Mulyati
Graduate Program
E-mail:eliichwan@gmail.com

This research aims to determine the effect of Cyberloafing and Organizational Commitment on Employee Performance with Self Control as a Moderating Variable: Study at PT. Pacific Medan Industri. This research uses a quantitative approach based on statistical information. The sampling technique in this study used a saturated sampling technique so that the number of samples in this study was 54 respondents. The data collection technique uses a list of statements through a questionnaire and the data analysis technique uses Partial Least Square (SmartPls) to test the four hypotheses proposed in this research. The research results show that Cyberloafing (X1) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y), Organizational Commitment (X2) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y), Self Control (Z) cannot moderate the effect of Cyberloafing (X1) on Employee Performance (Y) and Self Control (Z) cannot moderate the influence of Organizational Commitment (X2) on Employee Performance (Y).

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

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmannirrohim

Pertama kali penulis ingin memanjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya pada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis ini. Shalawat beserta salam semoga senantiasa terlimpah curahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan umatnya, Aamin. Tesis ini ditulis dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi dalam penyelesaian karya ilmiah ini. Secara khusus pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Alm. Bapak Sangkot dan Yang Penulis Cintai Ibunda Jumini yang dengan ridho dan doanya semua usaha penulis hingga penyelesaian Tesis mendapatkan lindungan dari Allah SWT
2. Teristimewa kepada suami tercinta dan Faiz Rasyid Abdillah yang telah mensupport penulis dalam Lelah dan waktunya dalam kelancaran dan kemudahan proses penyelesaian Tesis ini
3. Bapak Prof. Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak Prof.Dr.TRIONO EDDY, S.H., M.Hum. selaku Direktur Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumater Utara

5. Bapak Prof. Dr. Julfrizen, S.E., M.Si dengan peran beliau sebagai dosen pembimbing 1 yang telah membimbing dan mendukung penulis dalam penyusunan hingga penyelesaian hingga tesis ini mendapatkan kehormatan dalam rangkaian tahapan pengujian.
6. Bapak Prof. Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si dalam peran beliau sebagai dosen pembimbing 2 sekaligus Sekretaris Prodi Magister Manajemen yang selalu memberikan arahan dan jalan terbaik dalam kemudahan proses penyelesaian tesis penulis.
7. Bapak Dr. Hazmanan Khair, S.E.,M.B.A dengan peran beliau sebagai Dosen Penguji/Dosen Pembahas 1 sekaligus Ketua Prodi Magister Manajemen yang telah memberikan kritikan dan saran membangun guna penyempurnaan tesis penulis.
8. Ibu Prof. Dr. Ir. Hj. R.Sabrina., M.Si sebagai Dosen Penguji/Dosen Pembahas 2 yang dengan arahnya penyempurnaan tesis ini dapat terus dikembangkan untuk menjadi lebih baik dari harapan kesempurnaan.
9. Bapak Assoc.Prof. Dr. Irfan, S.E., M.M dalam peran beliau sebagai Dosen Penguji / Dosen Pembahas 3 yang memberikan masukan yang belum terfikirkan oleh penulis sebelumnya untuk harapan bimbingan kesempurnaan.
10. Bapak Ali Saleh Ali Sulaiman selaku Operasional Direktur PT. Pacific Medan Industri yang telah memberikan kemudahan dan fasilitas dalam aktivitas kantor mulai dari rencana Pendidikan Magister Manajemen diniatkan oleh penulis hingga penyelesaian dan penyempurnaan Tesis ini.

11. Ibu Syafrina Siregar selaku Senior HRGA Manager PT. Pacific Medan Industri yang selalu mempermudah penulis dalam penyelesaian Tesis.
12. Karyawan/karyawati PT. Pacific Medan Industri terkhusus M. Irfan Ramadhan, Surya Aditama, Nuri Hidayati, Syafrida Pane, Ratih Triwayahyuni, Kartika Melati Wiguna, Aldi Arisandi, Syawalludin Syam, Any Harpan, Inayati, dan seluruh karyawan/wati yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu penulis ucapkan ribuan terima kasih atas supportnya hingga tesis ini dapat terselesaikan.

Medan, Agustus 2024

Eli Mulyati

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Pembatasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	10
2.1.2 Kinerja Karyawan	12
2.1.3 <i>Cyberloafing</i>	22
2.1.4 Komitmen Organisasi	27
2.1.5 <i>Self Control</i>	34
2.2 Kajian Penelitian Yang Relevan	41
2.3 Kerangka Konseptual.....	47
2.3.1 Pengaruh <i>Cyberloafing</i> Terhadap Kinerja Karyawan...48	
2.3.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	49
2.3.3 <i>Self Control</i> Memoderasi Pengaruh <i>Cyberloafing</i> Terhadap Kinerja Karyawan	50
2.3.4 <i>Self Control</i> Memoderasi Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	50
2.4 Hipotesis	51
BAB III METODE PENELITIAN	53

3.1	Pendekatan Penelitian	53
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian.....	53
3.2.1	Tempat Penelitian	53
3.2.2	Waktu Penelitian.....	54
3.3	Populasi dan Sampel.....	55
3.3.1	Populasi.....	55
3.3.2	Sampel.....	55
3.3	Definisi Operasional Variabel	56
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	58
3.5	Uji Instrumen Penelitian	59
3.5.1	Uji Validitas	59
3.5.2	Uji Reabilitas	62
3.6	Teknik Analisis Data	64
3.6.1	Analisis Statistik Deskriptif	65
3.6.2	Analisa <i>Outer Model</i>	65
3.6.3	Analisis <i>Inner Model</i>	67
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	69
4.1	Hasil Penelitian.....	69
4.1.1	Deskripsi Karakteristik Responden.....	69
4.1.2	Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	72
4.1.3	Uji <i>Measurement Model (Outer Model)</i>	89
4.1.5	Uji <i>Structural Model (Inner Model)</i>	97
4.2	Pembahasan	100
4.2.1	Pengaruh <i>Cyberloafing</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	100
4.2.2	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	103
4.2.3	Pengaruh <i>Cyberloafing</i> Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh <i>Self Control</i>	105
4.2.4	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh <i>Self Control</i>	108
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	111
5.1	Kesimpulan	111
5.2	Saran	113

5.3 Keterbatasan Penelitian.....	114
DAFTAR PUSTAKA	115
LAMPIRAN.....	122

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan PT. Pacific Medan Industri Tahun 2019 Sampai Tahun 2023.....	2
Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan	41
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	54
Tabel 3.2 Populasi Karyawan PT. Pacific Medan Industri	55
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	57
Tabel 3.4 Skala Likert	58
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	60
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Cyberloafing (X1)	61
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X2)	61
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Variabel Self Control (Z)	62
Tabel 3.9 Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	63
Tabel 3.10 Hasil Uji Reabilitas Variabel Cyberloafing (X1).....	63
Tabel 3.11 Hasil Uji Reabilitas Variabel Komitmen Organisasi (X2).....	63
Tabel 3.12 Hasil Uji Reabilitas Variabel Self Control (Z).....	64
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	70
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	71
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	72
Tabel 4.5 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)	73
Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Variabel Cyberloafing (X1)	77
Tabel 4.7 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi (X2).....	81
Tabel 4.8 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Self Control (Z).....	85
Tabel 4.11 Outer Loading Factor Pertama.....	89
Tabel 4.12 Outer Loading Factor Kedua.....	91
Tabel 4.13 Hasil Uji Discriminat Validity	94
Tabel 4.14 Hasil Uji Composite Reability	95
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	98
Tabel 4.16 Hasil Uji Signifikansi (t-Statistic).....	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	51
Gambar 4.1 <i>Outer Loading Factor</i> Pertama	91
Gambar 4.2 <i>Outer Loading Factor</i> Kedua	93
Gambar 4.3 Model Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian	100

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	122
Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian.....	127
Lampiran 3 Hasil Ouput Penelitian.....	133

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja dari sebuah perusahaan tergantung kepada kinerja karyawannya, dimana setiap karyawan menjadi acuan bagi berjalannya perusahaan. Kinerja karyawan yang baik tidak terlepas dari adanya budaya organisasi yang telah menjadi *personal value* masing-masing karyawan. Budaya membentuk cara pandang dan cara berinteraksi yang berbeda di setiap kelompok dalam melakukan pekerjaan. Hal tersebut membuat adanya keterikatan dan keseragaman di dalam perusahaan yang dapat mempengaruhi tindakan, perilaku dan khususnya produktivitas karyawan.

PT. Pacific Medan Industri merupakan sebuah perusahaan multinasional yang didirikan pada tanggal 2 Desember 1997, adalah pabrik manufaktur modern yang berlokasi di Medan-Indonesia. PAMIN merupakan produsen minyak sawit terpadu yang berpengalaman dalam memproduksi berbagai macam produk berbahan dasar minyak sawit, seperti minyak goreng, shortening, margarin, ghee nabati & lemak khusus. PAMIN dilengkapi dengan fasilitas pengemasan *in-house* yang memproduksi berbagai jerigen plastik, botol pet dan kaleng, dengan fasilitas pencetakan terintegrasi.

Penilaian kinerja yang saat ini digunakan oleh PT. Pacific Medan Industri berbentuk *Key Performance Indicator* (KPI), merupakan penilaian kinerja individu yang tingkat pencapaian kinerjanya dalam bentuk presentase yang dilakukan selama tiga bulan sekali. Dalam melakukan penilaian kinerja sistem

yang dipakai perusahaan untuk membantu mengukur dan menentukan keberhasilan kinerja karyawan adalah dengan presentase rata-rata dari komponen *Key Performance Indicator* (KPI).

Kinerja karyawan PT. Pacific Medan Industri dapat dilihat melalui data *Key Performance Indicator* (KPI) karyawan PT. Pacific Medan Industri Tahun 2019 sampai Tahun 2023 sebagaimana yang ditampilkan pada Tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan PT. Pacific Medan Industri Tahun 2019 Sampai Tahun 2023

No	Key Performance Indikator (KPI)	Tahun									
		2019		2020		2021		2022		2023	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	A (Istimewa: 90-100)	10	2%	32	6%	56	10%	55	10%	43	8%
2	B (Sangat Baik: 80-89)	262	53%	315	63%	384	72%	444	81%	422	74%
3	C (Baik: 70-79)	217	43%	149	30%	87	16%	41	8%	101	18%
4	D (Cukup: 60-69)	9	2%	5	1%	8	1%	5	1%	2	0%
5	E (Kurang: 50-59)	1	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Jumlah Karyawan		499	100%	501	100%	535	100%	545	100%	568	100%

Sumber: PT. Pacific Medan Industri, (2023).

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT. Pacific Medan Industri dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2023 yang dapat mencapai predikat A (istimewa) hanya sebagian kecil walaupun terjadi peningkatan masih sekitar di bawah 10%, dan yang paling banyak adalah yang belum mencapai yaitu pada predikat B (sangat baik) dan C (baik). Pada predikat B (sangat baik) dan C (baik) sudah mencapai 80% - 90% dan hal ini menunjukkan bahwa pada PT. Pacific Medan Industri masih belum mencapai kinerja terbaik Maka dari fenomena tersebut dapat diartikan bahwa kinerja karyawan masih belum optimal dan perlu untuk ditingkatkan.

Pencapaian kinerja karyawan PT. Pacific Medan Industri selama periode 2019 sampai 2023 belum memenuhi kriteria penilaian kinerja karyawan. Informasi yang diberikan oleh *Senior Human Resources & General Affair Manager (HRGA)* menyatakan bahwa realisasi pencapaian kinerja karyawan dapat disimpulkan belum optimal karena belum memenuhi target dan harapan yang ditetapkan PT. Pacific Medan Industri dilihat dari hasil kerja yang dicapai belum maksimal sesuai ketentuan PT. Pacific Medan Industri.

PT. Pacific Medan Industri merasa perlu melakukan perbaikan dalam komitmen organisasi, fasilitas dukungan peningkatan kinerja, efektivitas komunikasi, dan hal lainnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya *Cyberloafing*, komitmen organisasi dan *self control* yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri (Kasmir, 2019; Putra, 2021; Eze et al 2024).

Cyberloafing adalah istilah untuk menyebutkan perilaku karyawan yang menggunakan fasilitas internet melalui perangkat pribadi atau perusahaan untuk kepentingan pribadi selama jam kerja. Karyawan dapat menghabiskan sekitar 2 jam per hari untuk terlibat dalam *Cyberloafing*. 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 seorang karyawan akibat tindakan yang mengabaikan tugas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Ramadhani (2023) yang menunjukkan *Cyberloafing* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil survey awal menunjukkan terdapat karyawan di PT. Pacific Medan Industri yang melakukan tindak *cyberloafing*. Hal ini terlihat bahwa masih terdapat karyawan yang terlibat dalam aktivitas seperti browsing media sosial, berbelanja online, menonton video, atau berkomunikasi dengan teman dan keluarga atau menggunakan internet tempat kerja untuk keperluan pribadi melalui *platform daring* yaitu *smartphone* saat jam kerja berlangsung. Meskipun hal tersebut adalah hal yang dianggap remeh, tetapi perilaku ini dapat mengurangi produktivitas, karena karyawan menghabiskan waktu yang seharusnya digunakan untuk bekerja dengan kegiatan non-produktif.

Selain itu, komitmen organisasi juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Busro (2018), komitmen organisasi merupakan perwujudan dari kerelaan, kesadaran, dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha tekad dan keyakinan dapat mencapai visi, misi, dan tujuan bersama.

Hasil survey awal menunjukkan bahwa pada PT. Pacific Medan Industri komitmen organisasi dapat diketahui bahwa masih terindikasi kurang. Hal tersebut juga ditunjukkan dari hasil *exit interview resignation* dimana sebagian karyawan merasa tidak ada ikatan yang kuat dalam sebuah organisasi sehingga karyawan mampu untuk meninggalkan pekerjaan untuk menerima tawaran

pekerjaan yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi di PT. Pacific Medan belum cukup kuat.

Penelitian ini didukung oleh Penelitian Sitorus et al (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu *self control*. Kontrol diri (*self control*) merupakan salah satu dari tiga aspek yang disebutkan dalam faktor internal yang dapat mengurangi resiko *cyberloafing* dan meningkatkan komitmen organisasi pada setiap individu. ingginya self-control di kalangan pegawai dalam sebuah organisasi atau perusahaan dapat mencegah terjadinya perilaku menyimpang yang merugikan perusahaan. Kemampuan pegawai untuk menahan diri dari melakukan kegiatan yang melanggar aturan dan tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, seperti *cyberloafing*, dapat mengurangi dampak negatif terhadap perusahaan, termasuk penurunan kinerja dan produktivitas kerja.

Temuan peneliti pada survey awal mengindikasikan bahwa *self control* pada karyawan di PT. Pacific Medan masih belum cukup kuat. Hal tersebut dapat dilihat melalui masih adanya indikasi karyawan yang melakukan tindakan *cyberloafing* dan kurangnya komitmen organisasi karyawan sehingga akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Maka dengan kata lain *cyberloafing* dan komitmen organisasi akan menunjukkan kinerja yang baik apabila tumbuhnya *self control* dari para karyawan itu sendiri dikarenakan dengan *self control* yang baik maka akan menunjukkan kinerja karyawan yang baik pula. Hal ini didukung oleh

hasil penelitian yang dilakukan oleh Isman dan Kusumah (2023) yang menyatakan bahwa *self control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kontrol diri (*self control*) dapat dijadikan sebagai variabel yang dapat memoderasi *Cyberloafing* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks peningkatan kinerja karyawan di PT. Pacific Medan Industri, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan mengembangkan kemampuan kontrol diri karyawan. Dengan memiliki kontrol diri yang baik, karyawan dapat menghindari perilaku *Cyberloafing* yang dapat mengganggu produktivitas kerja. Dengan demikian, pengembangan kontrol diri menjadi salah satu strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Pacific Medan Industri.

Berdasarkan hasil uraian diatas, maka penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Cyberloafing* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga peneliti hendak melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Cyberloafing* Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Self Control* Sebagai Variable Moderating: Studi Pada PT. Pacific Medan Industri”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah dijabarkan, maka masalah yang dapat diidentifikasi antara lain sebagai berikut:

1. Adanya kinerja karyawan yang belum tercapai tingkat terbaiknya, seperti yang terlihat dari data Key Performance Indicator (KPI) dari tahun 2019 hingga 2023.

2. Adanya praktik *cyberloafing* di kalangan karyawan yang menghabiskan waktu untuk kepentingan pribadi selama jam kerja yang dapat mengurangi produktivitas dan kinerja karyawan.
3. Kurangnya komitmen organisasi pada karyawan berdampak pada penurunan kinerja. Karyawan yang kurang terlibat dalam visi dan misi organisasi menunjukkan kinerja yang tidak optimal.
4. Adanya kesulitan karyawan dalam mengelola impuls pribadi, yang menyebabkan penurunan komitmen terhadap organisasi dan berpotensi menurunkan kinerja secara keseluruhan.

1.3 Pembatasan Masalah

Permasalahan pada identifikasi masalah di atas tidak akan dibahas secara keseluruhan karena berbagai keterbatasan dan menghindari meluasnya permasalahan, maka peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini adalah karyawan/wati di PT. Pacific Medan Industri yang beralamatkan Jl. Pulau Nias Selatan KIM II Mabar guna mengetahui pengaruh *Cyberloafing* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan *self control* sebagai variabel moderating khususnya yang bersifat minor *Cyberloafing*.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi permasalahan di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *Cyberloafing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pacific Medan Industri?

2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pacific Medan Industri?
3. Apakah *self control* dapat memoderasi pengaruh *Cyberloafing* terhadap kinerja karyawan di PT. Pacific Medan Industri?
4. Apakah *self control* dapat memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Pacific Medan Industri?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan, maka adapun tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Cyberloafing* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Self Control* Sebagai Variable Moderating: Studi Pada PT. Pacific Medan Industri.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini agar dapat bermanfaat bagi pihak terkait, yakni sebagai berikut:

1. Manfaat Secara Teoritis
 - a. Bagi program studi Magister Manajemen, memberikan masukan kepada program studi dalam rangka meningkatkan kualitas perkuliahan.
 - b. Bagi universitas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas dan menjadi acuan referensi bagi mahasiswa lain.

2. Manfaat Secara Praktis

Penelitian ini memberikan manfaat praktis dengan memberikan pandangan yang lebih dalam tentang dampak *Cyberloafing* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, serta peran penting *self-control* sebagai faktor moderating. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang fenomena ini, organisasi dapat mengembangkan strategi manajemen yang lebih efektif untuk mengurangi *Cyberloafing*, meningkatkan komitmen karyawan, dan memperbaiki kinerja secara keseluruhan. Selain itu, hasil penelitian ini juga memberikan arahan bagi pengembangan program pelatihan dan pengembangan karyawan yang dapat meningkatkan *self-control* mereka dalam menghadapi *Cyberloafing*, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan secara keseluruhan.

3. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih baik tentang fenomena *Cyberloafing* di tempat kerja, termasuk faktor-faktor yang mempengaruhinya dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dapat menjadi landasan untuk pengembangan teori dan model baru dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hubungan antara perilaku karyawan dan kinerja organisasi. Penelitian ini juga dapat memberikan arahan bagi penelitian selanjutnya dalam mengembangkan konsep-konsep terkait *Cyberloafing*, komitmen organisasi, dan *self-control* serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. MSDM dapat dikatakan sebagai bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan (Marbawi, 2016).

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah istilah umum untuk strategi, taktik dan tujuan yang digunakan oleh pemilik dan manajer bisnis untuk mengelola kebijakan dan prosedur terkait karyawan. Teori-teori SDM menjelaskan bagaimana praktik dan struktur manajemen dapat mempengaruhi perilaku karyawan secara positif atau negatif. Pemilik usaha kecil dapat meningkatkan produktivitas dan kreativitas staf sambil mengurangi pergantian karyawan dengan memahami dasar-dasar perilaku organisasi dan teori-teori SDM serta mengambil tindakan berdasarkan pemahaman tersebut (Basuki, 2023).

Definisi di atas menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan manajemen seorang manajer membutuhkan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk sampai pada tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Seorang manajer

tidak akan mampu bekerja sendiri, namun membutuhkan orang lain sebagai bawahan dengan menciptakan iklim kerja yang kolektif kolegial. Manajer sebagai pemegang tanggung jawab penuh akan mendelegasikan pekerjaan pada bidang tertentu untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Jadi, pada intinya manajemen tersebut dilakukan oleh seorang manajer dengan menggunakan segala sumber daya yang ada.

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki tujuan – tujuan yang ingin dicapai agar dapat menyeimbangkannya dengan performa organisasi. Menurut Amstrong & Taylor (2014) terdapat lima tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu:

1. Dapat membantu organisasi untuk pencapaian sasaran serta tujuan dengan mengembangkan serta menerapkan apa yang menjadi strategi sumber daya manusia terhadap strategi bisnis atau organisasi.
2. Dapat berpartisipasi terhadap pengembangan budaya dengan kinerja yang terbaik.
3. Dapat memperhatikan serta memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya – sumber daya yang dapat mendukung kompetensi dari organisasi.
4. Dapat menghasilkan suatu lingkungan kerja serta memiliki hubungan yang baik terhadap pimpinan dan rekan kerja yang lain, agar dapat terjalin kepercayaan satu dengan yang lainnya.
5. Dapat menerapkan etika terhadap pendekatan terhadap pihak internal maupun eksternal.

2.1.2 Kinerja Karyawan

2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Untuk mencapai komitmen organisasional yang kuat dan kinerja yang maksimal, setiap anggota organisasi harus merasa memiliki organisasi. Makna dari kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja atau prestasi kerja merupakan efisiensi seseorang dalam menjalankan peran dan tanggung jawab (Assidiqi & Suryosukmono, 2022).

Menurut Mangkunegara (2019), kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia dalam periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karakter kemampuan terdiri dari pengetahuan dan keahlian, sedangkan motivasi yaitu sikap positif karyawan terhadap situasi kerja, termasuk hubungan kerja, kebijakan, sampai pada karakter kepemimpinan di lingkungan kerja. Kinerja karyawan sendiri yaitu penilaian akan hasil kerja yang dapat diberikan oleh karyawan dengan input yang diberikan.

Sebuah perusahaan harus efektif memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan. Perusahaan harus bisa memberikan kompensasi yang kompetitif dengan perusahaan lain sehingga individu yang terlibat dalam organisasi merasa betah untuk bertahan, memberikan kinerja yang baik dan tidak pindah ke yang lain perusahaan. Menurut Reza dalam Hafidzi et al. (2023) menyebutkan bahwa besarnya kompensasi biasanya ditentukan oleh

karyawan dan perusahaan sebelumnya pada awal kontrak kerja sehingga karyawan akan mengetahui berapa kompensasi yang didapatnya.

Mohamad dalam Hidayat et al. (2024), juga menyatakan kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan input, proses, output dan bahan *outcome*. Sedangkan Prawirosentono dalam Gunawan et al. (2023), menjelaskan bahwa kinerja adalah pekerjaan individu ataupun kelompok pada suatu organisasi yang sesuai dengan kekuasaan dan juga tanggung jawab masing- masing yang saling berusaha keras demi meraih tujuan utama perusahaan dengan tidak melanggar hukum, etis ataupun moral.

Kemudian menurut Suwatno & Priansa (2018), kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil yang dicapai seseorang dalam hal pekerjaan menurut ukuran yang berlaku serta selama jangka waktu tertentu.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat disimpulkan kinerja adalah pencapaian/prestasi kerja karyawan dalam kegiatan atau aktivitas yang sudah direncanakan sebelumnya baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam jangka waktu tertentu. Orang yang mempunyai kinerja baik dapat menggunakan kekuatan, bakat, ketrampilan, dan sumber daya pada saat yang tepat, di tempat yang tepat, dan dalam bentuk yang tepat.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Adapun tujuan dari kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2019), adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja,
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu,
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang dilakukan,
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

Sementara kegunaan atau manfaat dari kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2019) sebagai berikut:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balasan,
2. Untuk mengukur sejauh mana seseorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya,
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan,

4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan,
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi.

Tujuan dan manfaat kinerja untuk meningkatkan produktivitas seorang karyawan maupun perusahaan. Tujuan dan manfaat tersebut seringkali tidak tercapai karena banyak perusahaan yang kurang efektif dalam menerapkan penilaian kinerja terhadap karyawannya. Sehingga dampaknya adalah demotivasi kerja dan turunnya pencapaian sasaran perusahaan dari tahun ke tahun. Oleh karena itu ada baiknya perusahaan memang dituntut untuk mengetahui dan memahami seluk beluk tentang kinerja yang efektif agar dapat terhindar dari dampak-dampak negatif atau dampak apapun yang tidak diharapkan tersebut.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Secara teori terdapat bebearap faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, menurut Mangkunegara (2019) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata 110-120 dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena

itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental berupa kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental pegawai harus sikap mental yang secara psikofisik artinya seorang karyawan harus siap secara mental, mampu secara fisik, memahami secara fisik, memahami tujuan utama dari target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Faktor kemampuan dan motivasi yang dimaksud di sini sangatlah krusial dalam memenuhi tuntutan kebutuhan perusahaan. Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tidak hanya dipandang sebagai aset yang berharga, tetapi juga sebagai aspek yang harus terus dipicu dan dikembangkan secara berkelanjutan. Dengan adanya program pelatihan dan pengembangan yang tepat, perusahaan dapat memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mereka. Hal ini tidak hanya akan berdampak positif pada kinerja individu karyawan, tetapi juga akan berkontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan dan visi perusahaan secara keseluruhan

Menurut Putra (2021), menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia meliputi:

1. Faktor Internal Karyawan

Faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor yang diperoleh, misalnya seperti pengetahuan, ketrampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

2. Faktor Lingkungan Internal Organisasi

Faktor ini dalam melaksanakan tugasnya, karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahkan kinerja karyawan. Faktor internal organisasi antara lain teknologi robot, sistem kompensasi, iklim kerja, strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi.

3. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi, misalnya krisis ekonomi.

Sedangkan menurut Kasmir, (2018) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian

5. Motivasi kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya kepemimpinan
8. Budaya organisasi
9. Kepuasan kerja
10. Lingkungan kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen Organisasi
13. Displin kerja

2.1.2.4 Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2016), penilaian kinerja karyawan yang tepat dapat dilakukan dengan cara berikut:

1. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi.
2. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.
3. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja.
4. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian.
5. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas.
6. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya.
7. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan kinerja didasarkan kepada kesepakatan tentang sasaran, persyaratan pengetahuan,

keahlian, kompetensi, rencana kerja dan pengembangan. Dengan demikian manajemen kinerja mencakup pengkajian ulang terhadap kinerja secara berkesinambungan dan dilakukan secara bersama berdasarkan kesepakatan mengenai sasaran, persyaratan pengetahuan, keahlian, kompetensi, rencana kerja dan pengembangan, serta mengimplementasikan rencana peningkatan dan pengembangan lebih lanjut. Analisis mengenai aspek kelompok dalam mengelola kinerja menjadi penting sehingga kinerja tidak hanya dilihat sebagai hubungan bawahan dan atasannya.

2.1.2.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016), berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan, serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.
2. Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.

3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.
4. Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.
5. Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja.

Berbeda dengan Robbins dan Judge (2018) yang memiliki teori lain tentang indikator kinerja yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengetahuan

Informasi atau maklumat yang diketahui oleh karyawan, dimana informasi tersebut telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi dari karyawan.

2. Keterampilan

Keahlian untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitas untuk membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan hasil pekerjaan maksimal.

3. Kemampuan

Kapasitas karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

4. *Attitude*

Sikap, tingkah laku, atau perilaku karyawan dalam berinteraksi ataupun berkomunikasi dengan sesama rekan kerja.

5. Tanggung Jawab

Kemampuan karyawan untuk menjalankan suatu kewajiban karena adanya dorongan di dalam dirinya.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti dapat menyimpulkan adanya pengelola perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan berbagai macam cara, salah satunya adalah dengan mengukur kinerja karyawan melalui indikator tersebut. Mengukur kinerja karyawan sangat penting dilakukan oleh

pengelola sumber daya manusia. Selain untuk mendukung kemajuan perusahaan, kegiatan ini dapat memproyeksikan posisi perusahaan di masa yang akan datang dengan pencapaian yang dikerjakan oleh karyawan.

2.1.3 Cyberloafing

2.1.3.1 Pengertian Cyberloafing

Perkembangan teknologi saat ini yang semakin canggih dipadukan dengan kebutuhan akan informasi yang semakin meningkat, membuat internet dan teknologi lainnya sangat penting untuk mendukung dan mempermudah pekerjaan. Dengan perkembangan teknologi yang semakin canggih saat ini, karyawan dapat lebih cepat mengakses dan mengolah data. Namun sayangnya, tidak semua karyawan dapat memanfaatkan kemampuan akses internet untuk kepentingan yang menguntungkan, karena ada beberapa karyawan yang menggunakan kemampuan ini hanya untuk kepuasan pribadi dan bukan untuk tujuan pekerjaan, istilah ini disebut dengan *Cyberloafing* (Agustiani, 2023).

Perilaku *Cyberloafing* merupakan perilaku yang melibatkan karyawan memanfaatkan internet di saat jam kerja atas keinginan pribadi serta tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. Memanfaatkan internet di waktu kerja atas keinginan pribadi memberikan dampak negatif. *Cyberloafing* merupakan salah satu bentuk perilaku menyimpang pegawai yang menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan pribadi yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan di waktu jam kerja seperti hiburan, belanja online, internet messaging, memposting ke *newsgroups* dan mengunduh file yang tidak berhubungan dengan pekerjaan

sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai untuk menyelesaikan tugas tugas utama pekerjaan (Mahsyar et al., 2023).

Menurut Henle dalam Monica dan Maharani (2020), *Cyberloafing* memiliki aktivitas yang terbagi menjadi dua bentuk yang meliputi *minor Cyberloafing* dan *serious Cyberloafing*. *Minor Cyberloafing* yaitu seperti mengirim dan menerima *e-mail* pribadi pada saat jam bekerja, sedangkan *serious Cyberloafing* contohnya seperti bermain game online dan membuka situs dewasa. Untuk perilaku *minor Cyberloafing*, Perilaku *minor Cyberloafing* masih dianggap perilaku yang tidak terlalu serius dibandingkan dengan *serious Cyberloafing* seperti membuka situs dewasa di tempat kerja.

Cyberloafing dapat dikatakan sebagai aktivitas yang muncul saat karyawan memakai fasilitas seperti komputer, tablet, laptop dan ponsel guna melakukan hal-hal yang tidak berbahaya tetapi tidak dianggap berhubungan dengan pekerjaan mereka. Lim dalam Ovika dan Praningrum (2024), berpendapat jika seorang karyawan memakai internet guna keperluan individu selama jam kerja, hal ini dikatakan sebagai *Cyberloafing*. Contoh perilaku *Cyberloafing* termasuk mengirim email, membuka aplikasi belanja online, browsing melalui browser, berbicara dengan orang lain, dan mengunduh sesuatu di internet yang tidak terkait dengan pekerjaan mereka.

Greenfield dalam Adelina dan Saputro (2023) juga menambahkan saat ini, karyawan dapat melakukan aktivitas *Cyberloafing* tidak hanya dengan komputer kerja yang disediakan oleh organisasi tetapi juga dengan perangkat elektronik pribadi mereka seperti perangkat mobile atau *smartphone*. Situasi ini telah

menimbulkan perdebatan apakah akan membatasi penggunaan internet oleh karyawan atau mengizinkan mereka mengakses internet untuk penggunaan pribadi selama beberapa waktu di tempat kerja. Perilaku *Cyberloafing* harusnya dapat dikurangi, jika karyawan memiliki kontrol diri yang tinggi sehingga *Cyberloafing* di tempat kerja tidak terjadi pada saat jam kerja.

Berdasarkan beberapa pengertian *Cyberloafing* dari beberapa ahli yang dipaparkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *Cyberloafing* adalah bentuk perilaku karyawan/individu yang menggunakan akses internet perusahaan pada waktu kerja dan area kerja yang berpotensi merugikan perusahaan karena tidak bersinggungan pada hubungan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan tersebut.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Cyberloafing*

Cyberloafing merupakan perilaku penyimpangan karyawan dengan menggunakan waktu dan status pekerjaannya untuk mengakses internet yang tidak berkaitan dengan hal pekerjaan selama jam kerja. Aspek internet yang dimaksud dapat berupa email, instant messaging, menonton hiburan, mengunduh lagu dan membuka sosial media. Menurut Blanchard dalam Setyanto dan Ribhan (2024), perilaku *Cyberloafing* dapat terjadi karena beberapa faktor yaitu :

1. *Role conflict*, konflik dengan karyawan lain atau atasan akibat perbedaan persepsi akan tujuan dapat menyebabkan karyawan mencari pelampiasan lain pada waktu jam kerja.

2. *Role ambiguity*, tidak adanya pedoman akan pekerjaan yang dilakukan sehingga merasa bingung hendak melakukan apa dapat menyebabkan karyawan menunjukkan perilaku *Cyberloafing*.
3. *Role overload*, karyawan dalam waktu tertentu merasa beban pekerjaan yang ditanggung melebihi kemampuannya sehingga dapat memicu karyawan melakukan *Cyberloafing*.

Pendapat lain menurut Jufrizen & Azmi, (2023) ada tiga faktor yang mempengaruhi munculnya perilaku *cyberloafing*, yaitu:

1. Faktor Individual
 - a. Persepsi dan sikap
 - b. Personal trait
 - c. Kebiasaan dan kecanduan internet
 - d. Demografis
2. Faktor Situasi
3. Faktor Organisasi
 - a. Pembatasan penggunaan internet
 - b. Merasakan akibat
 - c. Managerial support
 - d. Persepsi norma perilaku *cyberloafing* rekan kerja
 - e. Sikap kerja karyawan
 - f. Ketidakadilan
 - g. Komitmen organisasi
 - h. Kepuasan kerja

i. Karakteristik pekerjaan

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa dengan pemahaman ini, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah untuk mengurangi faktor-faktor yang memicu *Cyberloafing* dan meningkatkan produktivitas karyawan.

2.1.3.3 Indikator Pengguna *Cyberloafing*

Menurut Blanchard dalam Ovika dan Praningrum (2024), *Cyberloafing* terbagi menjadi dua tingkatan yaitu sebagai berikut:

1. *Minor Cyberloafing*

Minor Cyberloafing merupakan tipe *Cyberloafing* dimana pegawai terlibat dalam berbagai bentuk perilaku penggunaan internet umum yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. *Minor Cyberloafing* terdiri dari penggunaan *e-mail* atau *browsing* situs hiburan. Karyawan andil dalam banyak macam aktivitas pemakaian internet general yang tidak mempunyai kaitan dengan pekerjaan mereka. Contoh *Cyberloafing* termasuk mengunjungi situs olahraga, melakukan pembaruan status di media sosial, mengirim dan menerima email pribadi, dan belanja online.

2. *Serious Cyberloafing*

Serious Cyberloafing adalah jenis *Cyberloafing* dimana karyawan andil dalam banyak aktivitas pemakaian internet yang lebih tidak aman dan berpotensi menyimpang dari aturan perusahaan. Judi online, pengelolaan situs pribadi dan pembukaan situs pornografi adalah contoh aktivitas *serious Cyberloafing*.

Dari pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *Cyberloafing* dapat dibagi menjadi dua tingkatan, yaitu minor *Cyberloafing* dan serious *Cyberloafing*. Minor *Cyberloafing* terjadi ketika karyawan melakukan aktivitas penggunaan internet umum yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, seperti mengirim email pribadi atau browsing situs hiburan. Di sisi lain, serious *Cyberloafing* terjadi ketika karyawan terlibat dalam aktivitas yang lebih berpotensi merugikan perusahaan, seperti berjudi online atau mengakses situs pornografi. Dengan pemahaman tentang kedua tingkatan ini, perusahaan dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam mengatasi *Cyberloafing* dan meningkatkan produktivitas karyawan.

2.1.4 Komitmen Organisasi

2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi (*Organizational Commitment*) adalah sebagai “psikologis individu keterikatan pada organisasi”. Komitmen organisasi merupakan topik dari banyak penelitian dilakukan selama beberapa dekade terakhir dan penting untuk diperiksa mengenai karyawan dan majikan. Komitmen organisasi juga dapat mempengaruhi niat berpindah, sikap terhadap perubahan dalam organisasi, dan kepuasan kerja (Scales & Brown, 2020).

Komitmen organisasi menunjukkan identifikasi yang kuat dari seorang individu terhadap organisasi dan ia merasa dirinya adalah bagian dari organisasi. Bahwa semakin tinggi komitmen kerja, semakin besar loyalitas produktifitas dan tanggung jawab lebih tinggi terhadap suatu hal yang berkaitan dengan organisasi. Definisi keterlibatan organisasi sebagai komitmen karyawan terhadap organisasi

tertentu dan tujuan serta keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (As'adi & Slamet, 2023).

Menurut Muis et al., (2018) mendefenisikan komitmen organisasi sebagai suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan sertatujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang. Sedangkan Mukson dalam Rheznadhiya dan Suryani (2023), menyatakan bahwa komitmen organisasi yaitu sikap yang mencerminkan seberapa jauh karyawan mengenali organisasi, serta bersedia menjadi anggota dari organisasi. Komitmen organisasi diidentifikasi melalui keinginan seorang karyawan untuk menjadi anggota dari perusahaan/organisasi tempat mereka bekerja dengan memperlihatkan loyalitas ke atasan dan perhatian optimal kepada tugas kerjanya.

Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan. Yusuf dalam Putri dan Muttaqin (2023), berpendapat komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi dan perusahaan, dengan cara tetap bertahan di organisasi, membantu mencapai tujuan dalam organisasi dan tidak memiliki pemikiran untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

Pendapat lain menurut Busro (2018), komitmen organisasi merupakan perwujudan dari kerelaan, kesadaran, dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha tekad

dan keyakinan dapat mencapai visi, misi, dan tujuan bersama. Komitmen organisasi dapat dikaitkan dengan sekumpulan mental atau pekerjaan tertentu yang dasar dari proses ini disebabkan oleh internalisasi atau melokalisasi organisasi yang berarti penerimaan atas spesifikasi organisasi yang diinginkan.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat keinginan dan keyakinan seseorang karyawan untuk menjadi anggota organisasi dan menerima tujuan organisasi atau suatu sikap di mana para karyawan memiliki keterikatan dengan organisasi atau perusahaannya. Ketika karyawan merasa terikat dengan organisasi, mereka cenderung akan bertahan lebih lama di dalam organisasi tersebut. Hal ini dikarenakan mereka merasa memiliki koneksi emosional dan nilai-nilai yang sejalan dengan organisasi, sehingga merasa terdorong untuk berkontribusi secara maksimal dan setia terhadap organisasi tersebut.

2.1.4.2 Manfaat Komitmen Organisasi

Menurut Robbins, (2018) manfaat dengan adanya komitmen dalam organisasi adalah sebagai berikut:

1. Para pekerja yang akan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam sebuah organisasi.
2. Memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bekerja pada organisasi dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan.

3. Sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Busro, (2018) manfaat komitmen organisasi bagi organisasi atau perusahaan yaitu:

1. Menghindari Biaya Pergantian Karyawan Yang Tinggi

Seseorang yang berkomitmen tidak akan berfikir untuk berhenti dari pekerjaannya dan menerima pekerjaan lain. Ketika seorang karyawan berkomitmen maka tidak akan terjadi pergantian karyawan yang tinggi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pegawai akan tetap bertahan sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan lain.

2. Mengurangi Atau Meringankan Pengawasan

Karyawan-karyawan yang berkomitmen dan memiliki keahlian yang tinggi tentunya akan mengurangi keperluan pengawasan terhadapnya. Pengawasan terhadap karyawan akan membuang-buang waktu dan biaya.

3. Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan

Sebuah organisasi yang karyawannya memiliki komitmen organisasi akan mendapatkan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian karyawan rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Selain itu juga akan menghasilkan hal lain yang diinginkan yaitu iklim organisasi yang hangat, mendukung menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu satu sama lain.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Menurut Sopiah & Sangadji, (2018), komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

1. Ciri pribadi pekerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.
3. Pengalaman kerja, seperti keterhandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaanya mengenai organisasi.

Badrianto dan Astuti (2023) menyatakan faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

1. Karakteristik individu
2. Karakteristik struktur organisasi
3. Signifikansi tugas
4. Berbagai keahlian
5. Umpan balik dari pemimpin
6. Keterlibatan dalam manajemen.

2.1.4.4 Indikator Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi bersifat multidimensi, maka terdapat perkembangan dukungan untuk tiga model komponen yang diajukan oleh Colquitt, Lepine dan

Wetson dalam Rheznadhiya dan Suryani (2023). Berikut beberapa indikator untuk mengukur komitmen organisasi, yaitu:

1. Komitmen afektif

Komitmen afektif sebagai hubungan antara karyawan dan organisasinya yang membuat karyawan tersebut tidak meninggalkan organisasi karena didasarkan pada ikatan emosional terhadap organisasi. Pengertian lain menurut Andelan, (2021), komitmen afektif merupakan salah satu kategori komitmen yang mana komitmen ini merupakan ikatan secara emosional yang melekat pada seorang karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi. Dengan komitmen yang afektif maka karyawan memiliki keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena keterikatan emosional dan keterlibatan dengan organisasi. Sebagian alasan emosional atau *emotion-based*, dapat berupa perasaan persahabatan, iklim atau budaya perusahaan, dan perasaan kesenangan ketika menyelesaikan tugas pekerjaan.

2. Komitmen Kelanjutan

Komitmen kelanjutan adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi, hal ini mungkin dikarenakan kehilangan senioritas atas promosi atau benefit. Atau komitmen berkelanjutan dapat diartikan sebagai sikap individu yang menunjukkan kesediaan untuk menghadapi tantangan dan hambatan dalam pekerjaan dengan tujuan tetap setia pada perusahaan. Hal ini mencakup pengembangan pola pikir jangka panjang dalam pengambilan keputusan

yang mempertimbangkan dampak terhadap hubungan dengan perusahaan, serta dedikasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung keberlanjutan organisasi secara keseluruhan.

3. Komitmen Normatif

Komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, dalam artian tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Atau komitmen normatif dapat diartikan sebagai perasaan kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi dan bertindak sesuai dengan nilai-nilai yang dianggap benar, seperti berpartisipasi dalam kegiatan sosial perusahaan, memberikan kontribusi yang berarti sebagai balasan atas investasi perusahaan, dan mempertimbangkan dampak sosial ekonomi dari keputusan pribadi terhadap perusahaan. Sikap ini didasari oleh rasa tanggung jawab dan keyakinan bahwa tetap berkomitmen pada perusahaan adalah hal yang benar untuk dilakukan.

Menurut Lincoln & Bashaw dalam Sopiah dan Sangadji (2018), komitmen organisasi memiliki tiga indikator yakni:

1. Kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
2. Kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.

3. Kebanggaan karyawan, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

Berdasarkan pemaparan para Ahli mengenai indikator dalam mengukur komitmen organisasi, maka peneliti menggunakan indikator dari Rheznadhiya dan Suryani (2023) yang memaparkan indikator tersebut meliputi Komitmen afektif, Komitmen kelanjutan dan Komitmen Normatif.

2.1.5 Self Control

2.1.5.1 Pengertian Self Control

Self control atau kontrol diri merupakan salah satu kompetensi pribadi yang perlu dimiliki oleh setiap individu. Perilaku yang baik, konstruktif, serta keharmonisan dengan orang lain dipengaruhi oleh kemampuan individu untuk mengendalikan dirinya. Tingkat *self control* pada individu juga menunjukkan kemampuannya dalam mengatur dan mengarahkan perilakunya kearah konsekuensi yang positif. Jika dilihat melalui *self control*, pegawai yang memiliki kecenderungan lebih besar untuk terlibat dalam perilaku menyimpang di tempat kerja adalah pegawai yang memiliki *self control* rendah (Sari & Imawati 2021).

Kontrol diri atau *self control* merupakan kemampuan individu dalam mengendalikan tingkah laku dengan menekan, mengatur, atau bahkan mengarahkan keinginan dengan berbagai pertimbangan (Rahmawati & Andhaniwati, 2023). Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa dengan kontrol diri yang baik, seseorang dapat memutuskan untuk melakukan tindakan yang efektif dan membuat keputusan yang tepat dalam berkonsumsi. Kontrol diri

adalah kecakapan seseorang dalam mengendalikan tingkah laku hingga membuat keputusan untuk bertindak.

Menurut Napitupulu dalam Tambun et al., (2023), mengungkapkan bahwa *self control* adalah usaha seseorang dalam mengendalikan perilaku, mengendalikan, kognisi serta mengendalikan keputusan. Seseorang dapat mempertimbangkan dalam melakukan pembelian apakah yang dibeli benar-benar diperlukan atau sekedar untuk memenuhi keinginan bila orang tersebut memiliki tingkat kontrol diri yang tinggi. Perilaku atau kebiasaan keuangan yang baik akan timbul dalam mengelola keuangan bila adanya keputusan yang rasional, sehingga cara yang tepat membuat seseorang tidak terjebak dalam pemenuhan keinginan yang tidak terkendali.

Self control merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan ataupun penurunan *organizational commitment* untuk mencapai kinerja yang unggul, dimana dengan memiliki tingkat *self control* yang tinggi maka dapat mencegah karyawan dalam melakukan tindakan menyimpang yang merugikan perusahaan. Jika karyawan dapat menahan dirinya dari tindakan yang menyimpang, maka karyawan dapat mengurangi terjadinya dampak negatif pada kinerja (Saragih et al., 2022). Tindakan dalam mengkondisikan stimulus internal maupun eksternal, dengan memiliki *self control* cenderung mempengaruhi pola perilaku secara rasional dan efektif, yang mana hal tersebut dapat membuat terhindar dari suatu akibat yang tidak diinginkan (Bobi, 2023).

Agar dapat melakukan tugas pekerjaan dengan sukses dan berinteraksi secara efektif dengan rekan kerja, karyawan perlu mengerahkan kontrol diri atas

perasaan, pikiran, dan perilaku mereka saat bekerja. Ketika sumber daya ini habis, orang cenderung menunjukkan kontrol diri yang berkurang pada aktivitas berikutnya sampai mereka memiliki kesempatan untuk istirahat atau aktivitas pemulihan. Kontrol diri didefinisikan sebagai pengaturan pikiran, perasaan, dan tindakan yang diprakarsai sendiri ketika tujuan yang dihargai secara bertahan lama bertentangan dengan tujuan sesaat yang lebih memuaskan (Valentsia & Leovani, 2023).

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa *self control* atau kontrol diri merupakan kemampuan individu untuk mengendalikan tingkah laku dengan menekan, mengatur, atau mengarahkan keinginan dengan pertimbangan yang matang. Tingkat *self control* seseorang juga mencerminkan kemampuannya dalam mengarahkan perilaku menuju konsekuensi yang positif. Pegawai yang memiliki self control rendah cenderung lebih rentan terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja. Dengan kontrol diri yang baik, seseorang dapat membuat keputusan yang efektif dan bertindak secara tepat, termasuk dalam mengelola keuangan. Untuk berhasil dalam tugas pekerjaan dan berinteraksi dengan rekan kerja, karyawan perlu mengerahkan kontrol diri atas perasaan, pikiran dan perilaku mereka.

2.1.5.2 Manfaat *Self Control*

Kontrol diri pada individu memiliki beberapa manfaat Ali & Asrori, (2018) menyatakan bahwa kontrol diri memiliki beberapa manfaat yaitu:

1. Membatasi Perhatian Individu Kepada Orang Lain

Dengan adanya kontrol diri, individu akan mampu membatasi perhatian yang berlebih terhadap keinginan dan kebutuhan orang lain. Individu dengan kontrol diri yang baik dapat memfokuskan perhatian terhadap kebutuhan pribadinya.

2. Membatasi Keinginan Individu Untuk Mengendalikan Orang Lain

Individu dengan kontrol diri yang baik akan memberikan kesempatan kepada orang lain untuk mengekspresikan dirinya sesuai dengan keinginannya. Individu dapat membatasi keinginannya terhadap kebebasan orang lain serta memberikan kebebasan kepada orang lain untuk berada dalam ruang aspirasinya masing-masing.

3. Membatasi Individu Untuk Bertingkah Laku Negatif

Individu dengan kontrol diri memiliki kemampuan untuk menahan dorongan serta keinginan yang negatif dari dalam diri. Individu yang mampu menahan dorongan yang negatif akan terhindar dari tingkah laku yang kurang sesuai dengan norma yang berlaku di lingkungan sosial sehingga akan mempengaruhi kinerja individu tersebut.

4. Membantu Individu Untuk Memenuhi Kebutuhan Hidupnya Secara Seimbang

Individu dengan kontrol diri yang baik akan berusaha memenuhi kebutuhan hidupnya sesuai dengan takaran kebutuhan yang diinginkan. Kontrol diri juga akan membantu individu untuk menyeimbangkan pemenuhan kebutuhan dalam menjalani hidup.

2.1.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Self Control*

Kontrol diri adalah kapasitas individu untuk melawan dorongan dan mempertahankan kontrol perilaku ketika tidak ada pengaruh eksternal. Aspek yang disebutkan dari segi psikologis kontrol diri juga dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu (Mengga, Batara, & Rimpung, 2023):

1. Faktor Internal, seperti usia dan kematangan seseorang. Biasanya semakin bertambah usia dan kematangan seseorang akan membuatnya lebih mudah dalam mengontrol diri dan perilakunya.
2. Faktor Eksternal, seperti lingkungan dalam keluarga. Yang biasanya dipengaruhi bagaimana cara orang tua dalam memberikan pandangan terhadap cara mengontrol diri.

Menurut Sudewi et al., (2021) aspek lain yang dapat mempengaruhi self control yaitu pada diri individu yaitu:

1. Faktor Diri Individu Yang Bersangkutan

Yang termasuk ke dalam faktor diri individu bersangkutan adalah: temperamen, proses kognitif (perhatian, kendali inhibitori), umur, dan gender.

2. Faktor Lingkungan

Yang termasuk ke dalam faktor diri dari lingkungan terdiri dari: rekan kerja, lingkungan kerja, media di tempat kerja dan budaya.

3. Faktor Intervensi Secara Sengaja

Kemudian faktor yang terakhir yang kelihatannya merupakan faktor lingkungan, akan tetapi karena karakteristiknya yang khas, tidak

dimasukkan ke dalam salah satu dari dua faktor (diri atau lingkungan) sebelumnya, melainkan merupakan faktor tersendiri yaitu faktor intervensi secara sengaja berbentuk pelatihan kendali diri.

Sedangkan menurut (A.Widyaet al., (2021) faktor yang dapat mempengaruhi *self control* yaitu:

1. Faktor Eksternal:

- a. Faktor Organisasi: Faktor-faktor ini berasal dari lingkungan atau struktur organisasi di sekitar individu yang dapat mempengaruhi kontrol diri mereka. Contohnya termasuk budaya organisasi, aturan dan kebijakan di tempat kerja, atau dukungan sosial dari rekan kerja.
- b. Faktor Situasional: Faktor-faktor ini berkaitan dengan situasi atau kondisi tertentu yang dihadapi individu pada saat tertentu. Misalnya, tekanan situasional atau stres yang dihadapi dalam situasi tertentu dapat mempengaruhi bagaimana seseorang mengendalikan dirinya.

2. Faktor Internal:

Faktor ini merupakan aspek-aspek yang ada dalam diri individu itu sendiri yang mempengaruhi kontrol diri mereka. Ini termasuk karakteristik pribadi, seperti kepribadian, nilai-nilai, dan keyakinan individu yang memengaruhi kemampuan mereka untuk mengendalikan impuls dan tindakan mereka.

2.1.5.4 Indikator *Self Control*

Indikator *self control* menurut Averill dalam Isman dan Kusumah (2023), dapat dibagi menjadi tiga bagian diantaranya.

1. Kontrol Perilaku (*Behavioral control*)

Kemampuan individu dalam mempengaruhi atau memodifikasi suatu keadaan yang tidak menyenangkan, dimana kemampuan ini berupa kemampuan mengontrol perilaku. Jika *self control* diri individu baik maka dapat mengatur perilakunya sesuai dengan kemampuannya, namun jika tidak mampu mengatur diri sesuai dengan kemampuannya maka untuk mengatasinya dengan mencari jalan lain (jalan eksternal).

2. Kontrol Kognitif (*Cognitive control*)

Kemampuan individu dalam mengolah suatu informasi yang ia terima namun tidak ia inginkan dengan cara menggabungkan, menilai, atau menginterpretasikan suatu kejadian dalam suatu kerangka kognitif. Individu yang telah menerima informasi tentang suatu keadaan yang tidak di inginkann dapat mengatasinya dengan melakukan pertimbangan. Dengan itu berarti individu menilai dan menafsirkan suatu keadaan tersebut dengan melihat segi positifnya.

3. Kontrol Pengambilan Keputusan (*Decisional control*)

Kemampuan individu dalam memilih suatu keputusan yang telah ia yakini dan telah dikehendaki. *Self control* akan berfungsi dengan baik jika terdapat kesempatan, kebebasan dalam diri individu untuk menentukan berbagai tindakan yang ada.

Pendapat lain menurut Ghufron & Risnawitaq, (2017) bahwa indikator *self control* yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan mengontrol perilaku
2. Kemampuan mengontrol stimulus
3. Kemampuan mengantisipasi suatu peristiwa atau kejadian
4. Kemampuan menafsirkan peristiwa atau kejadian
5. Kemampuan mengambil keputusan

Berdasarkan pemaparan para Ahli mengenai indikator dalam mengukur *self control*, maka peneliti menggunakan indikator menurut Averill dalam Isman dan Kusumah (2023) yang memaparkan indikator tersebut Kontrol Perilaku (*Behavioral control*), Kontrol kognitif (*Cognitive control*) dan Kontrol pengambilan keputusan (*Decisional control*).

2.2 Kajian Penelitian Yang Relevan

Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan

No.	Nama	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Mohamed & Dawood, (2024)	<i>The Effect Of Cyberloafing Behavior And Organizational Commitment On Job Performance (Applied Research On Al-Mustansiriya University Employees And academics)</i>	Variabel Independen: 1. <i>Cyberloafing Behavior</i> 2. <i>Organizational Commiment</i> Variabel Dependen: <i>Job Performance</i>	Hasil penelitian menunjukkan penting untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk beristirahat dan berpartisipasi dalam aktivitas kompetitif. Dari sini dapat disimpulkan bahwa dampak CYG terhadap organisasi dapat berkisar dari gangguan

				sebagian bagi karyawan, hingga pemborosan sumber daya perusahaan. Hal ini juga dapat mendukung produktivitas dalam beberapa kasus, dengan menyediakan waktu istirahat bagi karyawan yang memungkinkan mereka mendapatkan kembali fokus dan aktivitas mereka.
2.	Sao et al., (2020)	<i>Cyberloafing: Effects on Job Performance and Behavior</i>	<p>Varibel Independen: <i>Cyberloafing</i></p> <p>Variabel Dependen: <i>Job Performance and Behavior</i></p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa aktivitas <i>cyberloafing</i> mempunyai dampak yang besar dampak positif signifikan pada faktor kinerja karyawan seperti perilaku pemulihan dari pekerjaan, mempelajari keterampilan baru, mengikuti perkembangan situs, istirahat, mengembangkan diri dan memperoleh kemampuan dan pada faktor-faktor yang mempengaruhi seperti

				menghasilkan ide-ide baru, membuat a orang yang lebih menarik di tempat kerja, mendapatkan kembali rentang perhatian, merasa antusias dan gembira serta produktif dalam bekerja.
3.	Thao et al., (2024)	<i>Organizational Commitment And Its Impact On Employee Performance In The Water Supply Industry: Dataset From Vietnamese State-Owned Enterprises</i>	Variabel Independen: <i>Organizational Commitment</i> Variabel Dependen: <i>Employee Performance</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi melalui 3 indikator yaitu <i>Affective commitment</i> , <i>Continuance commitment</i> dan <i>Normative commitment</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4.	Bagis et al. (2023)	<i>The Influence Of Cyberloafing, Self Efficacy, And Organizational Culture On The Performance Of Employees At Regional Revenue Agency, Banyumas District</i>	Variabel Independen: 1. <i>Cyberloafing</i> 2. <i>Self Efficacy</i> 3. <i>Organizational Culture</i> Variabel Dependen: <i>Performance</i>	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara <i>Cyberloafing</i> terhadap kinerja karyawan, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, pengujian interaksi pengendalian diri sebagai moderator

				pada hubungan <i>Cyberloafing</i> dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa pengendalian diri memperlemah pengaruh <i>Cyberloafing</i> terhadap kinerja pegawai.
5.	Goetz & Wald, (2022)	<i>Similar But Different? The Influence Of Job Satisfaction, Organizational Commitment And Person-Job Fit On Individual Performance In The Continuum Between Permanent And Temporary Organizations</i>	<p>Variabel Independen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Organizational Temporariness</i> 2. <i>Job Satisfaction</i> 3. <i>Organizational Commitment</i> 4. <i>Person-job fit</i> <p>Variabel Dependen: <i>Task performance</i> <i>job performance</i></p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam lingkungan kerja yang dibentuk oleh hidup berdampingan antara organisasi permanen dan organisasi sementara, bertentangan dengan dampak yang diketahui di dalamnya organisasi permanen.
6.	Beigi & Lajevardi, (2019)	<i>Impact of Organizational Commitment on Job Performance</i>	<p>Variabel Independen: <i>Organizational Commitment</i></p> <p>Variabel Dependen: <i>Job Performance</i></p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi multikultural berpengaruh secara langsung keadilan organisasi,

				kompetensi multikultural berpengaruh langsung terhadap organisasi komitmen, kompetensi multikultural tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap prestasi kerja, keadilan organisasi berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi, organisasi keadilan tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap prestasi kerja, dan komitmen organisasi secara langsung mempengaruhi kinerja pekerjaan.
7.	Eze et al., (2024)	<i>The Effects Of Cyberloafing On Employees' Job Performance Among Administrative Staff At A University</i>	Variabel Independen: <i>Cyberloafing</i> Variabel Dependen: <i>Job Performance</i>	Penelitian ini menyimpulkan bahwa <i>cyberloafing</i> mempengaruhi prestasi kerja staf administrasi di suatu universitas. Hal ini terlihat dari tanggapan yang didapat dari staf administrasi yang mencatat bahwa mereka melewatkan tenggat waktu

				karena terlibat dalam <i>cyberloafing</i> kegiatan.
8.	Eliyana et al., (2019)	<i>Job Satisfaction And Organizational Commitment Effect In The Transformational Leadership Towards Employee Performance</i>	<p>Variabel Independen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Job Satisfaction</i> 2. <i>Organizational Commitment</i> <p>Variabel Dependen:</p> <p><i>Transformational Leadership Towards Employee Performance</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh langsung yang signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Namun kepemimpinan transformasional tidak bisa memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja bila diintervensi oleh komitmen organisasi sebagai serta tidak dapat memberikan dampak langsung terhadap prestasi kerja. Dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>
9.	Imamoglu et al., (2019)	<i>The Effect Of Organizational Justice And Organizational Commitment On Knowledge</i>	<p>Variabel Independen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Organizational Justice</i> 2. <i>Organizational Commitment</i> 	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasional keadilan mempengaruhi</p>

		<i>Sharing And Firm Performance</i>	Variabel Dependen: 1. <i>Knowledge Sharing</i> 2. <i>Firm Performance</i>	komitmen organisasi, berbagi pengetahuan, dan kinerja perusahaan. Apalagi komitmen organisasi mempengaruhi berbagi pengetahuan dan kinerja perusahaan. Ditemukan juga bahwa berbagi pengetahuan mempengaruhi kinerja perusahaan. Dan ditemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.
10.	Jayasuriya et al., (2024)	<i>The Role Of Stress On Cyberloafing And Job Performance: Research Gaps And A Pragmatic Conceptual Framework For Future Research</i>	Variabel Indepeden: <i>Role Of Stress</i> Variabel Dependen: <i>Cyberloafing And Job Performance</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap <i>cyberloafing</i> dan kinerja karyawan. Dan <i>cyberloafing</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti, 2024.

2.3 Kerangka Konseptual

Untuk mengarahkan penulisan *thesis* diperlukan kerangka konseptual yang menunjukkan adanya hubungan teoritis antara variabel bebas. variabel

intervening, dan variabel terikat yang diteliti. Kerangka ini didapat dari ilmu atau teori yang dipakai yang dihubungkan dengan variabel yang diteliti.

2.3.1 Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan

Perilaku *Cyberloafing* dikategorikan sebagai perilaku indisipliner, terbaginya konsentrasi pegawai antara pekerjaan dengan perilaku *Cyberloafing* berimbas pada menumpuknya pekerjaan, produktivitas kerja yang rendah, kualitas kerja yang buruk, dapat mengganggu kelancaran proses kerja dan lambatnya pelayanan publik sehingga akan berdampak buruk pada citra organisasi (Sofiyanti et al., 2019).

Pada umumnya mengonseptualisasikan *cyberloafing* sebagai tindakan penyimpangan karyawan di tempat kerja, hal ini dikarenakan tindakan *cyber* seperti melakukan googling serta mengecek email yang dilakukan ditempat kerja disaat jam kerja mereka merupakan pemakaian waktu yang sangat tidak produktif serta mengurangi waktu kerja karyawan untuk mengerjakan segala tuntutan pekerjaan mereka. Sehingga menurut Damayanti et al., (2022) perilaku *cyberloafing* di khawatirkan dapat mempengaruhi kegiatan dan juga produktifitas suatu perusahaan karena tindakan *cyberloafing* menghasilkan dampak yang negatif.

Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Budiarti & Pratama, (2022) yang menunjukkan bahwa *Cyberloafing* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dan penelitian yang dilakukan oleh Andardinata et al., (2024) yang menyatakan bahwa *cyberloafing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa aktivitas *cyberloafing*, yaitu penggunaan internet

untuk tujuan pribadi selama jam kerja, dapat mempengaruhi produktivitas dan efisiensi kerja. Dengan demikian, perusahaan perlu mempertimbangkan strategi dan kebijakan yang dapat mengurangi aktivitas *cyberloafing* untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas secara keseluruhan.

2.3.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen merupakan identifikasi dan keterkaitan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Pegawai dengan komitmen yang tinggi diharapkan akan memperhatikan kinerja yang optimal. Komitmen mencakup penerimaan dan kepercayaan akan nilai dan tujuan organisasi, perasaan, keterlibatan dan rasa kesetiaan terhadap organisasi (Rizal et al., 2023).

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Dalam hasil penelitian Mahsyar et al., (2023) menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengaruh komitmen organisasi ini diyakini mampu meningkatkan hasil dari kinerja para pegawai karena bersifat mendukung. Dan penelitian yang dilakukan oleh Violita, (2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 *Self Control* Memoderasi Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang memiliki kontrol diri yang rendah akan lebih besar melakukan *Cyberloafing* dibanding karyawan yang memiliki kontrol diri yang tinggi. Hal ini dikarenakan karyawan yang kontrol dirinya rendah akan merasa memerlukan internet untuk kebutuhan pribadinya yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya. Kemampuan menahan keinginan yang tidak sesuai dengan norma dan peraturan di tempat kerja seperti *Cyberloafing* dapat mengurangi timbulnya efek negatif seperti menurunnya produktifitas kerja (Adelina & Saputro, 2023).

Hal ini berdasarkan hasil penelitian Mahsyar et al (2023), yang mengatakan perilaku *self-control* dalam memoderasi secara positif *Cyberloafing* terhadap kinerja pegawai. *Self-control* berperan penting dalam memoderasi pengaruh *Cyberloafing* terhadap kinerja pegawai. Dalam konteks ini, *self-control* membantu individu untuk mengurangi kecenderungan mereka untuk terlibat dalam *Cyberloafing* yang dapat mengganggu fokus dan produktivitas kerja. Dengan mengontrol perilaku *Cyberloafing*, pegawai dapat lebih memfokuskan perhatian dan usaha mereka pada tugas-tugas yang relevan dengan pekerjaan, sehingga meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

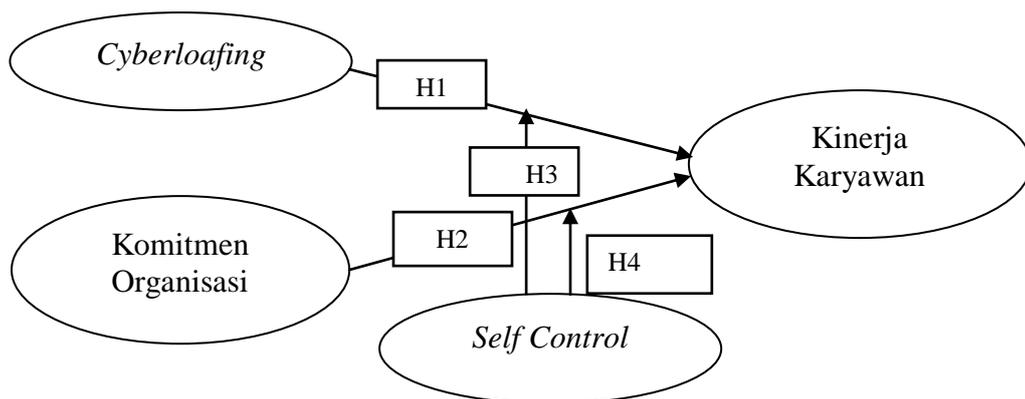
2.3.4 *Self Control* Memoderasi Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Secara umum kontrol diri yang rendah mengacu pada ketidakmampuan individu menahan diri dalam melakukan sesuatu serta tidak memedulikan konsekuensi jangka panjang. Yusuf dalam Putri dan Muttaqin (2023), berpendapat

komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi dan perusahaan, dengan cara tetap bertahan di organisasi, membantu mencapai tujuan dalam organisasi dan tidak memiliki pemikiran untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Sehingga karyawan yang memiliki komitmen organisasi dapat mendukung kinerja karyawan, dan karyawan yang memiliki pengendalian diri yang baik juga dapat meningkatkan komitmen organisasi yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Paramitha & Wahyuni, (2023) menyatakan bahwa dukungan organisasi dan kontrol diri dapat memengaruhi komitmen organisasi pada pegawai. Maksudnya dukungan organisasi dan kontrol diri dari karyawan sangat mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi pada pegawai di perusahaan. Sehingga *self control* dapat memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Hipotesis menurut Sugiyono (2019), adalah jawaban

sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Perilaku *Cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Pacific Medan Industri.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pacific Medan Industri.
3. *Self control* memoderasi pengaruh *Cyberloafing* terhadap kinerja karyawan PT. Pacific Medan Industri.
4. *Self control* memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Pacific Medan Industri.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berdasarkan informasi statistika. Pendekatan penelitian yang menjawab permasalahan penelitian memerlukan pengukuran yang cermat terhadap variable-variable dari objek yang diteliti untuk menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terlepas dari konteks waktu, tempat dan situasi. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Pengaruh yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pengaruh kausal. Pengaruh kausal adalah pengaruh yang bersifat sebab akibat, yang terdiri dari variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (variabel yang dipengaruhi) (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini akan di lakukan 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* di PT. Pacific Medan Industri.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Pacific Medan Industri, Jl. Pulau Nias Selatan KIM II Mabar, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara, Indonesia.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan mulai dari bulan November 2023 sampai dengan selesai dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian (2023-2024)								
		Nov-23	Des-23	Jan-24	Feb-24	Mar-24	Mei-24	Juni-24	Juli-24	Aug-24
1.	Pra Riset									
2.	Pengajuan Judul									
3.	Penulisan Proposal									
4.	Penyusunan Instrument									
5.	Bimbingan Proposal									
6.	Pengumpulan Data									
7.	Analisis Data									
8.	Penyusunan Laporan									
9.	Seminar Proposal Tesis									
10.	Seminar Hasil Tesis									
11.	Pengumpulan Data									
12.	Penyusunan Tesis									
13.	Seminar Hasil									
14.	Sidang / Uji Tesis									

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti, 2024.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Pengertian populasi adalah suatu kelompok subjek yang akan dijadikan objek penelitian (Arikunto, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada PT. Pacific Medan Industri yang berjumlah 100 karyawan.

Tabel 3.2 Populasi Karyawan PT. Pacific Medan Industri

Departemen	Jumlah Karyawan Permanen
Top Management	2
Plant Manager	1
Human Resources	14
Finance & Accounts	15
Planning and Material	26
Purchasing	8
Safety	8
Auditor	3
MR & ISO Documentation	3
Sales & Marketing	6
Quality Control -	2
R & D	6
Maintenance	3
IT	3
Total	100

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti, 2024.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Arikunto, (2019) Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti jika peneliti memiliki kriteria tertentu dalam pengambilan sampelnya. Alasan peneliti menggunakan

teknik *purposive sampling* adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena yang akan diteliti. Kriteria dalam penelitian ini ialah:

1. Karyawan *Office* yang bekerja di PT. Pacific Industri Medan
2. Karyawan yang sudah menjadi pegawai tetap

Untuk itu sampel yang akan diambil dari populasi 100 karyawan di PT. Pacific Medan Industri sebanyak 54 orang dengan kriteria yang sesuai. Maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 54 responden.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Terdapat beberapa *variable* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *variable* bebas, *variable* terikat dan *variable moderating*. *Variable* bebas adalah *variable* yang mempengaruhi 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 (Y). Terakhir, *variable moderating* adalah *variable* penguat hubungan antara satu *variable* dengan *variable* lainnya, dalam penelitian ini *variable moderating* adalah *self-control* (Z). Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja atau prestasi kerja merupakan efisiensi seseorang dalam menjalankan peran dan tanggung jawab (Assidiqi & Suryosukmono, 2022)	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Kemampuan 4. Attitude 5. Tanggung Jawab (Robbins & Judge, 2018)	Likert
<i>Cyberloafing</i> (X1)	Perilaku <i>Cyberloafing</i> merupakan perilaku yang melibatkan karyawan memanfaatkan internet di saat jam kerja atas keinginan pribadi serta tidak ada hubungannya dengan pekerjaan (Mahsyar, et al., 2023)	1. Minus <i>Cyberloafing</i> 2. <i>Serious Cyberloafing</i> Blanchard dalam Ovika dan Praningrum (2024)	Likert
Komitmen Organisasi (X2)	Komitmen organisasi merupakan perwujudan dari kerelaan, kesadaran, dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha tekad dan keyakinan dapat mencapai visi, misi, dan tujuan bersama (Busro, 2018).	1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen Normatif Colquitt, Lepine dan Wetson dalam Rheznadhiya dan Suryani (2023)	Likert
<i>Self Control</i> (M)	Kontrol diri merupakan kemampuan individu dalam mengendalikan tingkah laku dengan menekan, mengatur, atau bahkan mengarahkan keinginan dengan berbagai pertimbangan (Rahmawati & Andhaniwati, 2023)	1. Kontrol Perilaku 2. Kontrol Kognitif 3. Kontrol Pengambilan Keputusan Averill dalam Isman dan Kusumah (2023)	Likert

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti, 2024.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019) untuk memperoleh data yang diperlukan pada peneliti, maka peneliti menggunakan 2 (dua) jenis teknik pengumpulan data yaitu data primer dan sekunder, yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Data primer yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data secara langsung dilapangan berupa kuesioner penelitian dan hal-hal yang berkaitan dengan perusahaan secara langsung. Pengumpulan data primer dilakukan dengan instrument: metode kuisisioner, yaitu sebuah pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian, dan setiap pertanyaan merupakan jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis.

Untuk membantu dalam menganalisa data yang diperoleh dalam penelitian, maka penelitian ini menggunakan teknik penentuan skor dengan menggunakan skala ordinal. Teknik penentuan skor yang digunakan adalah dengan skala likert untuk menilai jawaban kuisisioner responden. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4 Skala Likert

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

Sumber : Sugiyono, (2019).

2. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang digunakan untuk mendukung informasi data primer yang telah diperoleh, meliputi:
 - a. Penelitian melalui bahan pustaka yaitu pengumpulan data melalui buku, karya ilmiah, literatur, penelitian terdahulu melalui jurnal, yang berhubungan dengan topik yang diteliti.
 - b. Penelitian melalui studi dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan menggunakan catatan atau dokumen yang ada pada lokasi penelitian yang berhubungan dengan topik yang diteliti.
 - c. Penelitian melalui penelusuran internet merupakan proses mendapatkan data dan informasi terkait topik yang diteliti seperti profil perusahaan yang dapat berupa artikel yang diterbitkan oleh perusahaan tersebut.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Melalui analisis statistik diharapkan dapat menyediakan data-data yang dapat dipertanggung jawabkan untuk menarik kesimpulan yang benar dan untuk mengambil keputusan yang baik terhadap hasil penelitian (Sugiyono 2019).

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas merupakan suatu instrumen yang digunakan untuk

mengukur suatu data yang telah didapatkan benar-benar data yang valid atau tepat (Sugiyono 2019). Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini adalah jumlah sampel. Dengan kriteria pengujian uji validitas adalah sebagai berikut:

1. Jika r hitung $\geq r$ tabel maka instrumen atau item-item pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $< r$ tabel maka instrumen atau item-item pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan tidak valid.

Adapun hasil analisis uji validitas pada setiap variabel yang dilakukan terhadap 30 responden dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $30 - 2 = 28$ atau nilai r tabel yang diperoleh adalah 0.361, sehingga hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
K1	0.939	0.361	Valid
K2	0.935	0.361	Valid
K3	0.937	0.361	Valid
K4	0.941	0.361	Valid
K5	0.940	0.361	Valid
K6	0.942	0.361	Valid
K7	0.943	0.361	Valid
K8	0.939	0.361	Valid
K9	0.936	0.361	Valid
K10	0.939	0.361	Valid

Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2024.

Hasil uji validitas pada variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dalam penelitian ini memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,361 ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel

Kinerja Karyawan (Y) semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel *Cyberloafing* (X1)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
<i>Cyber1</i>	0.955	0.361	Valid
<i>Cyber2</i>	0.963	0.361	Valid
<i>Cyber3</i>	0.956	0.361	Valid
<i>Cyber4</i>	0.956	0.361	Valid
<i>Cyber5</i>	0.957	0.361	Valid
<i>Cyber6</i>	0.960	0.361	Valid
<i>Cyber7</i>	0.963	0.361	Valid
<i>Cyber8</i>	0.955	0.361	Valid

Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2024.

Hasil uji validitas pada variabel *Cyberloafing* (X1) menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dalam penelitian ini memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,361 ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel *Cyberloafing* (X1) semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Komit1	0.960	0.361	Valid
Komit2	0.961	0.361	Valid
Komit3	0.959	0.361	Valid
Komit4	0.965	0.361	Valid
Komit5	0.967	0.361	Valid
Komit6	0.960	0.361	Valid
Komit7	0.961	0.361	Valid
Komit8	0.959	0.361	Valid
Komit9	0.965	0.361	Valid

Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2024.

Hasil uji validitas pada variabel Komitmen Organisasi (X2) menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dalam penelitian ini memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,361 ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel

Komitmen Organisasi (X2) semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Variabel *Self Control* (M)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Sc1	0.749	0.361	Valid
Sc2	0.781	0.361	Valid
Sc3	0.777	0.361	Valid
Sc4	0.790	0.361	Valid
Sc5	0.780	0.361	Valid
Sc6	0.745	0.361	Valid
Sc7	0.749	0.361	Valid
Sc8	0.746	0.361	Valid
Sc9	0.742	0.361	Valid

Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2024.

Hasil uji validitas pada variabel *Self Control* (M) menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dalam penelitian ini memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,361 ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel *Self Control* (M) semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

3.5.2 Uji Reabilitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula (Sugiyono 2019). Uji reabilitas dalam penelitian ini dilihat berdasarkan nilai *cronbach alpha*. Adapun kriteria dalam uji Reliabilitas yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai *cronbach alpha* $\geq 0,60$, maka seluruh item kuesioner dinyatakan reliabel.

2. Jika nilai *cronbach alpha* $\leq 0,60$, maka seluruh item kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

Adapun hasil analisis uji reabilitas pada setiap variabel yang dilakukan terhadap 30 responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.9 Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.945	10

Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2024.

Hasil uji reabilitas pada variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai *cronbach's alpha* sebesar $0,945 > 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel (layak).

Tabel 3.10 Hasil Uji Reabilitas Variabel Cyberloafing (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.963	8

Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2024.

Hasil uji reabilitas pada variabel *Cyberloafing* (X1) diperoleh nilai *cronbach's alpha* sebesar $0,963 > 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan pada variabel *Cyberloafing* (X1) dinyatakan reliabel (layak).

Tabel 3.11 Hasil Uji Reabilitas Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.966	9

Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2024.

Hasil uji reabilitas pada variabel Komitmen Organisasi (X2) diperoleh nilai *cronbach's alpha* sebesar $0,966 > 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan pada variabel Komitmen Organisasi (X2) dinyatakan reliabel (layak).

Tabel 3.12 Hasil Uji Reabilitas Variabel *Self Control* (M)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.784	9

Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2024.

Hasil uji reabilitas pada variabel *Self Control* (M) diperoleh nilai *cronbach's alpha* sebesar $0,784 > 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan pada variabel *Self Control* (M) dinyatakan reliabel (layak).

3.6 Teknik Analisis Data

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis *least square structural equation* model (PLS-SEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan *variabel laten*. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari *analisis multivariate* (Ghozali & Kusumadewi, 2023). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk memprediksi. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar

variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstruksinya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan (Ghozali & Kusumadewi, 2023). Berikut adalah teknik analisa dalam PLS yang dilakukan yakni:

3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan data mengenai variabel-variabel penelitian yang berasal dari jawaban responden sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum. Analisis ini memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum dan range. Analisis deskriptif untuk mengetahui gambaran pada variabel *cyberloafing* dan komitmen organisasi, kinerja karyawan dan *self control*. Untuk mempermudah dalam menganalisis variabel tersebut digunakan bantuan berupa tabel.

3.6.2 Analisa Outer Model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator (Hussein, 2015):

1. *Convergent Validity* adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, sedangkan menurut Chin yang dikutip oleh Ghozali & Kusumadewi, (2023) yang mengungkapkan nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.
2. *Discriminant Validity* merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada 60 ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *squareroot of average variance extracted (AVE)*.
3. *Composite reliability* merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent variable coefficient. Untuk mengevaluasi composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

4. *Cronbach's Alpha* merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$.

3.6.3 Analisis Inner Model

Inner model menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Inner model bertujuan untuk menguji hubungan antara konstruksi laten. Inner model dalam penelitian ini dilihat melalui uji *R-square* dan Uji signifikansi *T statistic*.

1. *R square*

R Square adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen. *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali, 2014). Nilai *R-square* yang semakin mendekati angka 1 menunjukkan bahwa model semakin baik. jika nilai *R-square* sebesar 0,02 maka menunjukkan pengaruh kecil, nilai 0,15 menunjukkan pengaruh moderat dan nilai 0,35 menunjukkan pengaruh besar pada level struktural.

2. Uji Signifikansi *T statistic*.

Uji signifikansi dilakukan untuk mengetahui pengaruh antar variabel (eksogen terhadap endogen) yang dilakukan dengan prosedur *bootstrapping*. Uji signifikansi dapat dilihat melalui nilai *t-statistik* dan nilai probabilitas serta dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar

5%. Adapun kriteria-kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut:

- a. Jika $t\text{-statistic} > t$ tabel dan $\text{sig} < 0,05$, maka menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Jika $t\text{-statistic} < t$ tabel dan $\text{sig} > 0,05$, maka menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan dan masa kerja dengan menggunakan sampel sebanyak 54 responden. adapun karakteristik responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	29	53.7	53.7	53.7
	Perempuan	25	46.3	46.3	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2024.

Hasil analisis karakteristik responden dari tabel diatas dapat diketahui bahwa lebih dominan responden dengan jenis kelamin laki-laki dengan presentase 53.7% dibanginfkan dengan jenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa PT. PAMIN umumnya lebih banyak menggunakan karyawan laki-laki daripada karyawan perempuan. Tingginya jumlah karyawan laki-laki ini dapat berpengaruh pada kinerja karyawan, terutama jika pekerjaan di PT. PAMIN membutuhkan fisik yang kuat atau keterampilan teknis yang lebih sering dimiliki oleh laki-laki. Selain itu, dominasi karyawan laki-laki bisa mencerminkan budaya organisasi yang mungkin lebih cocok untuk gaya kerja dan komunikasi laki-laki,

yang pada akhirnya dapat mempengaruhi efektivitas kerja tim dan produktivitas keseluruhan perusahaan. Namun, penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan keseimbangan gender dan potensi kontribusi yang dapat diberikan oleh karyawan perempuan dalam berbagai aspek pekerjaan, yang bisa meningkatkan inovasi dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	13	24.1	24.1	24.1
	31-40 Tahun	24	44.4	44.4	68.5
	41-50 Tahun	11	20.4	20.4	88.9
	>50 Tahun	6	11.1	11.1	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2024.

Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan usia dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah yang karyawan yang mendominasi di PT. PAMIN adalah karyawan yang dengan rentang usia 31-40 Tahun dengan presentase 44.4%. Artinya, mayoritas tenaga kerja di perusahaan ini berada dalam kelompok usia yang sering kali dianggap sebagai usia produktif. Pada rentang usia ini, karyawan biasanya memiliki pengalaman kerja yang cukup matang serta kemampuan untuk berkontribusi secara maksimal dalam lingkungan kerja. Selain itu, karyawan pada usia ini cenderung memiliki stabilitas emosional dan komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka, yang dapat berdampak positif pada kinerja perusahaan.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan latar belakang pendidikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Latar Belakang Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	8	14.8	14.8	14.8
	D3	7	13.0	13.0	27.8
	S1	30	55.6	55.6	83.3
	S2	9	16.7	16.7	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2024.

Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan latar belakang pendidikan terakhir pada tabel diatas dapat diketahui bahwa pada PT. PAMIN didominasi dengan responden dengan latar belakang pendidikan S1 dengan presentase 55.6%. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan umumnya lebih membutuhkan karyawan dengan pendidikan S1. Karyawan dengan latar belakang pendidikan S1 cenderung memiliki kemampuan analisa yang lebih baik dan lebih kritis dalam memantau hasil kerja serta melakukan perbaikan (*improvement*). Pendidikan S1 memberikan dasar pengetahuan yang lebih kuat dan keterampilan analitis yang lebih baik, yang sangat penting dalam mengidentifikasi masalah dan menemukan solusi yang efektif. Oleh karena itu, keberadaan karyawan dengan pendidikan S1 di PT. PAMIN diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan melalui kontribusi yang lebih berkualitas dalam proses kerja dan pengambilan keputusan yang lebih cerdas.

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	21	38.9	38.9	38.9
	6-10 Tahun	14	25.9	25.9	64.8
	11-15 Tahun	11	20.4	20.4	85.2
	>15 Tahun	8	14.8	14.8	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2024.

Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan masa kerja pada tabel di atas menunjukkan bahwa masa kerja karyawan didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 1-5 tahun, dengan persentase 38.9%. Artinya terindikasi adanya *turnover* yang cukup tinggi, sehingga jumlah yang berpartisipasi dalam mengisi kuesioner lebih didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 1-5 tahun. *Turnover* yang tinggi dapat menunjukkan beberapa hal, seperti ketidakpuasan karyawan terhadap kondisi kerja, kurangnya peluang pengembangan karir, atau ketidakcocokan budaya organisasi. Oleh karena itu, penting bagi PT. PAMIN untuk mengidentifikasi penyebab *turnover* ini dan mengimplementasikan strategi retensi yang efektif untuk meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan.

4.1.2 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui gambaran mengenai jawaban atas item item pernyataan dari hasil kuesioner yang diajukan pada responden. Tabulasi aitem pertanyaan dengan menampilkan rata-rata, varian dan kategori, dimana ketentuan kategori berdasarkan rentang skor rata-rata sebagai berikut (Azwar, 2018):

1. Rentang $(\bar{x}) \geq \mu + 2\sigma$ berada pada kategori “Sangat Tinggi”

2. Rentang $\mu + \sigma \leq (\bar{x}) < \mu + 2\sigma$ berada pada kategori “Tinggi”
3. Rentang $\mu - \sigma \leq (\bar{x}) < \mu + \sigma$ berada pada kategori “Sedang”
4. Rentang $\mu - 2\sigma \leq (\bar{x}) < \mu - \sigma$ berada pada kategori “Rendah”
5. Rentang $(\bar{x}) < \mu - 2\sigma$ berada pada kategori “Sangat Rendah”

Dimana:

(\bar{x}) = Skor rata-rata dari aitem pertanyaan

μ = Skor rata-rata teoritik

$$= \frac{\text{Skoring tertinggi} + \text{Skoring terendah}}{2} = \frac{5+1}{2} = 3$$

σ = Standar deviasi teoritik

$$= \frac{\text{Skoring tertinggi} - \text{Skoring terendah}}{6} = \frac{5-1}{6} = 0,67$$

Sehingga diperoleh:

1. Rentang $(\bar{x}) \geq 4,33$ berada pada kategori “Sangat Tinggi”
2. Rentang $3,67 \leq (\bar{x}) < 4,33$ berada pada kategori “Tinggi”
3. Rentang $2,33 \leq (\bar{x}) < 3,67$ berada pada kategori “Sedang”
4. Rentang $1,67 \leq (\bar{x}) < 2,33$ berada pada kategori “Rendah”
5. Rentang $(\bar{x}) < 1,67$ berada pada kategori “Sangat Rendah”

4.1.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis stastistik deskriptif pada variabel kinerja karyawan (Y) dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.5 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Frekuensi dan Persentase Jawaban							Rata-Rata	KET
			ST S	TS	KS	S	SS	Total		
	Pengetahuan									
	Saya memiliki	F	3	12	13	12	14	54	3.41	

1	pemahaman mendalam tentang tugas-tugas yang diperlukan dalam pekerjaan.	%	5.6	22.2	24.1	22.2	25.9	100.0		Sedang
2	Saya memiliki pemahaman yang komprehensif tentang tujuan dan strategi perusahaan.	F	4	11	10	17	12	54	3.41	Sedang
		%	7.4	20.4	18.5	31.5	22.2	100.0		
Keterampilan										
3	Saya memiliki keterampilan interpersonal yang kuat, termasuk kemampuan untuk berkomunikasi dengan jelas, berkolaborasi dengan tim.	F	5	16	9	15	9	54	3.31	Sedang
		%	9.3	29.6	16.7	27.8	16.7	100.0		
4	Saya mampu mengembangkan dan memperbarui keterampilan secara terus-menerus sesuai dengan perkembangan industri.	F	6	17	13	11	7	54	2.93	Sedang
		%	11.1	31.5	24.1	20.4	13.0	100.0		
Kemampuan										
5	Saya memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan	F	4	11	18	13	8	54	3.19	Sedang
		%	7.4	20.4	33.3	24.1	14.8	100.0		

	kerja.									
6	Saya memiliki kemampuan untuk mengembangkan strategi yang efektif.	F	4	10	19	13	8	54	3.20	Sedang
		%	7.4	18.5	35.2	24.1	14.8	100.0		
Attitude										
7	Saya mempunyai sikap kooperatif dan dapat bekerja secara efektif dalam tim, mendukung rekan kerja.	F	5	8	16	16	9	54	3.30	Sedang
		%	9.3	14.8	29.6	29.6	16.7	100.0		
8	Saya memiliki sikap yang fleksibel, adaptif terhadap perubahan dan mampu menghadapi tantangan dengan keyakinan dan ketenangan.	F	3	9	11	14	17	54	3.61	Sedang
		%	5.6	16.7	20.4	25.9	31.5	100.0		
Tanggung Jawab										
9	Saya siap bertanggung jawab atas kesalahan atau kegagalan yang terjadi dalam pekerjaan.	F	5	8	10	16	15	54	3.52	Sedang
		%	9.3	14.8	18.5	29.6	27.8	100.0		
10	Saya mampu mengelola tanggung jawab secara efektif, termasuk mengatur	F	3	14	11	15	11	54	3.31	Sedang
		%	5.6	25.9	20.4	27.8	20.4	100.0		

prioritas, menghadapi tantangan.									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2024.

Hasil analisis deksriptif pada variabel Kinerja Karyawan (Y) pada tabel 4.5 diatas diperoleh nilai setiap indikator dalam kategori sedang (dengan rentang Rentang $2,33 \leq (\underline{x}) < 3,67$) yang artinya bahwa kinerja karyawan di PT. Pacific Medan Industri cukup memadai tetapi belum optimal. Kinerja yang berada di kategori sedang menunjukkan bahwa karyawan mampu memenuhi tugas mereka, namun masih terdapat ruang untuk peningkatan dalam produktivitas, kualitas kerja, dan inisiatif. Sehingga disarankan perlunya upaya untuk memperbaiki kinerja ini seperti dapat difokuskan pada pelatihan, pengembangan keterampilan, pemberian motivasi yang tepat dan lain-lain.

Kemudian pada variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh rata-rata tertinggi sebesar 3,61 pada pernyataan “Saya memiliki sikap yang fleksibel, adaptif terhadap perubahan dan mampu menghadapi tantangan dengan keyakinan dan ketenangan”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Pacific Medan Industri cenderung memiliki kemampuan yang baik dalam beradaptasi terhadap perubahan dan tantangan. Dan diperoleh rata-rata terendah sebesar 2,93 pada pernyataan 4 yaitu “Saya mampu mengembangkan dan memperbarui keterampilan secara terus-menerus sesuai dengan perkembangan industri”. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan PT. Pacific Medan Industri mungkin menghadapi kesulitan dalam mengembangkan dan memperbarui keterampilan mereka sesuai dengan perkembangan industri. Ini menunjukkan bahwa ada kebutuhan untuk lebih fokus pada pelatihan dan pengembangan keterampilan

secara berkelanjutan, agar karyawan dapat lebih kompetitif dan siap menghadapi tantangan industri yang terus berubah.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif kinerja karyawan di PT. Pacific Medan Industri disarankan agar perusahaan fokus pada upaya perbaikan kinerja melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, dan pemberian motivasi yang tepat. Karyawan PT. Pacific Medan Industri menunjukkan kemampuan yang baik dalam beradaptasi terhadap perubahan dan tantangan, dengan sikap fleksibel dan adaptif yang penting untuk keberhasilan perusahaan dan perlunya perhatian lebih pada pelatihan berkelanjutan. Dengan fokus pada pengembangan keterampilan yang terus-menerus, karyawan dapat menjadi lebih kompetitif dan siap menghadapi tantangan industri yang terus berubah.

4.1.2.2 Analisis Deskriptif Variabel *Cyberloafing* (X1)

Hasil analisis statistik deskriptif pada variabel *cyberloafing* (X1) dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Variabel *Cyberloafing* (X1)

No	Pernyataan	Frekuensi dan Persentase Jawaban							Rata-Rata	KET
			ST S	TS	KS	S	SS	Total		
1	<i>Minus Cyberloafing</i>									
	Saya memiliki kesadaran yang tinggi akan dampak negatif <i>Cyberloafing</i> terhadap kinerja pribadi maupun tim.	F	5	6	15	14	14	54	3.48	Sedang
	%	9.3	11.1	27.8	25.9	25.9	100.0			
2	Saya menggunakan teknologi dengan	F	3	13	9	15	14	54	3.44	Sedang
		%	5.6	24.1	16.7	27.8	25.9	100.0		

	bijaksana, hanya untuk tujuan yang berkaitan dengan pekerjaan dan peningkatan produktivitas.									
3	Saya mampu mengelola waktu dengan efektif, mengalokasikan waktu dengan bijaksana untuk tugas-tugas yang mendesak dan penting.	F	4	10	14	11	15	54	3.43	Sedang
		%	7.4	18.5	25.9	20.4	27.8	100.0		
4	Saya memanfaatkan istirahat di tempat kerja untuk memulihkan energi.	F	4	12	10	15	13	54	3.39	Sedang
		%	7.4	22.2	18.5	27.8	24.1	100.0		
<i>Serious Cyberloafing</i>										
5	Saya melakukan <i>Cyberloafing</i> bahkan ketika mengetahui bahwa pekerjaan yang seharusnya diselesaikan masih menumpuk atau mendesak.	F	3	10	15	11	15	54	3.46	Sedang
		%	5.6	18.5	27.8	20.4	27.8	100.0		
6	Saya mengabaikan atau menunda-nunda tugas-tugas yang sulit atau	F	5	10	15	12	12	54	3.30	Sedang
		%	9.3	18.5	27.8	22.2	22.2	100.0		

	membosankan dengan cara menggunakan internet untuk kegiatan yang menghibur.									
7	Saya mengalami kesulitan untuk memisahkan waktu kerja maupun waktu pribadi, sehingga terus menerus terlibat dalam <i>Cyberloafing</i> bahkan di luar jam kerja.	F	4	13	11	15	11	54	3.20	Sedang
		%	7.4	24.1	20.4	27.8	20.4	100.0		
8	Saya menunjukkan ketidakpedulian terhadap dampak negatif <i>Cyberloafing</i> terhadap produktivitas pribadi maupun tim.	F	5	6	18	11	14	54	3.43	Sedang
		%	9.3	11.1	33.3	20.4	25.9	100.0		

Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2024.

Hasil analisis deksriptif pada variabel *Cyberloafing* (X1) pada tabel 4.6 diatas diperoleh nilai setiap indikator dalam kategori sedang (dengan rentang Rentang $2,33 \leq (\bar{x}) < 3,67$) yang artinya bahwa *cyberloafing* di PT. Pacific Medan Industri cukup signifikan namun tidak berlebihan, menunjukkan bahwa meskipun karyawan terlibat dalam aktivitas non-produktif online selama jam kerja, hal ini masih dalam batas yang tidak ekstrim. Kemudian diperoleh rata-rata tertinggi sebesar 3,48 pada pernyataan 1 yaitu “Saya memiliki kesadaran yang tinggi akan dampak negatif *Cyberloafing* terhadap kinerja pribadi maupun tim”. Hal ini

menunjukkan bahwa karyawan PT. Pacific Medan Industri umumnya sudah memiliki kesadaran yang tinggi terhadap dampak negatif *cyberloafing* terhadap kinerja mereka sendiri dan tim. Kesadaran ini penting karena dapat menjadi langkah awal untuk mengurangi frekuensi *cyberloafing* dan meningkatkan produktivitas serta kinerja tim secara keseluruhan.

Dan pada variabel *Cyberloafing* (X1) diperoleh rata-rata terendah sebesar 3,20 pada pernyataan 7 yaitu “Saya mengalami kesulitan untuk memisahkan waktu kerja maupun waktu pribadi, sehingga terus menerus terlibat dalam *Cyberloafing* bahkan di luar jam kerja”. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan PT. Pacific Medan Industri mungkin mengalami kesulitan dalam membedakan antara waktu kerja dan waktu pribadi, yang mengakibatkan keterlibatan yang berkelanjutan dalam *cyberloafing*. Kesulitan ini dapat menandakan perlunya manajemen waktu yang lebih baik dan batasan yang jelas untuk meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta mengurangi dampak *cyberloafing* terhadap produktivitas.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif *cyberloafing* di PT. Pacific Medan Industri disarankan agar perusahaan memanfaatkan kesadaran tinggi karyawan mengenai dampak *cyberloafing* untuk mengurangi frekuensi aktivitas tersebut. Meskipun kesadaran sudah cukup baik, perusahaan perlu mengimplementasikan strategi manajemen waktu yang lebih efektif dan menetapkan batasan yang jelas antara waktu kerja dan waktu pribadi. Penerapan pelatihan manajemen waktu dan kebijakan keseimbangan kerja-hidup dapat membantu mengurangi keterlibatan

dalam *cyberloafing*, meningkatkan produktivitas, dan meminimalkan dampak terhadap kinerja tim.

4.1.2.3 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Hasil analisis statistik deskriptif pada variabel komitmen organisasi (X2)

dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.7 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi (X2)

No	Pernyataan	Frekuensi dan Persentase Jawaban							Rata-Rata	KET
			STS	TS	KS	S	SS	Total		
Komitmen Afektif										
1	Saya merasa terinspirasi oleh budaya organisasi yang positif.	F	2	9	16	14	13	54	3.50	Sedang
		%	3.7	16.7	29.6	25.9	24.1	100.0		
2	Saya merasa terhubung secara emosional dengan produk atau layanan yang ditawarkan oleh perusahaan.	F	2	8	14	15	15	54	3.61	Sedang
		%	3.7	14.8	25.9	27.8	27.8	100.0		
3	Saya merasa terdorong untuk tetap bertahan dan berkontribusi bahkan dalam situasi yang sulit atau tidak pasti, karena ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan.	F	4	11	13	14	12	54	3.35	Sedang
		%	7.4	20.4	24.1	25.9	22.2	100.0		
Komitmen Berkelanjutan										

4	Saya bersedia untuk mengatasi tantangan dan hambatan yang muncul di sepanjang perjalanan, sebagai bagian dari komitmen untuk tetap setia pada perusahaan.	F	4	14	12	11	13	54	3.28	Sedang
		%	7.4	25.9	22.2	20.4	24.1	100.0		
5	Saya mengembangkan pola pikir jangka panjang dalam pengambilan keputusan, dengan mempertimbangkan dampak jangka panjang terhadap hubungan dengan perusahaan.	F	7	7	19	7	14	54	3.26	Sedang
		%	13.0	13.0	35.2	13.0	25.9	100.0		
6	Saya berdedikasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif.	F	4	7	19	12	12	54	3.39	Sedang
		%	7.4	13.0	35.2	22.2	22.2	100.0		
Komitment Normatif										
7	Saya berpartisipasi dalam kegiatan sosial seperti kegiatan amal yang diselenggarakan oleh perusahaan sebagai bentuk	F	3	10	17	10	14	54	3.41	Sedang
		%	5.6	18.5	31.5	18.5	25.9	100.0		

	tanggung jawab sosial korporat.									
8	Saya merasa memiliki kewajiban untuk memberikan kontribusi yang berarti bagi perusahaan sebagai balasan atas investasi.	F	4	10	13	13	14	54	3.43	Sedang
		%	7.4	18.5	24.1	24.1	25.9	100.0		
9	Saya mempertimbangkan dampak sosial ekonomi dari keputusan individu terhadap perusahaan.	F	4	8	16	12	14	54	3.44	Sedang
		%	7.4	14.8	29.6	22.2	25.9	100.0		

Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2024.

Hasil analisis deksriptif pada variabel Komitmen Organisasi (X2) pada tabel 4.7 diatas diperoleh nilai setiap indikator dalam kategori sedang (dengan rentang $2,33 \leq (x) < 3,67$) yang artinya bahwa tingkat komitmen organisasi di PT. Pacific Medan Industri saat ini berada pada tingkat yang memadai tetapi belum optimal. Karyawan menunjukkan komitmen yang cukup terhadap organisasi, namun masih ada potensi untuk meningkatkan tingkat keterlibatan dan dedikasi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Kemudian hasil analisis deksriptif pada variabel Komitmen Organisasi (X2) pada tabel 4.7 diatas diperoleh rata-rata tertinggi sebesar 3,61 pada pernyataan 2 yaitu “Saya merasa terhubung secara emosional dengan produk atau layanan yang ditawarkan oleh perusahaan”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Pacific Medan

Industri merasa memiliki keterhubungan emosional yang kuat dengan produk atau layanan perusahaan. Keterhubungan ini penting karena dapat meningkatkan tingkat komitmen dan motivasi karyawan, serta mendorong mereka untuk lebih berdedikasi dalam pekerjaan mereka dan berkontribusi pada keberhasilan perusahaan.

Dan diperoleh rata-rata terendah sebesar 3,26 pada pernyataan 5 yaitu “Saya mengembangkan pola pikir jangka panjang dalam pengambilan keputusan, dengan mempertimbangkan dampak jangka panjang terhadap hubungan dengan perusahaan”. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan PT. Pacific Medan Industri mungkin kurang mempertimbangkan dampak jangka panjang dalam pengambilan keputusan mereka, yang dapat mempengaruhi hubungan dan komitmen mereka terhadap perusahaan. Ini menunjukkan perlunya peningkatan kesadaran dan pelatihan tentang pentingnya pola pikir jangka panjang untuk memperkuat keterlibatan karyawan dan meningkatkan keberlanjutan hubungan mereka dengan perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif komitmen organisasi di PT. Pacific Medan Industri disarankan agar perusahaan terus memperkuat keterhubungan emosional karyawan dengan produk atau layanan perusahaan, karena hal ini telah terbukti meningkatkan komitmen dan motivasi. Selain itu, perusahaan perlu fokus pada pengembangan pola pikir jangka panjang di kalangan karyawan. Menyediakan pelatihan yang menekankan pentingnya mempertimbangkan dampak jangka panjang dalam pengambilan keputusan dapat membantu meningkatkan keterlibatan karyawan dan memperkuat hubungan mereka dengan

perusahaan, serta mendukung keberlanjutan dan keberhasilan jangka panjang organisasi.

4.1.2.4 Analisis Statistik Deskriptif Variabel *Self Control* (Z)

Hasil analisis statistik deskriptif pada variabel *Self Control* (Z) dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.8 Analisis Statistik Deskriptif Variabel *Self Control* (M)

No	Pernyataan	Frekuensi dan Persentase Jawaban							Rata-Rata	KET
			ST S	TS	KS	S	SS	Total		
1	Saya mampu menahan diri dari godaan untuk terlibat dalam kegiatan yang mengganggu produktivitas di tempat kerja.	F	4	16	18	10	6	54	2.96	Sedang
		%	7.4	29.6	33.3	18.5	11.1	100.0		
2	Saya menghindari kebiasaan menunda-nunda tugas-tugas yang sulit atau membosankan.	F	8	17	11	11	7	54	2.85	Sedang
		%	14.8	31.5	20.4	20.4	13.0	100.0		
3	Saya berkomitmen untuk mengembangkan dan memperkuat kemampuan kontrol diri secara terus-menerus melalui latihan, refleksi,	F	6	12	16	12	8	54	3.07	Sedang
		%	11.1	22.2	29.6	22.2	14.8	100.0		

	praktik kesadaran diri.									
	Kontrol Kognitif									
4	Saya bisa mengendalikan impuls untuk membuat keputusan yang ceroboh atau berdasarkan emosi, dan melakukan pertimbangan yang rasional dan bijaksana.	F	6	17	14	9	8	54		
		%	11.1	31.5	25.9	16.7	14.8	100.0	2.93	Sedang
5	Saya bisa mengenali pikiran negatif atau distraktif yang muncul selama bekerja.	F	3	17	13	13	8	54		
		%	5.6	31.5	24.1	24.1	14.8	100.0	3.11	Sedang
6	Saya menggunakan metode analisis yang tepat untuk mengevaluasi situasi atau masalah yang kompleks.	F	5	10	15	12	12	54		
		%	9.3	18.5	27.8	22.2	22.2	100.0	3.30	Sedang
	Kontrol Pengambilan Keputusan									
7	Saya mampu membedakan antara keputusan yang mendesak dan yang penting, serta mengatur prioritas secara bijaksana dalam menanggapi setiap situasi.	F	6	14	8	13	13	54		
		%	11.1	25.9	14.8	24.1	24.1	100.0	3.24	Sedang
8	Saya mampu	F	6	13	10	12	13	54	3.24	

	mengatasi ketidakpastian, kompleksitas dalam situasi pengambilan keputusan, dengan tetap tenang dalam mengevaluasi opsi yang tersedia.	%	11.1	24.1	18.5	22.2	24.1	100.0		Sedang
9	Saya mampu menerima tanggung jawab penuh atas hasil dari keputusan yang diambil, baik itu berhasil atau tidak kemudian belajar dari pengalaman tersebut untuk meningkatkan kemampuan dalam mengambil keputusan yang efektif.	F	6	14	12	11	11	54		
		%	11.1	25.9	22.2	20.4	20.4	100.0	3.13	Sedang

Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2024.

Hasil analisis deksriptif pada variabel *Self Control* (*Z*) pada tabel 4.8 diatas diperoleh nilai setiap indikator dalam kategori sedang (dengan rentang $2,33 \leq (\bar{x}) < 3,67$) yang artinya bahwa tingkat pengendalian diri di PT. Pacific Medan Industri saat ini berada pada level yang cukup, namun masih ada ruang untuk perbaikan. Karyawan menunjukkan kemampuan pengendalian diri yang memadai, tetapi perlu adanya upaya tambahan untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas pengendalian diri mereka dalam konteks pekerjaan. Kemudian hasil analisis deksriptif pada variabel *Self Control* (*Z*) diperoleh rata-rata tertinggi

sebesar 3,30 pada pernyataan 6 yaitu “Saya menggunakan metode analisis yang tepat untuk mengevaluasi situasi atau masalah yang kompleks”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Pacific Medan Industri relatif baik dalam menerapkan metode analisis yang tepat untuk mengevaluasi situasi atau masalah yang kompleks. Kemampuan ini mencerminkan tingkat pengendalian diri yang baik, di mana karyawan dapat mengelola situasi sulit dengan pendekatan analitis yang efektif, sehingga berkontribusi pada solusi yang lebih baik dan pengambilan keputusan yang lebih bijaksana.

Dan diperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 2,85 pada pernyataan 2 yaitu “Saya menghindari kebiasaan menunda-nunda tugas-tugas yang sulit atau membosankan”. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan PT. Pacific Medan Industri mungkin mengalami kesulitan dalam mengatasi kebiasaan menunda-nunda, terutama ketika dihadapkan pada tugas-tugas yang dianggap sulit atau membosankan. Kondisi ini menunjukkan perlunya peningkatan dalam pengelolaan waktu dan motivasi pribadi agar karyawan dapat lebih proaktif dan efisien dalam menyelesaikan tugas, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif *self control* di PT. Pacific Medan Industri, disarankan agar perusahaan fokus pada pengembangan keterampilan manajemen waktu dan motivasi pribadi untuk membantu karyawan mengatasi kebiasaan menunda-nunda tugas. Meskipun karyawan menunjukkan kemampuan yang baik dalam menggunakan metode analisis yang tepat untuk situasi kompleks, ada kebutuhan untuk meningkatkan proaktivitas dan efisiensi dalam

menyelesaikan tugas yang dianggap sulit atau membosankan. Menyediakan pelatihan dan dukungan yang relevan dalam pengelolaan waktu dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

4.1.3 Uji *Measurement Model (Outer Model)*

Uji *measurement model (outer model)* disebut juga sebagai (*outer relation* atau *measurement model*) dapat menggambarkan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya (Ghozali, 2018). Uji *outer model* dalam penelitian ini dilakukan dengan *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Hasil uji *measurement model (outer model)* dapat diuraikan yaitu sebagai berikut:

4.1.3.1 Uji *Convergent Validity*

Uji *convergent validity* dilakukan untuk indikator reflektif dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi antara skor indikator dengan skor konstruksinya (Ghozali, 2018). Uji *convergent validity* dalam penelitian ini dilihat melalui *loading factor*. Nilai *loading factor* dapat dikatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai loading sebesar lebih besar dari 0,70. Hasil uji *convergent validity* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

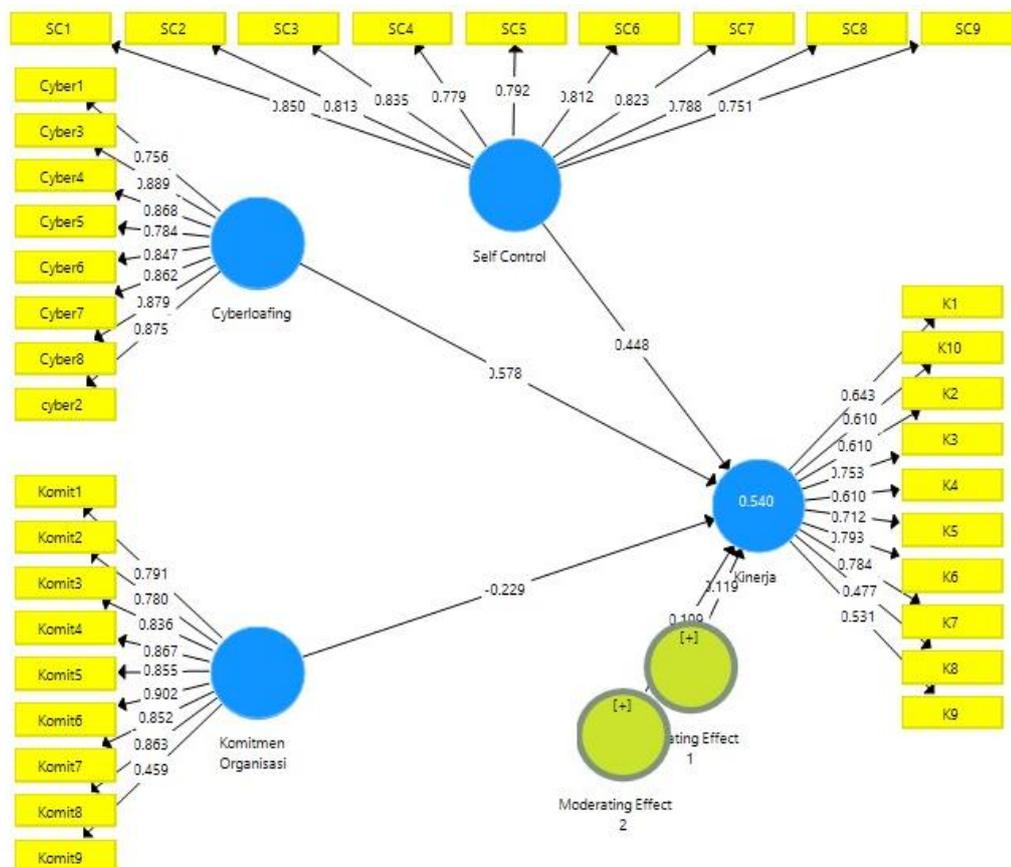
Tabel 4.9 Outer Loading Factor Pertama

	Kinerja (Y)	Cyberloafing (X1)	Komitmen Organisasi (X2)	Self Control (M)
K1	0.643			
K2	0.610			
K3	0.753			
K4	0.610			
K5	0.712			
K6	0.793			
K7	0.784			

K8	0.477			
K9	0.531			
K10	0.610			
Cyber1		0.756		
Cyber2		0.875		
Cyber3		0.889		
Cyber4		0.868		
Cyber5		0.784		
Cyber6		0.847		
Cyber7		0.862		
Cyber8		0.879		
Komit1			0.791	
Komit2			0.780	
Komit3			0.836	
Komit4			0.867	
Komit5			0.855	
Komit6			0.902	
Komit7			0.852	
Komit8			0.863	
Komit9			0.459	
Sc1				0.850
Sc2				0.813
Sc3				0.835
Sc4				0.779
Sc5				0.792
Sc6				0.812
Sc7				0.823
Sc8				0.788
Sc9				0.751

Sumber: Hasil *Output* PLS, 2024.

Hasil *outer loading factor* pertama pada tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat indikator konstuk yang tidak valid yaitu pada variabel Kinerja (Y) terdapat item konstruk yang tidak valid yaitu pada item pernyataan 2,4,8 dan 9. Dan pada variabel Komitmen Organisasi (X2) terdapat item konstruk yang tidak valid yaitu pada item pernyataan 9.



Sumber: Hasil *Output* PLS, 2024.

Gambar 4.1 Outer Loading Factor Pertama

Hasil dari analisis *convergent validity* melalui nilai *outer loading factor*

diatas menunjukkan terdapat item pertanyaan yang tidak dapat memenuhi nilai *loading factor* meliputi Kinerja (Y) dan Komitmen Organisasi (X2). Sehingga item pertanyaan tersebut akan dibuang dan akan dilakukan pengujian *convergent validity* kembali. Adapun hasil pengujian indikator konstruk pada pengujian yang selanjutnya setelah dibuang adalah sebagai berikut:

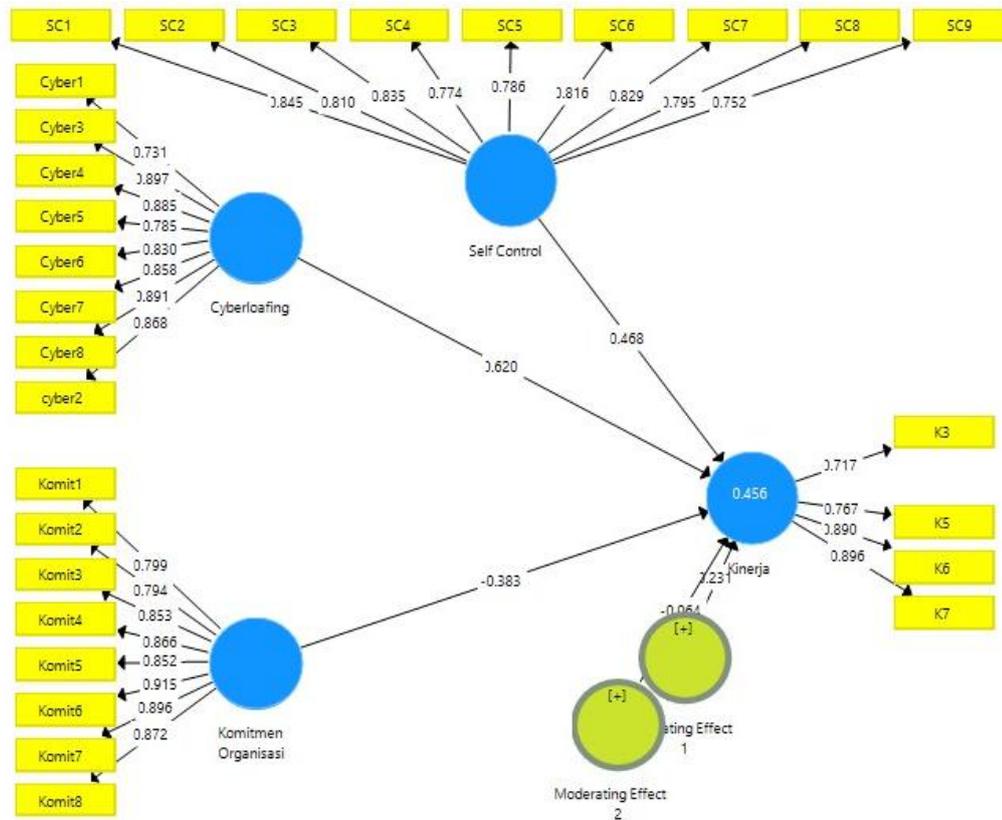
Tabel 4.10 Outer Loading Factor Kedua

	Kinerja (Y)	Cyberloafing (X1)	Komitmen Organisasi (X2)	Self Control (M)
K3	0.717			
K5	0.767			
K6	0.890			
K7	0.896			

Cyber1		0.731		
Cyber2		0.868		
Cyber3		0.897		
Cyber4		0.885		
Cyber5		0.785		
Cyber6		0.830		
Cyber7		0.858		
Cyber8		0.891		
Komit1			0.799	
Komit2			0.794	
Komit3			0.853	
Komit4			0.866	
Komit5			0.852	
Komit6			0.915	
Komit7			0.896	
Komit8			0.872	
Sc1				0.845
Sc2				0.810
Sc3				0.835
Sc4				0.774
Sc5				0.786
Sc6				0.816
Sc7				0.829
Sc8				0.795
Sc9				0.752

Sumber: Hasil *Output* PLS, 2024.

Berdasarkan hasil evaluasi *convergent validity* melalui *outer loading factor* ketiga pada setiap indikator konstruk yang terdapat pada tiap variabel melalui *loading factor* yang disajikan pada tabel di atas diketahui bahwa setiap indikator konstruk memiliki nilai di atas 0,70, sehingga dinyatakan valid, hasil *outer loading factor* kedua dapat dikemukakan pada gambar berikut ini:



Sumber: Hasil Output PLS, 2024.

Gambar 4.2 Outer Loading Factor Kedua

Hasil dari analisis *convergent validity* melalui nilai *outer loading factor* diatas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan sudah memenuhi nilai *loading factor*.

4.1.3.2 Uji Discriminat Validity

Discriminant validity dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. Uji *discriminant validity* dalam penelitian ini dilihat berdasarkan nilai *average variance extracted* (AVE) dengan kriteria sebesar $> 0,50$ (Ghozali & Kusumadewi, 2023). Hasil uji *discriminant validity* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji Discriminat Validity

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Kinerja Karyawan (Y)	0.837	0.839	0.892	0.675
<i>Cyberloafing</i> (X1)	0.943	0.963	0.952	0.714
Komitmen Organisasi (X2)	0.949	0.969	0.957	0.734
<i>Self Control</i> (M)	0.932	0.936	0.943	0.648
<i>Cyberloafing</i> (X1)* <i>Self Control</i> (M)	1.000	1.000	1.000	1.000
Komitmen Organisasi (X2)* <i>Self Control</i> (M)	1.000	1.000	1.000	1.000

Sumber: Hasil Output PLS, 2024.

Hasil uji *discriminant validity* pada tabel diatas dilihat berdasarkan nilai rata-rata yang diekstraksi (AVE) dan dapat dijelaskan yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai *average variance extracted* (AVE) yaitu sebesar 0,675 lebih besar dari 0,50 ($0,675 > AVE 0.50$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) memenuhi nilai *average variance extracted* (AVE).
2. Variabel *Cyberloafing* (X1) diperoleh nilai *average variance extracted* (AVE) yaitu sebesar 0,714 lebih besar dari 0,50 ($0,714 > 0.50$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Cyberloafing* (X1) memenuhi nilai *average variance extracted* (AVE).
3. Variabel Komitmen Organisasi (X2) diperoleh nilai *average variance extracted* (AVE) yaitu sebesar 0,734 lebih besar dari 0,50 ($0,734 > 0.50$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X2) memenuhi nilai *average variance extracted* (AVE).
4. Variabel *Self Control* (Z) diperoleh nilai *average variance extracted*

(AVE) yaitu sebesar 0,648 lebih besar dari 0,50 ($0,648 > 0,50$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Self Control (Z)* memenuhi nilai *average variance extracted (AVE)*.

5. Variabel *Cyberloafing (X1)*Self Control (Z)* diperoleh nilai *average variance extracted (AVE)* yaitu sebesar 1,000 lebih besar dari 0,50 ($1,000 > 0,50$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Cyberloafing (X1)* Self Control (Z)* memenuhi nilai *average variance extracted (AVE)*.
6. Variabel *Komitmen Organisasi (X2)*Self Control (Z)* diperoleh nilai *average variance extracted (AVE)* yaitu sebesar 1,000 lebih besar dari 0,50 ($1,000 > 0,50$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Komitmen Organisasi (X2)*Self Control (Z)* memenuhi nilai *average variance extracted (AVE)*.

4.1.3.3 Uji Composite Reability

Uji *composite reliability* bertujuan untuk mengetahui reliabilitas dari suatu konstruk. Uji *composite reability* dalam penelitian ini menggunakan reliabilitas komposit dan *cronbach's alpha* dengan nilai lebih besar dari 0,70 dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* (Ghozali & Kusumadewi, 2023).

Hasil uji *composite reliability* disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12 Hasil Uji Composite Reability

	<i>Cronbach's Alpha</i>	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Kinerja Karyawan (Y)	0.837	0.839	0.892	0.675
<i>Cyberloafing (X1)</i>	0.943	0.963	0.952	0.714
Komitmen Organisasi (X2)	0.949	0.969	0.957	0.734
<i>Self Control (M)</i>	0.932	0.936	0.943	0.648

<i>Cyberloafing (X1)*Self Control (M)</i>	1.000	1.000	1.000	1.000
Komitmen Organisasi (X2)* <i>Self Control (M)</i>	1.000	1.000	1.000	1.000

Sumber: Hasil *Output* PLS, 2024.

Hasil uji *composite reability* pada tabel diatas dilihat berdasarkan nilai *cronbachs alpha* dan *composite reliability* dan dapat dijelaskan yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai *composite reliability* sebesar 0,892 lebih besar dari 0,70 ($0,892 > 0,70$) dan *cronbach's alpha* sebesar 0,837 lebih besar dari 0,70 ($0,837 > 0,70$), maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel.
2. Variabel *Cyberloafing (X1)* diperoleh nilai *composite reliability* sebesar 0,952 lebih besar dari 0,70 ($0,952 > 0,70$) dan *cronbach's alpha* sebesar 0,949 lebih besar dari 0,70 ($0,949 > 0,70$), maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel *Cyberloafing (X1)* dinyatakan reliabel.
3. Variabel Komitmen Organisasi (X2) diperoleh nilai *composite reliability* sebesar 0,957 lebih besar dari 0,70 ($0,957 > 0,70$) dan *cronbach's alpha* sebesar 0,935 lebih besar dari 0,70 ($0,935 > 0,70$), maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel Komitmen Organisasi (X2) dinyatakan reliabel.
4. Variabel *Self Control (Z)* diperoleh nilai *composite reliability* sebesar 0,943 lebih besar dari 0,70 ($0,943 > 0,70$) dan *cronbach's alpha* sebesar 0,932 lebih besar dari 0,70 ($0,932 > 0,70$), maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel *Self Control (Z)* dinyatakan reliabel.
5. Variabel *Cyberloafing (X1)*Self Control (Z)* diperoleh nilai *composite*

reliability sebesar 1,000 lebih besar dari 0,70 ($1,000 > 0,70$) dan *cronbach's alpha* sebesar 1,000 lebih besar dari 0,70 ($1,000 > 0,70$), maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel *Cyberloafing (X1)*Self Control (Z)* dinyatakan reliabel.

6. Variabel Komitmen Organisasi (*X2)*Self Control (Z)* diperoleh nilai *composite reliability* sebesar 1,000 lebih besar dari 0,70 ($1,000 > 0,70$) dan *cronbach's alpha* sebesar 1,000 lebih besar dari 0,70 ($1,000 > 0,70$), maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel Komitmen Organisasi (*X2)*Self Control (Z)* dinyatakan reliabel.

4.1.5 Uji Structural Model (Inner Model)

Inner model yang biasanya di sebut juga dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. *Inner model* dalam penelitian ini meliputi uji *R square* dan uji signifikansi *t-statistic* (Ghozali & Kusumadewi, 2023). Hasil uji *inner model* dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

4.1.5.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji *R-square* bertujuan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai *R-square* memiliki kriteria apabila nilai *R-square* sebesar 0,02 maka menunjukkan pengaruh kecil, nilai 0,15 menunjukkan pengaruh moderat dan nilai $>0,35$ menunjukkan pengaruh besar pada level struktural (Hair et al., 2022). Adapun hasil uji *R-square* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Karyawan	0.456	0.399

Sumber: Hasil *Output* PLS, 2024.

Hasil uji *R-square* pada variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,456. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Cyberloafing* (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) memberikan pengaruh yang besar dalam memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 45,6%.

4.1.5.2 Uji Signifikan (*t-Statistic*)

Uji signifikansi *t-statistic* dilakukan untuk mengetahui pengaruh antar variabel eksogen terhadap endogen secara parsial. Uji signifikansi *t-statistic* dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% serta membandingkan nilai *t-statistic* dengan *t-tabel* (Ghozali & Kusumadewi, 2023). Nilai *t-tabel* diperoleh berdasarkan rumus *df* (*degree of freedom*) yaitu $df = n - k = 54 - 4 = 50$, maka diperoleh nilai *t-tabel* sebesar 2.00856. Hasil uji signifikansi *t-statistic* dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji Signifikansi (*t-Statistic*)

	Sampel Asli (O)	Rata-Rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
<i>Cyberloafing</i> (X1) → Kinerja Karyawan	0.620	0.536	0.231	2.681	0.010
Komitmen Organisasi (X2) → Kinerja Karyawan	-0.383	-0.306	0.157	2.444	0.018
<i>Cyberloafing</i> (X1)* <i>Self Control</i> (Z) → Kinerja Karyawan	0.231	0.217	0.252	0.917	0.363

Komitmen Organisasi (X2))* <i>Self Control</i> (Z) → Kinerja Karyawan	-0.064	-0.036	0.296	0.216	0.830
--	--------	--------	-------	-------	-------

Sumber: Hasil *Output* PLS, 2024.

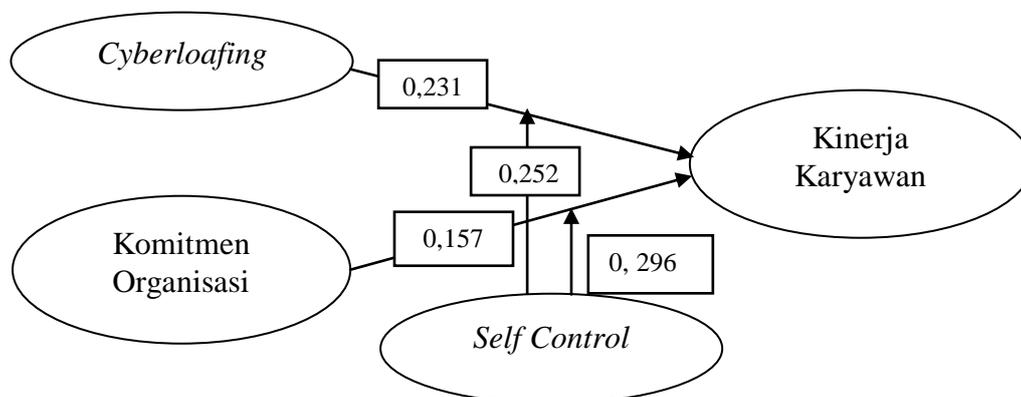
Hasil uji signifikansi *t-statistic* pada tabel diatas dapat diuraikan yaitu sebagai berikut:

1. Variabel *Cyberloafing* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa diperoleh nilai *t-statistic* sebesar 2,681 lebih besar dari 2,00856 ($t_{statistic} 2,681 > t_{tabel} 2,00856$) dengan nilai *P-values* sebesar 0,010 lebih kecil dari 0,05 ($0,010 < 0,05$), hal ini menunjukkan variabel *Cyberloafing* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Variabel Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa diperoleh nilai *t-statistic* sebesar 2,444 lebih besar dari 2,00856 ($t_{statistic} 2,444 > t_{tabel} 2,00856$) dengan nilai *P-values* sebesar 0,018 lebih kecil dari 0,05 ($0,018 < 0,05$), hal ini menunjukkan variabel Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Variabel *Cyberloafing* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dimoderasi oleh *Self Control* (Z) menunjukkan bahwa diperoleh nilai *t-statistic* sebesar 0,917 lebih kecil dari 2,00856 ($t_{statistic} 0,917 < t_{tabel} 2,00856$) dengan nilai *P-values* sebesar 0,363 lebih besar dari 0,05 ($0,363 > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa *Self Control* (Z) tidak dapat memoderasi pengaruh *Cyberloafing* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
4. Variabel Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang

dimoderasi oleh *Self Control* (Z) menunjukkan bahwa diperoleh nilai *t-statistic* sebesar 0,216 lebih kecil dari 2,00856 ($t_{\text{statistic}} 0,216 < t_{\text{tabel}} 2,00856$) dengan nilai *P-values* sebesar 0,830 lebih besar dari 0,05 ($0,830 > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa *Self Control* (Z) tidak dapat memoderasi pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.2 Pembahasan

Adapun hasil pengujian hipotesis dapat dilihat dari gambar berikut:



Gambar 4.3 Model Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

4.2.1 Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian mengenai pengaruh *Cyberloafing* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai *t-statistic* sebesar 2,681 lebih besar dari 2,00856 ($t_{\text{statistic}} 2,681 > t_{\text{tabel}} 2,00856$) dengan nilai *P-values* sebesar 0,010 lebih kecil dari 0,05 ($0,010 < 0,05$), hal ini menunjukkan variabel *Cyberloafing* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pada penelitian yang dilakukan di PT. Pacific Medan Industri menunjukkan bahwa *cyberloafing*, atau aktivitas online pribadi yang terjadi selama jam kerja, dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara kompleks. Pada

dasarnya, dalam situasi tertentu karyawan PT. Pacific Medan merasa tertekan atau stress karena beban pekerjaan, mereka cenderung mengalihkan perhatian mereka sejenak dengan melakukan *cyberloafing*. Dan juga karena karyawan membutuhkan waktu untuk istirahat, rasa jenuh terhadap rutinitas, sebagai media untuk meningkatkan semangat, membutuhkan pengalihan dan hiburan dalam bekerja. Karyawan bukanlah robot, mereka membutuhkan waktu untuk memulihkan energi mereka. Ketika karyawan senang dan bersemangat, mereka mungkin akan bekerja keras di tempat kerja, yang akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Namun, karyawan tidak boleh menghabiskan terlalu banyak waktu untuk melakukan *cyberloafing* (Widya et al., 2021).

Kemudian berdasarkan hasil *outer loading* variabel dapat diketahui bahwa responden setuju dan percaya bahwa perilaku *cyberloafing* dapat memberikan respon positif mereka terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari nilai konstruk pada item *Cyber.8* yaitu “Saya menunjukkan ketidakpedulian terhadap dampak negatif *Cyberloafing* terhadap produktivitas pribadi maupun tim” yang bernilai 0.891. Dibandingkan dengan konstruk K.7 yaitu “Saya mempunyai sikap kooperatif dan dapat bekerja secara efektif dalam tim, mendukung rekan kerja” yang bernilai 0.896. Dengan kata lain hal ini menunjukkan bahwa, meskipun responden menyadari dampak negatif dari *cyberloafing*, mereka cenderung mengabaikannya dan tetap percaya bahwa kinerja tim mereka tidak terpengaruh secara signifikan. Ini mencerminkan bahwa kooperativitas dan kemampuan bekerja dalam tim masih dianggap lebih penting dan mampu mengimbangi potensi dampak negatif dari *cyberloafing*. Hal ini mungkin disebabkan oleh adanya persepsi bahwa

cyberloafing tidak selalu mengurangi produktivitas secara drastis atau karena adanya kompensasi dari aspek positif lain seperti kerja sama tim yang kuat.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Utsmani & Sukarno, (2022) diperoleh hasil jika *cyberloafing* sendiri dapat memantik kinerja pegawai artinya ketika pegawai dalam kondisi tertentu ketika mendapat tekanan maka akan mengalihkan fokus terlebih dahulu dengan *cyberloafing*. Setelah itu pegawai dapat lebih bekerja keras mencapai keinginan instansi, maka kinerja pegawai dapat meningkat karena pegawai dalam pekerjaannya selalu berusaha dengan apa yang instansi tekankan.

Dalam penelitian Budiarti & Pratama, (2022) juga mendukung pandangan ini dengan menunjukkan bahwa perhatian terhadap *cyberloafing* dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini menunjukkan tidak semua perilaku *cyberloafing* dapat mempengaruhi kinerja karyawan, artinya tidak semua faktor *cyberloafing* merupakan penyebab produktivitas menurun pada perusahaan akibat pemakaian internet yang tidak berhubungan terkait pekerjaan dan menunda pekerjaan.

Secara keseluruhan ketika pengelolaan *cyberloafing* dilakukan dengan efektif maka dapat membantu karyawan untuk lebih bersemangat dan produktif dalam pekerjaan ketika karyawan mendapat tekanan yang berlebihan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memahami dinamika ini dan menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan untuk menggunakan *cyberloafing* harus secara bijak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utsmani et al., (2022), Sugito & Wirapraja, (2023) dan Restika & Bila, (2024) yang menyatakan bahwa *cyberloafing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian mengenai Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t-statistic sebesar 2,444 lebih besar dari 2,00856 (tstatistic 2,444 > ttabel 2,00856) dengan nilai P-values sebesar 0,018 lebih kecil dari 0,05 (0,018 < 0,05), hal ini menunjukkan variabel Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pada penelitian yang dilakukan di PT. Pacific Medan Indutri karyawan memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan dan melakukan segala usaha untuk mencapai tujuan bersama. Komitmen yang kuat berfungsi sebagai pendorong utama bagi individu untuk bekerja lebih keras dan lebih fokus dalam mencapai tujuan bersama. Menurut Sinambela & Potlak, (2019) dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi, anggota organisasi akan menciptakan pekerjaannya dan mampu bekerja dengan penuh tanggung jawab, berbeda dengan anggota organisasi yang kurang memiliki komitmen atau komitmen rendah terhadap organisasinya. Komitmen yang tinggi akan memicu organisasi bekerja sebaik mungkin sehingga produktivitas atau kinerja dapat meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai.

PT. Pacific Medan Indutri memiliki komitmen organisasi yang kuat karena dalam hal ini komitmen organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja

karyawannya. Ketika karyawan merasa terikat dengan tujuan, visi, dan misi organisasi, mereka akan cenderung menunjukkan dedikasi dan keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka. Mereka tidak hanya bertahan di perusahaan tetapi juga aktif terlibat dalam upaya-upaya yang mendukung keberhasilan perusahaan. Penelitian oleh Rizal et al., (2023) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan terus mendukung dan memperjuangkan visi, misi, dan tujuan perusahaan.

Kemudian berdasarkan hasil *outer loading* variabel dapat diketahui bahwa responden setuju dan percaya bahwa semakin besar komitmen yang diberikan maka dapat memberikan respon positif mereka terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari nilai konstruk pada item Komit.6 yaitu “Saya berdedikasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif” yang bernilai 0.915. Dibandingkan dengan konstruk K.7 yaitu “Saya mempunyai sikap kooperatif dan dapat bekerja secara efektif dalam tim, mendukung rekan kerja” yang bernilai 0.896. Dengan kata lain hal ini menunjukkan bahwa, dedikasi terhadap penciptaan lingkungan kerja yang inklusif memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan, bahkan lebih tinggi daripada kemampuan bekerja sama dalam tim. Meskipun sikap kooperatif dan dukungan terhadap rekan kerja sangat penting, komitmen untuk inklusivitas di tempat kerja dapat memainkan peran yang lebih krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh komitmen yang tujukkan kepada pegawai menciptakan dedikasi dan keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka. Secara keseluruhan, pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan perusahaan di PT. Pacific Medan

Industri memiliki komitmen yang kuat dan tidak hanya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik tetapi juga membantu membangun budaya kerja yang positif dan proaktif, yang sangat penting untuk kesuksesan jangka panjang perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sitio, (2021), Restika & Bila, (2024) dan Slamet et al., (2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh *Self Control*

Hasil penelitian mengenai *Cyberloafing* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dimoderasi oleh *Self Control* (Z) diperoleh nilai t-statistic sebesar 0,917 lebih kecil dari 2,00856 (t-statistic 0,917 < t-tabel 2,00856) dengan nilai P-values sebesar 0,363 lebih besar dari 0,05 (0,363 > 0,05), hal ini menunjukkan bahwa *Self Control* (Z) tidak dapat memoderasi pengaruh *Cyberloafing* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan di PT. Pacific Medan Industri bahwa *cyberloafing* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ketika dimoderasi oleh *self control*. Meskipun *self control* adalah faktor penting dalam pengelolaan diri dan penghindaran perilaku yang tidak produktif, ternyata hal ini tidak selalu mampu memoderasi pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan.

Karyawan di PT. Pacific Medan Industri memiliki tingkat *self control* yang cukup tinggi namun tekanan pekerjaan atau kebosanan yang dialami mereka

selama bekerja dapat tetap mendorong mereka untuk terlibat dalam *cyberloafing*. Ini menunjukkan bahwa *self control* saja tidak cukup kuat untuk mencegah karyawan dari melakukan *cyberloafing* yang dapat mengganggu kinerja mereka. Tekanan pekerjaan yang tinggi atau kebosanan yang mendalam sering kali menjadi pemicu yang lebih kuat dibandingkan kemampuan karyawan untuk mengendalikan diri.

Kemudian berdasarkan hasil *outer loading* variabel dapat diketahui bahwa dari nilai konstruk pada item *Cyber.8* yaitu “Saya menunjukkan ketidakpedulian terhadap dampak negatif *Cyberloafing* terhadap produktivitas pribadi maupun tim” yang bernilai 0.891. Dibandingkan dengan konstruk *K.7* yaitu “Saya mempunyai sikap kooperatif dan dapat bekerja secara efektif dalam tim, mendukung rekan kerja” yang bernilai 0.896. Dengan konstruk *Sc.1* yaitu “Saya mampu menahan diri dari godaan untuk terlibat dalam kegiatan yang mengganggu produktivitas di tempat kerja” yang bernilai 0.845. Hal ini menunjukkan bahwa, meskipun karyawan menyadari dampak negatif dari *cyberloafing*, mereka cenderung mengabaikannya dan tetap percaya bahwa kinerja tim mereka tidak terpengaruh secara signifikan. *Self control* tidak dapat memoderasi pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan karena faktor-faktor interpersonal seperti kerja sama tim dan sikap kooperatif lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja. Persepsi bahwa *cyberloafing* tidak signifikan merugikan produktivitas dan fleksibilitas dalam manajemen waktu juga mengurangi pentingnya *self control* sebagai faktor moderasi dalam konteks ini.

Faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja dan kebijakan perusahaan juga

memiliki peran yang lebih signifikan dalam hal ini PT. Pacific Medan Industri memberi kebijakan kepada karyawan untuk meminimalkan dampak *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan. Kebijakan yang diberikan kepada karyawan PT. Pacific Medan Industri adalah mengatur penggunaan internet dan pemberian waktu istirahat yang cukup, hal ini dilakukan untuk mengalihkan perhatian karyawan ke aktivitas non-kerja selama berlangsungnya waktu jam kerja.

Self control, meskipun penting tidak selalu mampu memoderasi pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan. Dalam beberapa kasus, meskipun karyawan memiliki tingkat *self control* yang tinggi, tekanan pekerjaan atau kebosanan dapat menyebabkan mereka tetap terlibat dalam *cyberloafing* (Agustiani, 2023). Dan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Cahyaningrum & Yulianti, (2022) menyatakan bahwa saat pegawai melakukan perilaku *cyberloafing* itu tidak berpengaruh terhadap diri pegawai sehingga tidak mempengaruhi kinerja, karena penggunaan internet diluar pekerjaan pada saat jam kerja tidak sampai tahap melalaikan pegawai.

Maka dengan demikian, *self control* saja tidak cukup untuk mengatasi pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan. Diperlukan pendekatan yang lebih komprehensif yang melibatkan pengelolaan lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, dan pendekatan manajerial yang mendukung kesejahteraan karyawan. Pendekatan ini dapat membantu menciptakan kondisi kerja yang lebih kondusif dan meminimalkan kebutuhan karyawan untuk terlibat dalam *cyberloafing*, sehingga kinerja mereka dapat tetap optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paramitha & Wahyuni, (2023) yang menyatakan bahwa *self control* tidak dapat memoderasi pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan.

4.2.4 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh *Self Control*

Hasil penelitian mengenai Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dimoderasi oleh *Self Control* (Z) diperoleh nilai t-statistic sebesar 0,216 lebih kecil dari 2,00856 (t-statistic 0,216 < t-tabel 2,00856) dengan nilai P-values sebesar 0,830 lebih besar dari 0,05 (0,830 > 0,05), hal ini menunjukkan bahwa *Self Control* (Z) tidak dapat memoderasi pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan di PT. Pacific Medan Industri tingkat *cyberloafing* yang dilakukan oleh karyawan tidak memoderasi komitmen kerja terhadap kinerja karyawan, ini menunjukkan bahwa komitmen perusahaan tidak selalu berujung pada peningkatan kinerja jika karyawan tidak didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif dan kebijakan perusahaan yang tepat.

Kemudian berdasarkan hasil *outer loading* variabel dapat dilihat dari nilai konstruk pada item Komit.6 yaitu “Saya berdedikasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif” yang bernilai 0.915. Dibandingkan dengan konstruk K.7 yaitu “Saya mempunyai sikap kooperatif dan dapat bekerja secara efektif dalam tim, mendukung rekan kerja” yang bernilai 0.896. Dengan konstruk Sc.1 yaitu “Saya mampu menahan diri dari godaan untuk terlibat dalam kegiatan

yang mengganggu produktivitas di tempat kerja” yang bernilai 0.845. Hal ini menunjukkan bahwa, meskipun kemampuan menahan diri dari godaan penting, dedikasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan sikap kooperatif dalam tim lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, dan *self control* tidak memperkuat hubungan ini secara signifikan. Meskipun *self control* penting, nilai *outer loading*-nya yang lebih rendah dibandingkan dengan komitmen dan sikap kooperatif menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti dukungan tim dan lingkungan kerja yang positif lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, *self control* mungkin dianggap kurang signifikan dalam konteks ini karena pengaruhnya tidak cukup kuat untuk mempengaruhi hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja.

Tidak memoderasinya *self control* dapat disebabkan oleh pertama, komitmen karyawan mungkin tidak cukup kuat untuk mempengaruhi kinerja. Kedua, *self control* karyawan mungkin tidak efektif dalam mengatasi tantangan yang menghambat kinerja. Ketiga, faktor eksternal seperti lingkungan kerja yang tidak mendukung atau masalah manajerial bisa menjadi penghambat. Keempat, aspek lain seperti pelatihan, keterampilan, atau penghargaan mungkin memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan (Saragih et al., 2022).

Kemudian *cyberloafing* oleh karyawan dapat terjadi jika dilihat melalui *self control*, karyawan yang memiliki kecenderungan lebih besar untuk terlibat dalam perilaku menyimpang di tempat kerja adalah pegawai yang memiliki *self control* rendah. Tingkat *self control* pada individu juga menunjukkan kemampuannya dalam mengatur dan mengarahkan perilakunya kearah

konsekuensi yang positif. Sedangkan individu yang mempunyai tingkat *self control* yang rendah cenderung lebih besar untuk melakukan perilaku *cyberloafing* (Widya et al., 2021). Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian ini yang telah diuraikan melalui analisis deksriptif sebelumnya.

Secara keseluruhan, *self control* dan komitmen organisasi di PT. Pacific Medan Industri memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawannya. Komitmen organisasi yang tinggi umumnya berdampak positif pada kinerja karyawan. Maka dari itu karyawan hanya perlu didukung oleh lingkungan kerja yang mendukung dan kebijakan perusahaan yang tepat agar dapat membantu karyawan dalam mengatasi tekanan. Sehingga, perlu adanya peningkatan strategi untuk memperkuat komitmen, mengembangkan pelatihan keterampilan yang relevan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh *cyberloafing* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan *self control* sebagai variable moderating: studi pada PT. Pacific Medan Industri maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini ada beberapa yang mendukung hipotesis yang diajukan yaitu:

1. *Cyberloafing* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan internet untuk keperluan pribadi selama jam kerja mungkin memberikan waktu istirahat mental yang bermanfaat bagi karyawan di PT. Pacific Medan Industri. Dengan kata lain, sedikit *cyberloafing* dapat membantu mengurangi stres dan kelelahan, sehingga karyawan merasa lebih segar dan produktif dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Sehingga, kebijakan yang seimbang dalam mengelola penggunaan internet pribadi di tempat kerja bisa membantu meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.
2. Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa terikat secara emosional dan memiliki loyalitas tinggi terhadap PT. Pacific Medan Industri cenderung memiliki motivasi yang lebih besar untuk bekerja keras dan mencapai tujuan perusahaan. Komitmen yang kuat

ini meningkatkan dedikasi karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada produktivitas dan kualitas kerja mereka.

3. *Self Control (Z)* tidak dapat memoderasi pengaruh *Cyberloafing (X1)* terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pengendalian diri karyawan tidak cukup kuat untuk memitigasi dampak *cyberloafing* terhadap kinerja. Sehingga, meskipun karyawan memiliki *self control*, mereka tetap tidak mampu sepenuhnya mengendalikan aktivitas *cyberloafing* yang mengganggu produktivitas kerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu mencari pendekatan lain, seperti kebijakan penggunaan internet yang lebih ketat atau program pelatihan yang meningkatkan kesadaran dan disiplin kerja.
4. *Self Control (Z)* tidak dapat memoderasi pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pengendalian diri karyawan tidak cukup untuk memperkuat atau melemahkan hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja. Sehingga, meskipun karyawan memiliki *self control*, komitmen mereka terhadap organisasi tetap tidak secara signifikan meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengeksplorasi strategi lain untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti program pengembangan keterampilan atau insentif yang lebih efektif.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka peneliti memberi saran sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan mengenai hasil penelitian tentang *cyberloafing* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan *self control* sebagai variabel moderating sehingga penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan datang.
2. Bagi perusahaan, diharapkan untuk memperhatikan pentingnya *cyberloafing*, komitmen organisasi, dan *self control* dalam membentuk kinerja karyawan yang efektif. Perusahaan dapat menerapkan kebijakan yang membatasi akses ke situs non-kerja selama jam kerja untuk mengurangi *cyberloafing*. Selain itu, meningkatkan komitmen organisasi melalui program pelatihan dan pengembangan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dapat memotivasi karyawan untuk berkontribusi lebih baik. Juga, perusahaan bisa memberikan pelatihan tentang *self control* dan manajemen waktu agar karyawan dapat mengelola perilaku mereka dengan lebih baik, sehingga kinerja mereka tetap optimal. Dengan demikian, kombinasi dari kebijakan, pelatihan, dan lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu perusahaan mencapai kinerja karyawan yang lebih efektif.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman langsung peneliti dalam proses ini, terdapat beberapa keterbatasan yang menjadi faktor yang perlu diperhatikan oleh peneliti-peneliti mendatang untuk lebih menyempurnakan studi mereka. Penelitian ini sendiri memiliki kekurangan yang perlu diperbaiki untuk penelitian-penelitian masa depan. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini mencakup:

1. Dalam penelitian ini, teridentifikasi bahwa *cyberloafing* dan komitmen organisasi merupakan faktor yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel *self-control* dianggap sebagai variabel pemoderasi yang memainkan peran penting dalam mengatur pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja. Selain itu, terdapat berbagai faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, yang perlu dipertimbangkan dalam analisis lebih lanjut
2. Dalam proses pengambilan data, terkadang informasi yang disampaikan oleh responden melalui kuesioner tidak selalu mencerminkan pandangan yang sebenarnya. Hal ini disebabkan oleh variasi dalam pemikiran, anggapan, dan pemahaman antar responden, serta faktor-faktor seperti kejujuran dalam pengisian kuesioner. Kondisi ini menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh dari kuesioner mungkin tidak secara akurat merepresentasikan pandangan atau sikap yang sesungguhnya dari masing-masing responden.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Widya, Vera; Sari, Meyritha Trifina , Imawati, D. (2021). Hubungan Antara Self Control Dengan Perilaku Cyber Loafing Pada Pegawai Dinas X Kota Samarinda. *Motivasi*, 40–46.
- 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. <https://doi.org/10.30595/Raar.V3i1.16939>
- Agustiani, Y. (2023). Seiko : Journal Of Management & Business Pengaruh Cyberloafing Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pns Pada Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Karawang, 6(2), 498–507.
- Al Utsmani, M. M., & Sukarno, G. (2022). Analisis Stres Kerja Dan Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai Bkpsdm Tuban. *Journal Of Management And Bussines (Jomb)*, 4(2), 983–995. <https://doi.org/10.31539/Jomb.V4i2.4362>
- Ali, M., & Asrori, M. (2018). *Psikologi Remaja: Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Amstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook Of Human Resource Management Practice*. Kogan Page Publisher.
- Andardinata, A., Alimuddin, M. I., & Reski, K. R. (2024). Pengaruh Perilaku Cyberloafing Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Ciomas Adi Satwa Unit Maros. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 13242–13254.
- Andelan, R. (2021). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan Dan Komitmen Normatif Sebagai Penyusun Dimensi Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara X. *Junral Ilmiah Mahasiswa Feb*, 1–17.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'adi, M., & Slamet. (2023). Pengaruh Kesejahteraan Guru Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Mts Nahdlatuth Thullaab Kecamatan Licin. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Sosial (Jipsi)*, 1(4). <https://doi.org/10.58540/Jipsi.V1i4.71>
- Assidiqi, M. I. F., & Suryosukmono, G. (2022). Pengaruh Workload Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Cyberloafing Sebagai Mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi*, 10(3), 2221–2232.
- Azwar, S. (2018). *Metode Penelitian Psikologi Edisi Ii*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Badrianto, Y., & Astuti, D. (2023). Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 841–848. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V6i1.1013>
- Bagis, F., Nuraning, N., Suyoto, Ikhsani, M. M., & Darmawan, A. (2023). The Influence Of Cyberloafing, Self Efficacy, And Organizational Culture On The Performance Of Employees At Regional Revenue Agency, Banyumas District. *International Journal Of Economics, Business And Accounting Research (Ijebar)*, 7(1), 1–11.
- Basuki, N. (2023). Artikel Mengoptimalkan Modal Manusia : Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Untuk. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 182–192.
- Beigi, M. T., & Lajevardi, S. J. (2019). Impact Of Organizational Commitment On Job Performance. *International Journal Of Economics And Business Administration*, 7(2), 189–206. <https://doi.org/10.5958/2321-5763.2020.00046.3>
- Bobi, Y. (2023). Pengaruh Literasi Ekonomi Dan Self Control Terhadap Perilaku Konsumtif Mahasiswa Prodi Pendidikan Ekonomi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (Jurkami)*, 8(2), 497–507. <https://doi.org/10.31932/Jpe.V8i2.2742>
- Budiarti, I., & Pratama, L. (2022a). Pengendalian Diri, Komitmen Organisasional Dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Jasa E-Logistik Bisnis Di Bandung). *Jemba: Journal Of Economics, Management, Business, And Accounting*, 2(1), 37–46.
- Budiarti, I., & Pratama, L. (2022b). Pengendalian Diri, Komitmen Organisasional Dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Jasa E-Logistik Bisnis Di Bandung). *Jemba: Journal Of Economics, Management, Business, And Accounting*, 2(1).
- Cahyaningrum, W., & Yulianti, A. E. (2022). Self Control, Motivation And Cyberloafing On The Performance Of High School And Vocational School Employees In Tarakan During The Covid 19 Pandemic. *Formosa Journal Of Science And Technology*, 1(7), 839–852. <https://doi.org/10.55927/Fjst.V1i7.1793>
- Damayanti, A., Hayati, K., & Mardiana, N. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2), 56. <https://doi.org/10.19184/Ejeba.V9i2.34074>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job Satisfaction And Organizational Commitment Effect In The Transformational Leadership Towards Employee Performance. *European Research On Management And Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/J.Ieeden.2019.05.001>
- Eze, I. F., Lose, T., & Ijeoma, O. (2024). The Effects Of Cyberloafing On

- Employees' Job Performance Among Administrative Staff At A University. *International Journal Of Social Science Research And Review*, 7(1), 159–165. <https://doi.org/10.47814/Ijssrr.V7i1.1736>
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Yogyakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif Dengan 4., Partial Least Square (Pls)*. Edisi. Semarang: Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Kusumadewi, K. A. (2023). *Partial Least Squares Konsep Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 4.0*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghufron, N., & Risnawitaq, R. (2017). *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Goetz, N., & Wald, A. (2022). Similar But Different? The Influence Of Job Satisfaction, Organizational Commitment And Person-Job Fit On Individual Performance In The Continuum Between Permanent And Temporary Organizations. *International Journal Of Project Management*, 40(3), 251–261. <https://doi.org/10.1016/J.Ijproman.2022.03.001>
- Gunawan, A., Sopandi, E., Salsabila, M., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bintang Toedjoe Cikarang. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 1–9.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. ., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem)*. *Long Range Planning* (Vol. 46). Sage: Thousand Oaks. <https://doi.org/10.1016/J.Lrp.2013.01.002>
- Hidayat, M. S., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., Febrian, W. D., Purnama, Y. H., Deswindi, L., & Ekhsan, M. (2024). Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal Of Management And Bussiness*, 6(1), 287–297.
- Hussein, A. S. (2015). *Penelitian Bisnis Dan Manajemen Menggunakan Partial Least Square (Pls) Dengan Smartpls 3.0*. Malang: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Imamoglu, S. Z., Ince, H., Turkcan, H., & Atakay, B. (2019). The Effect Of Organizational Justice And Organizational Commitment On Knowledge Sharing And Firm Performance. *Procedia Computer Science*, 158, 899–906. <https://doi.org/10.1016/J.Procs.2019.09.129>
- Industri, P. P. M. (2023). *Key Perfomance Indicator Pt. Pacific Medan Industri Tahun 2019-2023*.
- Isman, Y., S, H. T. H., & Kusumah, A. (2023). Pengaruh Cyberloafing, Self Control Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Pancuran Karya Pekanbaru. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisiis &*

Akuntansi, 3(1), 1–13.

- Jayasuriya, P., Perera, D., & Padukkage, A. (2024). The Role Of Stress On Cyberloafing And Job Performance : Research Gaps And A Pragmatic Conceptual Framework For Future Research. *International Journal Of Advances In Management And Economics*, 42–59.
- Jufrizen, & Azmi, V. G. (2023). *Penerapan Organizational Commitment Dan Cyberloafing Behavior Terhadap Employee Performance Dengan Self Control*. Format Publishing & Umsu Press.
- Kamil Hafidzi, M., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990–1003. <https://doi.org/10.31933/Jemsi.V4i6.1625>
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: Pt Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Mahsyar, J. H., Fatmasari, D., & Ginna Novarianti Dwi Putri Pramesti, R. P. (2023). Pengaruh Cyberloafing Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Self Control Sebagai Variabel Moderasi (Survei Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Kuningan). *Excellent: Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Pendidikan*, 10(2), 231–246.
- 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. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Pendidikan*, 10(2), 231–246.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Perusahaan Remaja Rosdakarya.
- Marbawi, Se., M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik Dan Penelitian*. Aceh: Unimal Press.
- Mengga, G. S., Batara, M., & Rimpung, E. (2023). Pengaruh Literasi Keuangan, E-Money, Gaya Hidup Dan Kontrol Diri Terhadap Perilaku Konsumtif Mahasiswa Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Indonesia Toraja Grace. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(1), 44–58.
- Mohamed, Zahraa Sabah, & Dawood, T. Z. Yousif. (2024). The Effect Of Cyberloafing Behavior And Organizational Commitment On Job Performance (Applied Research On Al- Mustansiriya University Employees And Academics). *Journal Of Administration And Economics*, 49(142), 251–270. <https://doi.org/10.31272/Jae.I142.1045>

- Monica, I., & Maharani, A. (2020). The Effect Of Cyberloafing On Employee Performance Through Job Satisfaction And Work Commitment. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(4), 491–502.
- Muhammad Busro. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V1i1.7>
- Ovika, M. N., & Praningrum. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Ratu Samban Bengkulu Utara Dimediasi Perilaku Cyberloafing. *Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(3), 791–803. <https://doi.org/10.47476/Reslaj.V6i3.335>
- Paramitha, C. C., & Wahyuni, I. (2023). Pengaruh Cyberloafing Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Self Control Sebagai Variabel Moderasi. *Excellent*, 10(2), 231–246. <https://doi.org/10.36587/Exc.V10i2.1581>
- Putra, R. A. (2021). Determinasi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 562–576.
- Putri, G. A., & Ridlwan Muttaqin. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Agronesia Divisi Industri Es Saripetojo. *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2757–2767. <https://doi.org/10.35870/Jemsi.V9i6.1731>
- Putri, T. E., & Ramadhani, S. (2023). Determinan Kinerja Pegawai Dengan Self Control Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 5, 434–439. <https://doi.org/10.37034/InfEb.V5i2.575>
- Rahmawati, D., & Andhaniwati, E. (2023). Peran Self-Control Dalam Memoderasi Hubungan Persepsi Kemudahan Dan Manfaat Terhadap Perilaku Pembelian Impulsif Pada Pengguna E-Wallet. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 2750–2763. <https://doi.org/10.47467/Alkharaj.V6i3.4681>
- Restika, D., & Bila, S. (2024). Cyberloafing , Organizational Commitment And Employee Performance Moderated By Self- Control. *Proceedings 2nd Medan International Economics And Business*, 2(1), 146–159.
- Rheznadhiya, Y. A., & Suryani, R. E. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Bekasi. *Jurnal Ekonomika*, 6(3), 212–220.
- Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi

- Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), 1126–1140.
- Robbins, C. (2018). *Management 14th Edition*. Canada: Pearson.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior* (16nd Ed, C). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2018). *Organizational Behavior Update Eighteenth Edition*.
- Sao, R., Chandak, S., Pate, B., & Abstract, P. B. (2020). Cyberloafing: Effects On Employee Job Performance And Behavior. *International Journal Of Recent Technology And Engineering (Ijrte)*, 8(5), 1509–1515. <https://doi.org/10.35940/Ijrte.E4832.018520>
- Saragih, N. H., Adnans, A. A., & Ginting, E. D. J. (2022). Pengaruh Organizational Commitment Dan Self Control Terhadap Perilaku Cyberloafing Karyawan Di Tempat Kerja. *Jurnal Psikologi Dan Bimbingan Konseling*, 1(1), 1–23.
- Scales, A. N., & Quincy Brown, H. (2020). The Effects Of Organizational Commitment And Harmonious Passion On Voluntary Turnover Among Social Workers: A Mixed Methods Study. *Children And Youth Services Review*, 110, 104782. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2020.104782>
- Setyanto, A. N., & Ribhan. (2024). Pengaruh Cyberloafing Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Natar Medika. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 10(2), 1125–1133.
- Sinambela, & Potlak, L. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitio, V. S. S. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada Pt . Emerio Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(1), 22–37.
- Sitorus, R. R., Nugrahaningsih, H., Yani, A. S., & Gunawan, G. U. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Prosedur Kerja (Sop). *Media Manajemen Jasa*, 7(2), 18–33.
- Slamet Bambang Riono, M. S., & Utami, S. N. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 2(4), 138–147. <https://doi.org/10.51903/E-Bisnis.V15i2.869>
- Sofiyanti, N., Iriani, D., Wati, F., & Marpaung, A. A. (2019). Morphology, Palynology, And Stipe Anatomy Of Four Common Ferns From Pekanbaru, Riau Province, Indonesia. *Biodiversitas*, 20(1), 327–336. <https://doi.org/10.13057/Biodiv/D200138>

- Sopiah, S., & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi.
- Sudewi, G. A. A. K., Gading, I. K., & Sudarsana, G. N. (2021). Pengembangan Buku Panduan Konseling Kognitif Behavioral Teknik Self-Management Untuk Meningkatkan Self-Control Siswa. *Jurnal Bimbingan Konseling Indonesia*, 6(2), 7. <https://doi.org/10.24036/XXXXXXXXXX-X>
- Sugito, F. A., & Wirapraja, A. (2023). Pengaruh Cyber-Loafing Terhadap Produktivitas Dan Kinerja Tenaga Pendidikan Menggunakan Pendekatan Fenomenologi. *Target: Jurnal Manajemen Bisnis*, 5(2), 187–194. <https://doi.org/10.30812/Target.V5i2.3579>
- Sugiyono. (2019a). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019b). *Mmetodepenelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tambun, S., Soetiuono, A., & Sitorus, R. R. (2023). Pengaruh Literasi Keuangan Dan Inklusi Keuangan Terhadap Perilaku Keuangan Dengan Self Control Sebagai Pemoderasi. *Journal Akuntansi Manajerial*, 8(2), 20–34.
- Tanzeh, Ahmad Arikunto, S. (2019). *Metode Penelitian*, 22–34.
- Thao, P. K., Phuong, N. N. D., Phuc, V. T., & Huan, N. H. (2024). Organizational Commitment And Its Impact On Employee Performance In The Water Supply Industry: Dataset From Vietnamese State-Owned Enterprises. *Data In Brief*, 52. <https://doi.org/10.1016/J.Dib.2024.110029>
- Valentsia, J., & Leovani, E. (2023). Cyberloafing Dan Kontrol Diri Dalam Kinerja Karyawan Gen Z Di Palembang. *Strata Business Review*, 1(2), 153–161. <https://doi.org/10.59631/Sbr.V1i2.32>
- Violita, V. (2020). The Effect Of Organizational Commitment And Organizational Climate On Employee Performance In Ministry Of Communication And Informatics Jakarta. *International Humanities And Applied Sciences Journal (Ihasj)*, 2(1), 40–45. <https://doi.org/10.26533/Sneb.V1i1.872>
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pt.Rajagrafindo Persada.
- Widya, V., Sari, M. T., & Imawati, D. (2021). Hubungan Antara Self Control Dengan Perilaku Cyber Loafing Pada Pegawai Dinas X Kota Samarinda. *Motivasi*, 40–46. Retrieved From https://ejournal2.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_bk/index%0ajbki

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

**PENGARUH *CYBERLOAFING* DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *SELF CONTROL*
SEBAGAI VARIABLE MODERATING:
STUDI PADA PT. PACIFIC
MEDAN INDUSTRI**

Nama (Boleh Inisial)	:		
Jenis Kelamin	:	<input type="checkbox"/> Laki-laki	<input type="checkbox"/> Perempuan
Usia	:	<input type="checkbox"/> 20-30 Tahun	<input type="checkbox"/> 41-50 Tahun
		<input type="checkbox"/> 31-40 Tahun	<input type="checkbox"/> >51 Tahun
Pendidikan	:	<input type="checkbox"/> SMU	<input type="checkbox"/> S1
		<input type="checkbox"/> D3	<input type="checkbox"/> S2
Jabatan	:		
Masa kerja	:	<input type="checkbox"/> 1-5 Tahun	<input type="checkbox"/> 11-15 Tahun
		<input type="checkbox"/> 6-10 Tahun	<input type="checkbox"/> >15 Tahun

Dalam rangka kebutuhan data sebagai bahan tesis saya dengan judul pengaruh *Cyberloafing* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan *self control* sebagai variable moderating pada perusahaan kita, maka Saya Eli Mulyati dengan NPM 2220030046 Magister Manajemen dengan konsentrasi MSDM bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan tesis saya. Besar harapan saya bapak/ibu dapat memberikan jawaban atas beberapa

pernyataan kuesioner berikut dengan jujur sesuai skala linier jawaban yang disediakan.

Keterangan alternatif jawaban:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No	Pertanyaan	Skala Penilaian				
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
Kinerja (Y)						
Pengetahuan						
1	Saya memiliki pemahaman mendalam tentang tugas-tugas yang diperlukan dalam pekerjaan.					
2	Saya memiliki pemahaman yang komprehensif tentang tujuan dan strategi perusahaan.					
Keterampilan						
3	Saya memiliki keterampilan interpersonal yang kuat, termasuk kemampuan untuk berkomunikasi dengan jelas, berkolaborasi dengan tim					
4	Saya mampu mengembangkan dan memperbarui keterampilan secara terus-menerus sesuai dengan perkembangan industri.					
Kemampuan						
5	Saya memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan kerja.					
6	Saya memiliki kemampuan untuk mengembangkan strategi yang efektif.					
Attitude						
7	Saya mempunyai sikap kooperatif dan dapat bekerja secara efektif dalam tim, mendukung rekan kerja.					
8	Saya memiliki sikap yang fleksibel, adaptif terhadap perubahan dan mampu menghadapi tantangan dengan keyakinan dan ketenangan.					
Tanggung Jawab						
9	Saya siap bertanggung jawab atas kesalahan					

	atau kegagalan yang terjadi dalam pekerjaan.					
10	Saya mampu mengelola tanggung jawab secara efektif, termasuk mengatur prioritas, menghadapi tantangan.					

No	Pertanyaan	Skala Penilaian				
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
Cyberloafing (X1)						
Minus Cyberloafing						
1	Saya memiliki kesadaran yang tinggi akan dampak negatif <i>Cyberloafing</i> terhadap kinerja pribadi maupun tim.					
2	Saya menggunakan teknologi dengan bijaksana, hanya untuk tujuan yang berkaitan dengan pekerjaan dan peningkatan produktivitas.					
3	Saya mampu mengelola waktu dengan efektif, mengalokasikan waktu dengan bijaksana untuk tugas-tugas yang mendesak dan penting.					
4	Saya memanfaatkan istirahat di tempat kerja untuk memulihkan energi.					
Serious Cyberloafing						
5	Saya melakukan <i>Cyberloafing</i> bahkan ketika mengetahui bahwa pekerjaan yang seharusnya diselesaikan masih menumpuk atau mendesak.					
6	Saya mengabaikan atau menunda-nunda tugas-tugas yang sulit atau membosankan dengan cara menggunakan internet untuk kegiatan yang menghibur.					
7	Saya mengalami kesulitan untuk memisahkan waktu kerja maupun waktu pribadi, sehingga terus menerus terlibat dalam <i>Cyberloafing</i> bahkan di luar jam kerja.					
8	Saya menunjukkan ketidakpedulian terhadap dampak negatif <i>Cyberloafing</i> terhadap produktivitas pribadi maupun tim.					

No	Pertanyaan	Skala Penilaian				
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
Komitmen (X2)						
Komitmen Afektif						
1	Saya merasa terinspirasi oleh budaya organisasi yang positif.					
2	Saya merasa terhubung secara emosional dengan produk atau layanan yang ditawarkan oleh perusahaan.					
3	Saya merasa terdorong untuk tetap bertahan dan berkontribusi bahkan dalam situasi yang sulit atau tidak pasti, karena ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan.					
Komitmen Berkelanjutan						
4	Saya bersedia untuk mengatasi tantangan dan hambatan yang muncul di sepanjang pekerjaan, sebagai bagian dari komitmen untuk tetap setia pada perusahaan.					
5	Saya mengembangkan pola pikir jangka panjang dalam pengambilan keputusan, dengan mempertimbangkan dampak jangka panjang terhadap hubungan dengan perusahaan.					
6	Saya berdedikasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif.					
Komitment Normatif						
7	Saya berpartisipasi dalam kegiatan sosial seperti kegiatan amal yang diselenggarakan oleh perusahaan sebagai bentuk tanggung jawab sosial korporat.					
8	Saya merasa memiliki kewajiban untuk memberikan kontribusi yang berarti bagi perusahaan sebagai balasan atas investasi.					
9	Saya mempertimbangkan dampak sosial ekonomi dari keputusan individu terhadap perusahaan.					

No	Pertanyaan	Skala Penilaian				
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
<i>Self Control (Z)</i>						
Kontrol Perilaku						
1	Saya mampu menahan diri dari godaan untuk terlibat dalam kegiatan yang mengganggu produktivitas di tempat kerja.					
2	Saya menghindari kebiasaan menunda-nunda tugas-tugas yang sulit atau membosankan.					
3	Saya berkomitmen untuk mengembangkan dan memperkuat kemampuan kontrol diri secara terus-menerus melalui latihan, refleksi, praktik kesadaran diri.					
Kontrol Kognitif						
4	Saya bisa mengendalikan impuls untuk membuat keputusan yang ceroboh atau berdasarkan emosi, dan melakukan pertimbangan yang rasional dan bijaksana.					
5	Saya bisa mengenali pikiran negatif atau distraktif yang muncul selama bekerja.					
6	Saya menggunakan metode analisis yang tepat untuk mengevaluasi situasi atau masalah yang kompleks.					
Kontrol Pengambilan Keputusan						
7	Saya mampu membedakan antara keputusan yang mendesak dan yang penting, serta mengatur prioritas secara bijaksana dalam menanggapi setiap situasi.					
8	Saya mampu mengatasi ketidakpastian, kompleksitas dalam situasi pengambilan keputusan, dengan tetap tenang dalam mengevaluasi opsi yang tersedia.					
9	Saya mampu menerima tanggung jawab penuh atas hasil dari keputusan yang diambil, baik itu berhasil atau tidak kemudian belajar dari pengalaman tersebut untuk meningkatkan kemampuan dalam mengambil keputusan yang efektif.					

Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian

Kinerja Karyawan (Y)									
K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	2	3	3	2	2	3	3	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	4	5	1	2	3	4	5	1	2
3	2	1	5	4	3	2	1	5	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	4	5	5	4
3	3	2	2	3	3	3	4	3	3
3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	1	2	2	3	2	3
3	3	3	3	4	4	4	4	5	5
2	3	3	2	3	4	4	2	1	2
3	3	3	3	4	4	4	5	4	4
3	4	2	2	4	3	3	5	5	5
4	4	2	2	1	1	1	2	2	1
3	3	2	2	5	5	5	4	5	5
2	1	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	4	3	4	4	4	5	4	4
5	4	2	3	3	2	3	3	3	2
3	3	1	1	3	3	3	4	4	4
2	2	2	2	4	4	4	5	5	5
2	3	2	2	3	3	3	5	3	3
5	5	3	2	3	3	2	4	5	5
1	2	2	2	3	3	3	4	4	4
4	4	2	2	4	3	3	3	3	3
5	5	3	2	4	4	4	5	4	4
2	1	3	2	3	3	3	4	5	5
5	5	2	1	3	3	3	2	2	2
5	5	4	4	2	2	2	1	1	1
4	4	4	3	2	1	1	2	2	2
2	2	2	5	2	2	2	2	3	3

4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
1	2	1	1	1	3	4	3	2	2
5	5	4	2	3	3	3	2	3	2
5	5	5	2	3	3	3	3	4	4
2	2	2	2	2	1	2	4	4	3
2	2	1	5	3	4	1	5	5	4
2	1	2	4	5	5	3	4	4	2
4	5	5	5	4	4	4	2	2	3
2	2	2	3	2	2	3	4	4	4
4	4	4	3	3	3	4	2	2	5
5	4	4	4	4	4	3	5	5	4
4	4	4	2	3	3	4	5	5	3
3	3	4	3	3	2	4	3	3	2
4	4	4	4	3	3	1	3	3	3
5	5	5	4	2	2	5	3	4	2
2	2	2	3	2	2	3	4	4	3
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	1	2	3	4	5	1	2
2	2	3	2	2	4	5	5	4	2

<i>Cyberloafing (X1)</i>							
Cyber1	Cyber2	Cyber3	Cyber4	Cyber5	Cyber6	Cyber7	Cyber8
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	2	2	3	3	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1
1	2	3	4	5	1	2	3
5	4	3	2	1	5	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5
2	1	1	2	2	2	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	4	4	5
3	2	2	2	2	3	2	2

4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	5	4	4	3	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	4	4	3
5	5	5	4	4	5	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	2	2	1	1	1
2	2	2	1	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	3	3	3	2	2	3
3	2	3	3	3	3	2	3
4	4	3	3	3	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	3	3	3	4	5	3
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	5	5	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	2	1	1	3	4
5	3	3	1	2	3	3	3
4	5	5	2	2	3	3	3
1	2	2	2	2	2	1	2
5	2	2	1	5	3	4	1
5	2	1	2	4	5	5	3
4	4	5	5	5	4	4	4
3	2	2	2	3	2	2	3
3	4	4	4	3	3	3	4
4	5	4	4	4	4	4	3
3	4	4	4	2	3	3	4
2	3	3	4	3	3	2	4
3	4	4	4	4	3	3	1
3	5	5	5	4	2	2	5
4	2	2	2	3	2	2	3
3	4	4	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
1	2	3	4	5	1	2	3

2	2	2	3	2	2	4	5
---	---	---	---	---	---	---	---

Komitmen Organisasi (X2)								
Komit 1	Komit 2	Komit 3	Komit 4	Komit 5	Komit 6	Komit 7	Komit 8	Komit 9
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	2	2	3	3	2	2	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	5	1	2	3	4	5	1	2
2	1	5	4	3	2	1	5	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	1	1	2	2	2	4
5	5	5	5	5	5	5	5	2
5	5	5	5	5	5	5	5	3
5	5	4	4	5	5	5	4	4
2	2	3	2	2	2	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	3
4	4	3	3	5	4	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	1
3	3	4	4	3	3	3	4	5
4	4	5	5	5	4	4	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2	4
2	2	1	1	1	2	2	1	2
1	2	2	2	2	1	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	2
3	3	2	2	3	3	3	2	5
3	3	3	2	3	3	3	3	5
3	3	4	4	3	3	3	4	2
5	5	5	5	5	5	5	5	4
3	3	4	5	3	3	3	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3	5
2	3	3	3	3	3	2	3	3

4	4	4	3	1	1	5	5	4
3	2	2	2	5	5	1	2	1
2	3	2	4	5	5	4	5	5
3	4	4	3	4	4	5	4	5
4	4	3	2	3	3	3	3	1
5	5	4	5	5	4	4	4	5
4	4	2	2	3	3	3	2	5
2	2	3	3	2	3	3	3	4
4	4	4	3	3	3	3	4	3
2	2	5	5	4	5	5	5	3
5	5	4	4	2	3	3	4	4
5	5	3	2	2	3	3	3	3
3	3	2	1	2	1	2	2	2
3	3	3	2	3	2	3	3	3
3	4	2	2	1	2	2	2	3
4	4	3	3	1	3	3	3	4
3	4	4	4	3	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	1	2	3	4	5	1	2
5	4	2	3	1	3	2	2	2

<i>Self Control (Z)</i>								
SC1	SC2	SC3	SC4	SC5	SC6	SC7	SC8	SC9
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	2	2	3	3	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	4	5	1	2	3	4	5	1
3	2	1	5	4	3	2	1	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	2	3	3
2	3	3	2	3	2	2	3	2
1	1	2	2	2	1	2	2	2
2	2	2	2	2	3	3	3	3
2	2	1	2	2	2	1	1	1
3	2	3	3	2	2	1	2	2

2	2	3	3	3	3	4	4	3
2	2	2	1	1	2	2	1	2
3	2	2	2	2	1	2	2	2
3	2	2	3	3	2	1	2	2
2	1	1	2	2	2	2	1	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	3	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	3
2	1	2	2	2	2	2	1	1
1	2	2	2	1	5	5	5	5
2	2	2	1	2	4	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	4	4
2	2	3	2	2	3	3	3	3
3	2	2	5	5	2	2	2	2
4	2	2	3	4	5	2	2	5
3	4	4	2	3	4	3	2	3
3	4	4	2	3	2	2	3	2
3	4	4	2	5	3	4	4	2
3	3	3	2	3	3	2	2	2
3	1	1	5	5	4	4	4	5
2	5	5	1	2	1	1	2	1
4	5	5	4	5	5	5	5	4
3	4	4	5	4	5	5	5	5
2	3	3	3	3	2	2	2	2
5	5	4	4	4	4	5	5	
2	3	3	3	2	5	5	5	5
3	2	3	3	3	5	5	5	4
3	3	3	3	4	3	2	2	3
5	4	5	5	5	4	4	4	4
4	2	3	3	4	5	5	5	5
2	2	3	3	3	5	4	4	3
1	2	1	2	2	5	5	5	5
2	3	2	3	3	3	4	4	4
2	1	2	2	2	3	3	3	3
3	1	3	3	3	4	3	3	4
4	3	4	4	4	3	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	3	3
3	4	5	1	2	3	4	5	1

3	1	3	2	2	1	1	2	2
---	---	---	---	---	---	---	---	---

Lampiran 3 Hasil *Output* Penelitian

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
K1	0.939	0.361	Valid
K2	0.935	0.361	Valid
K3	0.937	0.361	Valid
K4	0.941	0.361	Valid
K5	0.940	0.361	Valid
K6	0.942	0.361	Valid
K7	0.943	0.361	Valid
K8	0.939	0.361	Valid
K9	0.936	0.361	Valid
K10	0.939	0.361	Valid

Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2024.

Hasil Uji Validitas Variabel *Cyberloafing* (X1)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
<i>Cyber1</i>	0.955	0.361	Valid
<i>Cyber2</i>	0.963	0.361	Valid
<i>Cyber3</i>	0.956	0.361	Valid
<i>Cyber4</i>	0.956	0.361	Valid
<i>Cyber5</i>	0.957	0.361	Valid
<i>Cyber6</i>	0.960	0.361	Valid
<i>Cyber7</i>	0.963	0.361	Valid
<i>Cyber8</i>	0.955	0.361	Valid

Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2024.

Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Komit1	0.960	0.361	Valid
Komit2	0.961	0.361	Valid
Komit3	0.959	0.361	Valid
Komit4	0.965	0.361	Valid
Komit5	0.967	0.361	Valid
Komit6	0.960	0.361	Valid
Komit7	0.961	0.361	Valid
Komit8	0.959	0.361	Valid

Komit9	0.965	0.361	Valid
--------	-------	-------	-------

Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2024.

Hasil Uji Validitas Variabel *Self Control* (M)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Sc1	0.749	0.361	Valid
Sc2	0.781	0.361	Valid
Sc3	0.777	0.361	Valid
Sc4	0.790	0.361	Valid
Sc5	0.780	0.361	Valid
Sc6	0.745	0.361	Valid
Sc7	0.749	0.361	Valid
Sc8	0.746	0.361	Valid
Sc9	0.742	0.361	Valid

Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2024.

Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.945	10

Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2024.

Hasil Uji Reabilitas Variabel *Cyberloafing* (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.963	8

Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2024.

Hasil Uji Reabilitas Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.966	9

Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2024.

Hasil Uji Reabilitas Variabel *Self Control* (M)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.784	9

Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2024.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	29	53.7	53.7	53.7
	Perempuan	25	46.3	46.3	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2024.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	13	24.1	24.1	24.1
	31-40 Tahun	24	44.4	44.4	68.5
	41-50 Tahun	11	20.4	20.4	88.9
	>50 Tahun	6	11.1	11.1	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2024.

Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Latar Belakang Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	8	14.8	14.8	14.8
	D3	7	13.0	13.0	27.8
	S1	30	55.6	55.6	83.3
	S2	9	16.7	16.7	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2024.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	21	38.9	38.9	38.9
	6-10 Tahun	14	25.9	25.9	64.8
	11-15 Tahun	11	20.4	20.4	85.2
	>15 Tahun	8	14.8	14.8	100.0
	Total	54	100.0	100.0	

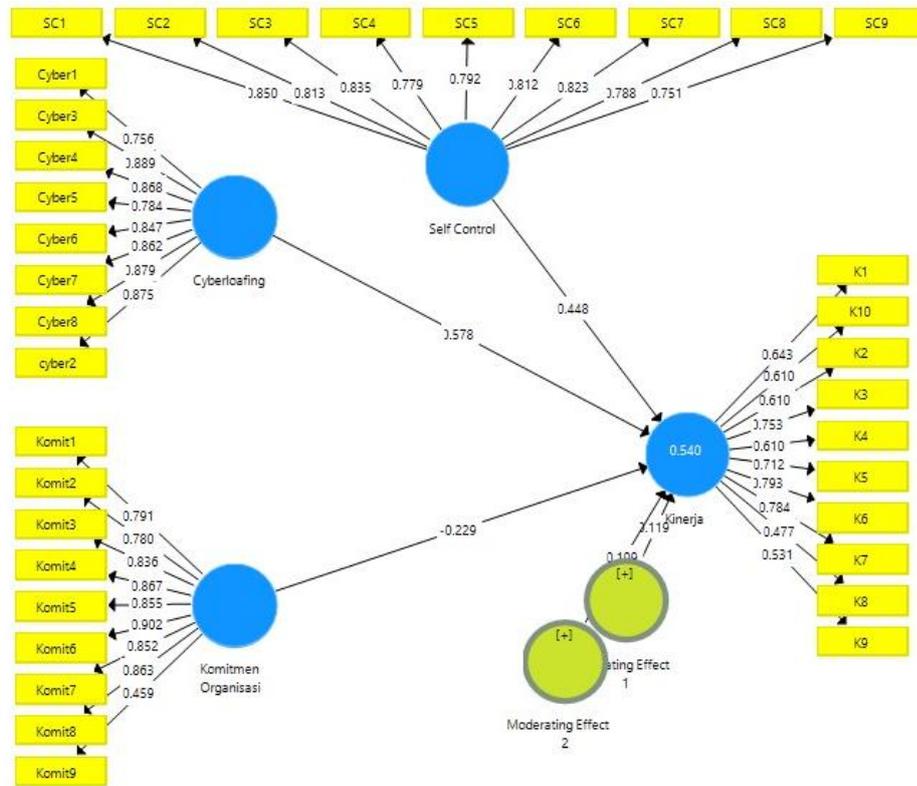
Sumber: Hasil *Output* SPSS, 2024.

Outer Loading Factor Pertama

	Kinerja (Y)	Cyberloafing (X1)	Komitmen Organisasi (X2)	Self Control (Z)
K1	0.643			
K2	0.610			
K3	0.753			
K4	0.610			
K5	0.712			
K6	0.793			
K7	0.784			
K8	0.477			
K9	0.531			
K10	0.610			
Cyber1		0.756		
Cyber2		0.875		
Cyber3		0.889		
Cyber4		0.868		
Cyber5		0.784		
Cyber6		0.847		
Cyber7		0.862		
Cyber8		0.879		
Komit1			0.791	
Komit2			0.780	
Komit3			0.836	
Komit4			0.867	
Komit5			0.855	
Komit6			0.902	
Komit7			0.852	
Komit8			0.863	
Komit9			0.459	
Sc1				0.850
Sc2				0.813
Sc3				0.835
Sc4				0.779
Sc5				0.792
Sc6				0.812
Sc7				0.823
Sc8				0.788

Sc9			0.751
-----	--	--	-------

Sumber: Hasil *Output* PLS, 2024.



Sumber: Hasil *Output* PLS, 2024.

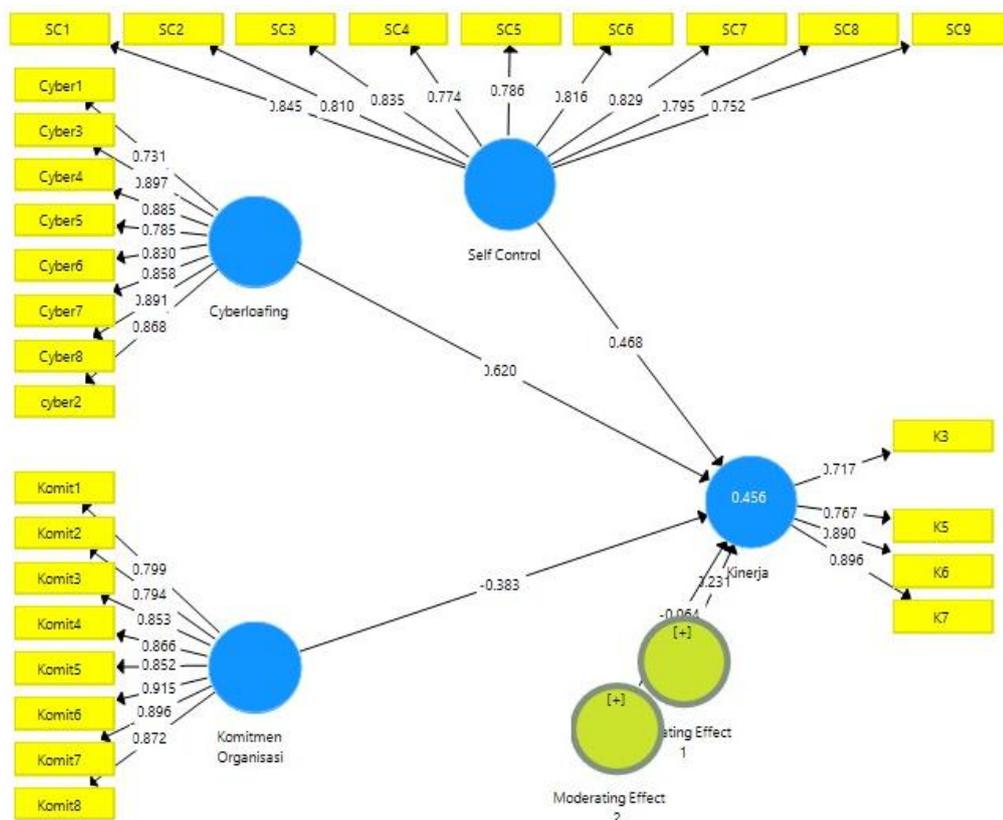
Gambar Outer Loading Factor Pertama

Outer Loading Factor Kedua

	Kinerja (Y)	Cyberloafing (X1)	Komitmen Organisasi (X2)	Self Control (Z)
K3	0.717			
K5	0.767			
K6	0.890			
K7	0.896			
Cyber1		0.731		
Cyber2		0.868		
Cyber3		0.897		
Cyber4		0.885		
Cyber5		0.785		
Cyber6		0.830		
Cyber7		0.858		
Cyber8		0.891		

Komit1			0.799	
Komit2			0.794	
Komit3			0.853	
Komit4			0.866	
Komit5			0.852	
Komit6			0.915	
Komit7			0.896	
Komit8			0.872	
Sc1				0.845
Sc2				0.810
Sc3				0.835
Sc4				0.774
Sc5				0.786
Sc6				0.816
Sc7				0.829
Sc8				0.795
Sc9				0.752

Sumber: Hasil *Output* PLS, 2024.



Sumber: Hasil *Output* PLS, 2024.
Gambar Outer Loading Factor Kedua

Hasil Uji Discriminat Validity

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Kinerja Karyawan (Y)	0.837	0.839	0.892	0.675
<i>Cyberloafing</i> (X1)	0.943	0.963	0.952	0.714
Komitmen Organisasi (X2)	0.949	0.969	0.957	0.734
<i>Self Control</i> (Z)	0.932	0.936	0.943	0.648
<i>Cyberloafing</i> (X1)* <i>Self Control</i> (Z)	1.000	1.000	1.000	1.000
Komitmen Organisasi (X2)* <i>Self Control</i> (Z)	1.000	1.000	1.000	1.000

Sumber: Hasil *Output* PLS, 2024.

Hasil Uji Composite Reability

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Kinerja Karyawan (Y)	0.837	0.839	0.892	0.675
<i>Cyberloafing</i> (X1)	0.943	0.963	0.952	0.714
Komitmen Organisasi (X2)	0.949	0.969	0.957	0.734
<i>Self Control</i> (Z)	0.932	0.936	0.943	0.648
<i>Cyberloafing</i> (X1)* <i>Self Control</i> (Z)	1.000	1.000	1.000	1.000
Komitmen Organisasi (X2)* <i>Self Control</i> (Z)	1.000	1.000	1.000	1.000

Sumber: Hasil *Output* PLS, 2024.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Karyawan	0.456	0.399

Sumber: Hasil *Output* PLS, 2024.

Hasil Uji Signifikansi (t-Statistic)

	Sampel Asli (O)	Rata-Rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
<i>Cyberloafing</i> (X1) → Kinerja Karyawan	0.620	0.536	0.231	2.681	0.010
Komitmen Organisasi (X2) → Kinerja Karyawan	-0.383	-0.306	0.157	2.444	0.018
<i>Cyberloafing</i> (X1)* <i>Self Control</i> (Z) → Kinerja Karyawan	0.231	0.217	0.252	0.917	0.363
Komitmen Organisasi (X2)* <i>Self Control</i> (Z) → Kinerja Karyawan	-0.064	-0.036	0.296	0.216	0.830

Sumber: Hasil *Output* PLS, 2024.