



PENGARUH *CYBERLOAFING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *SELF CONTROL* SEBAGAI VARIABLE MODERASI

Nina Adelina, Handoko Bagas Saputro



Affiliation:

Management Department, STIE
Bhakti Surakarta

*Correspondence:

adelinanina206@gmail.com

Article Process:

Submitted:
February 17, 2023

Reviewed:
February 22, 2023

Revised:
February 28, 2023

Accepted:
February 28, 2023

Published:
February 28, 2023

Citation:

Adelina, N. Saputro, H. B..
(2023). Pengaruh Cyberloafing
terhadap Kinerja Karyawan
dengan Self Control sebagai
Variabel Moderasi. *Review of
Applied Accounting Research*, 3(1),
85-99.

Office Address:

Jl. K.H. Ahmad Dahlan,
Dukuhwaluh, Kec.
Kembaran, Kabupaten
Banyumas, Jawa Tengah
53182

e-ISSN : 2807-8969

ABSTRAK

Istilah cyberloafing digunakan untuk menggambarkan tindakan sukarela karyawan menggunakan akses Internet perusahaan mereka untuk tujuan yang tidak terkait dengan pekerjaan selama jam kerja. Beberapa contoh perilaku cyberloafing yang dilakukan karyawan adalah belanja online, browsing, browsing media sosial, mencari pekerjaan, mengirim dan menerima email pribadi, serta mendownload file yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Cyberloafing berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan dan Lelang Negara Surakarta, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat cyberloafing yang dilakukan oleh pegawai maka semakin baik kinerja pegawai, dan sebaliknya semakin rendah tingkat cyberloafing dilakukan oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan menurun. Self control memoderasi hubungan antara cyberloafing terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Surakarta dan Lelang, dengan pengaruh negatif yang signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat cyberloafing yang dilakukan oleh pegawai akan menurunkan self control pegawai sehingga menurunkan kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat cyberloafing yang dilakukan oleh pegawai akan meningkatkan pengendalian diri sehingga kinerja pegawai juga akan meningkat.

Kata kunci; Cyberloafing, pengendalian diri, kinerja karyawan

ABSTRACT

The term cyberloafing is used to describe the voluntary act of employees using their company's Internet access for non-work-related purposes during working hours. Some examples of cyberloafing behavior by employees are online shopping, browsing, browsing social media, looking for work, sending and receiving personal emails, and downloading files that are not related to work. Cyberloafing has a significant positive effect on employee performance at the Surakarta State Property and Auction Service Office, so it can be concluded that the higher the level of cyberloafing carried out by employees, the better the employee performance, and conversely the lower the level of cyberloafing carried out by employees, the employee's performance will decrease. Self control moderates the relationship between cyberloafing on the performance of employees of the Surakarta State Wealth Service Office and Auction, with a significant negative effect, so it can be concluded that the higher the level of cyberloafing carried out by employees will reduce employee self control thereby reducing employee performance, and vice versa, the lower the level of cyberloafing carried out by employees will increase self-control so that employee performance will also increase

Keywords; Cyberloafing, self-control, employee performance

PENDAHULUAN

Dalam beberapa dekade terakhir ini terjadi kemajuan teknologi yang juga mendorong terjadinya perubahan besar lainnya di seluruh penjuru dunia. Perkembangan Teknologi Informasi dan Internet merupakan perubahan paling signifikan yang membuka jalan menuju era informasi. Di era informasi ini, Teknologi Internet telah menjadi bagian yang tak terelakkan dari kehidupan pribadi dan bisnis setiap orang dan membawa manfaat yang sangat besar, hanya dengan menggunakan fasilitas internet segala jenis informasi dapat diperoleh dengan cepat. Dengan semakin cepatnya informasi yang diperoleh, perkembangan teknologi kini telah memperkecil hambatan fisik terhadap komunikasi dan memungkinkan setiap orang untuk berinteraksi secara bebas dalam skala global. Saat ini, tidak dapat dihindari bagi organisasi untuk menggunakan internet dan media sosial untuk mendapatkan keunggulan kompetitif untuk bereaksi terhadap permintaan konsumen secara efektif dan efisien. Organisasi dituntut untuk cepat mengidentifikasi dan memanfaatkan potensi yang ditawarkan oleh internet sebagai media untuk menjalankan bisnis dengan cara nontradisional, dan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja karyawan (Lim, 2002). Beberapa organisasi memfasilitasi para karyawan dengan akses internet untuk dapat menggunakan teknologi agar menunjang kinerja. Koay (2018) mempelajari bahwa internet digunakan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, memudahkan komunikasi dan untuk mengakses pelanggan bahkan di pelosok dunia.

Kinerja karyawan dapat meningkat dengan fasilitas yang diberikan internet dalam mempermudah kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi mampu mendorong berkembangnya organisasi dan ketika karyawan memiliki kinerja baik, maka akan menunjukkan hasil kerja yang tinggi dan sebaliknya ketika kinerja karyawan buruk, maka hasil kerja akan rendah (Rotundo & Sackett, 2002). Kinerja yang baik adalah kinerja yang kuantitas dan kualitas yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan kinerja yang baik, maka produktivitas organisasi pun dapat meningkat. Peningkatan produktivitas inilah yang diharapkan oleh semua organisasi guna mencapai tujuan setiap organisasi (Fathikin, 2017). Namun keberadaan fasilitas internet yang disediakan bagi karyawan sering disalahgunakan untuk mengakses internet yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya dan untuk keperluan pribadi mereka atau biasa disebut *cyberloafing*.

Istilah *cyberloafing* digunakan untuk menggambarkan tindakan sukarela karyawan yang menggunakan akses Internet perusahaan mereka untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja (Lim, 2002). Beberapa contoh perilaku *cyberloafing* yang dilakukan karyawan yaitu belanja *online*, *browsing*, menjelajah media sosial, mencari pekerjaan, mengirim dan menerima *email* pribadi, serta mengunduh *file* yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (Greenfield, 2002). Mengingat kemajuan teknologi informasi dan komunikasi, *cyberloafing* telah berubah dalam beberapa tahun terakhir ini. 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. Namun, Perilaku *cyberloafing* harusnya dapat dikurangi, jika karyawan memiliki kontrol diri yang tinggi sehingga *cyberloafing* di tempat kerja tidak terjadi pada saat jam kerja.

Self control merupakan salah satu faktor internal individu yang menyebabkan munculnya perilaku *cyberloafing* (Ozler & Polat, 2012). 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 (Tangney, *et al* 2004).

Dengan semakin meningkatnya penggunaan internet di kalangan karyawan tentu akan berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan tersebut, baik itu positif maupun negatif. *Cyberloafing* dipandang oleh beberapa peneliti hanya sebagai pemborosan waktu dan merugikan organisasi (Armstrong L, 2000; Jia HH, 2013). Bukti dari Fox (2007) menunjukkan bahwa beberapa karyawan menghabiskan waktu 5-6 jam perhari untuk menjelajah internet di tempat kerja. Perkiraan jumlah karyawan Amerika yang melakukan *cyberloafing* di tempat kerja mencapai 34 juta, yang menyebabkan hilangnya waktu produktivitas dengan total \pm 200,6 juta jam per minggu (Debt Cubed, 2006). Demikian pula, bukti lain menunjukkan bahwa karyawan di Inggris Raya menghabiskan sekitar 40% waktu mereka untuk *cyberloafing* (Amble, 2004) dan ini merugikan bisnis Inggris sekitar £ 154 juta setahun (Hallett, 2002).

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Lim. (2012). Melakukan penelitian dengan judul *Cyberloafing* di tempat Kerja: Keuntungan atau Kerugian Pekerjaan?. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beberapa bentuk *cyberloafing* di tempat kerja dapat diterima. Berdasarkan gender, pria melaporkan bahwa *cyberloafing* memiliki dampak positif pada pekerjaan dibandingkan dengan wanita. Selain itu, temuan menunjukkan bahwa aktivitas browsing memiliki dampak positif pada emosi karyawan sementara aktivitas email berdampak negative?

1. Koay. (2018). Melakukan penelitian dengan judul Haruskah *cyberloafing* diizinkan di tempat kerja ?
2. Malik Saleh. (2018). Melakukan penelitian dengan judul Pengaruh *Cyberloafing* terhadap Produktivitas Karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan peluang seseorang menghabiskan nol jam menggunakan internet terlihat lebih produktif. Peningkatan 1 jam penggunaan internet untuk aktivitas pendidikan akan meningkatkan peluang produktif sebanyak tiga kali lipat. Dianggap penting untuk mengizinkan karyawan terlibat dalam kegiatan rekreasi
3. Sumera Syed. (2020). Melakukan penelitian dengan judul Dampak *Cyberloafing* pada Prestasi Kerja Karyawan: Tinjauan Literatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *cyberloafing* dapat berdampak positif dan negatif pada kinerja kerja karyawan. Dengan kata lain, sedikit *cyberloafing* penting untuk komunikasi yang sehat, inovasi dan produktivitas, sementara menggunakan internet yang tidak sesuai secara berlebihan ternyata berdampak buruk pada kinerja pekerjaan. Oleh karena itu, disarankan untuk tidak sepenuhnya menekan *cyberloafing* tetapi merancang strategi pengendalian *cyberloafing* yang sama-sama dapat diterima oleh karyawan dan perusahaan. Oleh karena itu, dengan penerapan kebijakan pengendalian *cyberloafing* yang tepat, hasil positif dari *cyberloafing* dapat dicapai.

Hipotesis

1. Pengaruh perilaku Cyberloafing terhadap kinerja

Cyberloafing digambarkan sebagai suatu perilaku pegawai yang menggunakan akses internet di jam kerja untuk kegiatan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Koay (2018) mempelajari bahwa internet digunakan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, memudahkan komunikasi dan untuk mengakses pelanggan bahkan di pelosok dunia. Penelitian yang dilakukan oleh Lim dan Chen (2012), menunjukkan bahwa *cyberloafing* memiliki dampak positif pada kinerja pegawai karena memungkinkan pegawai untuk beristirahat dari pekerjaan. Oleh karena itu, sangatlah penting bagi para peneliti untuk memeriksa bagaimana dan kapan *cyberloafing* dapat memiliki efek positif pada pekerjaan sehingga potensi manfaatnya dapat digunakan dengan baik. Dengan demikian, hipotesis yang dirumuskan adalah :

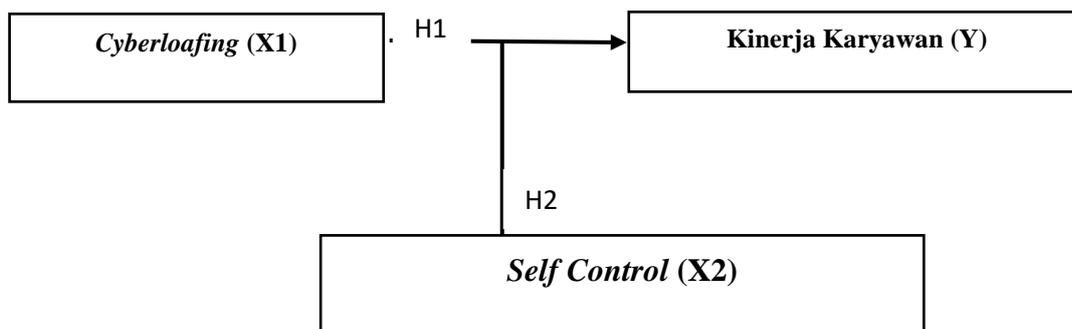
H1 : Perilaku *Cyberloafing* berpengaruh positif terhadap kinerja

2. Pengaruh perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja yang dimoderasi *self-control*

John dan Indvik (2003) saat membahas manfaat organisasi dari pengurangan *cyberloafing* di tempat kerja harus mempertimbangkan bahwa *cyberloafing* mengarah pada penyalahgunaan waktu yang merupakan aset besar dan mengurangi pegawai dari menyelesaikan tuntutan pekerjaan mereka. Perilaku *cyberloafing* akan mempengaruhi kinerja karyawan secara negatif jika tidak diikuti oleh *self control* yang baik dari individu di dalam organisasi. Karyawan yang memiliki kontrol diri yang rendah akan lebih besar melakukan *cyberloafing* dibanding karyawan yang memiliki kontrol diri yang tinggi. Dengan demikian, hipotesis yang dirumuskan adalah :

H2 : Perilaku *Cyberloafing* berpengaruh positif terhadap Kinerja yang di moderasi oleh *Self Control*

Berdasarkan hipotesis yang dirumuskan, hubungan antar variable yang dikonsepsikan dapat digambarkan dalam bentuk model yang mendeskripsikan hubungan pengaruh Kinerja Karyawan, *Cyberloafing*, dan *Self Control*. Berikut adalah model dalam penelitian ini :



Model penelitian ini menjelaskan pengaruh *Cyberloafing* dan *self-control* terhadap kinerja karyawan. Model ini bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan (H1). *Cyberloafing* terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh *self control* (H2).

METODE PENELITIAN

89

Berdasar karakteristik masalah yang diteliti, penelitian ini termasuk ke dalam penelitian survei yang bersifat causal study, yaitu studi dimana peneliti ingin menemukan penyebab dari satu atau lebih masalah. Penelitian ini memakai pendekatan metode kuantitatif dengan metode survei, dalam penelitian menggunakan metode survei informasi diambil dari responden menggunakan kuesioner. Menurut Jogiyanto (2010), penelitian metode survei dipakai untuk mendapatkan data berupa opini dari individu. Penelitian menggunakan metode survei dipakai untuk mendapat fakta-fakta dari gejala yang timbul dan mencari penjelasan secara faktual tanpa menyelidiki mengapa gejala tersebut ada.

Lokasi penelitian yang akan diteliti adalah Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Surakarta (KPKNL), sedangkan objek yang akan diteliti adalah para karyawan yang bekerja di sana. Populasi adalah sekelompok kesatuan individu atau subjek pada lokasi dan waktu tertentu yang menjadi perhatian peneliti untuk dilakukan penelitian. Sedangkan Sampel merupakan bagian dari populasi yang dijadikan subjek penelitian sebagai wakil dari anggota populasi (Supardi, 2005). Populasi yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Surakarta. Teknik pengambilan sampel yang dipakai didalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *total sampling*. Menurut Sugiyono (2017) *Total sampling* yaitu Teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dipergunakan sebagai sampel, hal ini dikarenakan jumlah anggota populasi dianggap kecil. Jumlah sampel yang diambil didalam penelitian ini yaitu sebanyak 42 responden.

Jenis data yang dipakai di dalam penelitian ini yaitu berupa data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang didapat langsung dari pihak pertama melalui kuesioner. Data sekunder yaitu data yang didapat dari sumber yang telah ada seperti literatur, artikel, buku sebagai teori dan studi kepustakaan yang berkaitan dengan topik penelitian untuk dipakai sebagai pedoman. Metode pengumpulan data adalah cara yang dipakai peneliti untuk mengumpulkan data dari subjek penelitian dalam populasi. Metode pengumpulan data yang dipakai di dalam penelitian ini adalah berupa angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner adalah cara pengumpulan data dengan memberi pertanyaan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden. Metode pengumpulan data dalam kegiatan penelitian mempunyai tujuan untuk memecahkan suatu masalah dan menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.

Definisi Operasional

Definisi operasional variabel dalam penelitian merupakan deskripsi dari masing-masing variabel yang dipakai dalam penelitian terhadap indikator yang membentuknya. Definisi operasional dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut;

Tabel 1
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator
<i>Cyberloafing</i>	Perilaku cyberloafing merupakan suatu bentuk perilaku karyawan yang menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan pribadi mereka disaat jam	1. Minor Cyberloafing 2. Serious Cyberloafing

	kerja. Variabel ini diukur menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Blanchard dan Henle (2008)	
<i>Self Control</i>	<i>Self Control</i> merupakan kemampuan individu untuk mengontrol dan mengarahkan pikiran, afeksi, dan perilaku supaya bisa beradaptasi dengan lingkungan agar memenuhi kebutuhan atau melawan godaan tertentu. Variabel ini diukur dengan menggunakan aspek-aspek teori Gottfredson dan Hirschi dalam Ardilasari (2016).	1. Cepat Bertindak 2. Preferensi untuk Aktifitas Fisik 3. Orientasi pencari Resiko 4. Mementingkan Diri Sendiri 5. Preferensi untuk Tugas Sederhana 6. Mudah Marah
Kinerja	Kinerja karyawan adalah perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi Gottfredson dan Hirschi dalam Ardilasari (2016).	1.Kualitas 2.Kuantitas 3.KetepatanWaktu 4.Efektivitas 5.Kerja sama

Metode Analisis Data

Analisis data merupakan data yang sudah ada lalu diolah menggunakan statistik agar bisa dipakai untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian (Sujarweni, 2015). Metode analisis data yang dipakai di dalam penelitian terdiri dari uji kualitas data dan uji asumsi klasik. Berikut adalah uraian metode analisis data dalam penelitian ini:

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas, Ghozali (2018) menyatakan uji validitas dipakai untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah kuesioner. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ (n adalah jumlah sampel). Dengan jumlah sampel (n) adalah 42 dan tingkat signifikansi 0,05. Jika r hitung > r tabel dan nilai positif maka item atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid.
2. Uji Reliabilitas, Uji Reliabilitas dipakai untuk melihat sejauh mana hasil pengukuran tetap sama atau konsisten jika diukur dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama menggunakan alat ukur yang sama. Suatu variable dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach alpha* >0,70 (Ghozali, 2018). Jika nilai *Cronbach alpha* <0,70 maka variabel atau konstruk dikatakan kurang reliabel (Ghozali, 2018)

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas, Uji normalitas dipakai untuk menguji apakah di dalam analisis model regresi variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal. Uji normalitas di dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji statistic non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov Test*. Residual terdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi > 0,05 (Ghozali, 2018).

2. Uji Multikolinieritas, Uji multikolinieritas dipakai untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Multikolinieritas bisa diperhatikan lewat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama artinya dengan nilai VIF yang tinggi. Bila nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.
3. Uji Heterokedastisitas, Uji heterokedastisitas dipakai untuk menguji apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tidak tetap, maka diduga terdapat masalah heterokedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas dalam penelitian ini dipakai *scatter plot diagram*. Jika data yang dimiliki terletak menyebar disekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi normalitas dan tidak ada yang berpencar maka dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas tetapi homokedastisitas (Ghozali, 2018).
4. Uji Auto Korelasi, Autokorelasi merupakan korelasi antara anggota observasi atau subjek yang disusun berdasar waktu atau tempat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi. Jenis pengujian yang dipakai untuk mengetahui adanya autokorelasi adalah dengan uji Durbin-Watson. Pengambilan keputusan pada asumsi ini membutuhkan dua nilai bantu yang diperoleh dari table Durbin-Watson yaitu nilai DL dan DU untuk k = jumlah variable bebas dan n= jumlah sampel. Jika D-N berada diantara nilai DU hingga (4-DU) berarti asumsi tidak terjadi autokorelasi terpenuhi.

Uji Hipotesis

Analisis data yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan sebuah metode untuk menentukan hasil penelitian dan kemudian dideskripsikan dari hasil penelitian tersebut. Alat analisis data Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode *Moderated Regression Analysis* (MRA). Perangkat lunak yang dipakai untuk analisis struktural di penelitian ini adalah SPSS versi 21.0. Menurut Ghozali (2016) *Moderated Regression Analysis* (MRA) atau uji interaksi adalah aplikasi khusus regresi linear berganda dimana di dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen) dengan rumus persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3 X_1X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

α = Konstanta

e = *Error Term*, yaitu tingkat kesalahan penduga dalam penelitian

b1-b3 = Koefisien regresi tiap variabel

X1 = *Cyberloafing*

X2 = *Self control*

X1X2 = Interaksi *cyberloafing dan self control*

Variabel perkalian antara X1 dan X2 disebut juga variabel moderat karena menggambarkan pengaruh *moderating* variabel X2 terhadap hubungan X1 dan Y.

1. Uji R² (Koefisien Determinasi), Koefisien determinasi (R²) dipakai untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas

hampir memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

2. Uji F (Signifikansi Simultan), Uji F dipakai untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan derajat kepercayaan yang dipakai adalah 5%.
3. Uji t (Signifikansi Individual), Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$. Pengujian penelitian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% melalui ketentuan sebagai berikut :
 1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel} (0,05)$, maka hipotesis didukung.
 2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel} (0,05)$, maka hipotesis tidak didukung.

Hasil uji t dapat dilihat dalam *Output Coefficient* dari hasil analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Responden didalam penelitian ini berjumlah 42 karyawan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Surakarta. Kuesioner yang disebar sesuai dengan jumlah responden yaitu sebanyak 42 eksemplar. Tingkat pengembalian kuesioner sebesar 100% atau semua kuesioner kembali sebanyak 42 dan semua kuesioner dapat diolah. Adapun rincian distribusi dan tingkat pengembalian kuesioner tercantum dalam tabel berikut ini :

Tabel 2. Rincian Penyebaran Kuesioner

No	Kuesioner	Jumlah Kuesioner	Persentase
1	Kuesioner yang disebar	42	100%
2	Kuesioner yang kembali	42	100%
3	Kuesioner diolah	42	100%
4	Total Kuesioner	42	100%

Sumber : Data diolah, 2021.

Pada data penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	32	76%
2	Perempuan	10	24%
Jumlah		42	100%

Sumber : Data diolah, 2021.

Pada table 3 di atas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini jenis kelamin laki-laki sebanyak 32 responden atau sebesar 76% sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 10 responden atau sebesar 24%.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasar Usia

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	25-30	10	24%
2	31-35	13	31%
3	36-40	10	24%
4	40-45	6	14%
5	>45	3	7%
Jumlah		42	100%

Sumber : Data diolah, 2021.

Pada tabel 4 di atas, jika ditinjau dari segi usia, responden dapat dikelompokkan menjadi 5 kelompok usia yaitu responden kelompok 25-30 tahun sebanyak 10 responden atau sebesar 24%, kelompok usia 31-35 tahun sebanyak 13 responden atau sebesar 31%, kelompok usia 36-40 tahun sebanyak 10 responden atau sebesar 24%, kelompok usia 40-45 tahun sebanyak 6 responden atau sebesar 14%, kelompok usia >46 tahun sebanyak 3 responden atau sebesar 7%.

Tabel 5. Tingkat *Cyberloafing* dan *Self Control* Karyawan

Variabel	Kategori	Jumlah	Persentase
<i>Cyberloafing</i>	Tinggi	22	52%
	Rendah	20	48%
<i>Self control</i>	Tinggi	23	55%
	Rendah	19	45%

Sumber : Data diolah, 2021.

Pada tabel 5 di atas, untuk kategori *cyberloafing* tinggi diperoleh persentase sebesar 52% yaitu sebanyak 22 orang dan untuk kategori rendah diperoleh persentase sebesar 48% yaitu sebanyak 20 orang. Untuk kategori *self control* tinggi diperoleh persentase sebesar 55% yaitu sebanyak 23 orang dan untuk kategori rendah diperoleh persentase sebesar 45% yaitu sebanyak 19 orang.

Variabel-variabel dalam penelitian ini meliputi *cyberloafing*, *self control*, dan kinerja. Statistik deskriptif dari variabel-variabel tersebut disajikan dalam table sebagai berikut :

Tabel 6. Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Cyberloafing</i>	42	22	54	37.76	7.077
<i>Self Control</i>	42	38	68	53.45	6.497
Kinerja	42	16	27	21.98	2.523
Valid N (listwise)	42				

Sumber : Data diolah, 2021.

Dalam table 6 diatas, *cyberloafing* memiliki nilai minimum 22 dan nilai maksimum 54, serta nilai mean 37.76. *Self control* memiliki nilai minimum 38 dan nilai maksimum 68, serta nilai mean 53.45. Kinerja memiliki nilai minimum 16 dan nilai maksimum 27, serta nilai mean 21.98

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas, Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji statistik non-parametrik *One sample kolmogorov-smirnov test*. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan Asymp. Sig. dengan tingkat signifikansi yaitu 0,05. Data dikatakan terdistribusi secara normal jika $> 0,05$. Hasil pengujian *one sample Kolmogorov-smirnov test* seperti terlihat dalam tabel 4.10, menunjukkan bahwa nilai probabilitas (Asymp. Sig.) residual dalam penelitian ini memiliki nilai $> 0,05$ yaitu sebesar 0,200. Hal ini berarti bahwa data residual terdistribusi secara normal.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.32057783
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.089
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data diolah, 2021.

2. Uji Multikolinieritas, Uji multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai *tolerance* dan *variance factor* (VIF). Kedua ukuran tersebut menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen yang lain. Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Cyberloafing</i>	0,978	1,022
<i>Self control</i>	0,920	1,087

Sumber : Data diolah, 2021.

Seperti terlihat pada tabel 4.11 di atas, nilai *tolerance* untuk masing-masing variabel $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas dalam model penelitian ini.

3. **Uji Hipotesis, Uji R²**, Koefisien determinasi (R²) dipakai untuk melihat sejauh mana kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Besarnya pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja yang dimoderasi oleh *Self control* dapat diketahui dari koefisien determinasi sederhana (R²) pada tabel 4.12 sebagai berikut :

Tabel 9. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.489 ^a	.239	.179	2.286

Sumber : Data diolah, 2021.

Tabel diatas angka *adjusted R square* sebesar 0,179 menunjukkan bahwa hanya 17,9% variabel kinerja yang bisa dijelaskan oleh variabel *cyberloafing* dan *self control* sebagai variabel moderasi, sisanya 82,1% dijelaskan oleh faktor lain.

4. **Uji F**, Uji F dipakai untuk menguji apakah setiap variabel dependen memiliki pengaruh yang signifikan atas variabel independen. Apabila nilai signifikansi < 0,05 maka berpengaruh signifikan. Hasil uji F untuk mencari pengaruh *cyberloafing* dan *self control* secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 10. Uji F (Signifikansi Simultan)**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	62.417	3	20.806	3.982	.015 ^b
	Residual	198.560	38	5.225		
	Total	260.976	41			

Sumber : Data diolah, 2021.

Hasil uji F diperoleh Fhitung = 3,982 dengan tingkat signifikan 0,015. Karena probabilitas signifikan < 0,05, maka dinyatakan bahwa *cyberloafing* dan *self control* sebagai variabel moderasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. **Uji t**, Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel independen (X) berpengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel dependen (Y). Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Besarnya t tabel dalam penelitian ini yaitu sebesar 2,018. Hasil uji t untuk mencari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22.877	.561		40.747	.000

Zscore(Cyberloafing)	.797	.361	.316	2.207	.033
Moderasi	-.784	.380	-.301	-2.063	.046

Sumber : Data diolah, 2021.

Dari table diatas dapat dilihat bahwa hasil analisis pengujian hipotesis menunjukkan nilai t hitung pada variabel *cyberloafing* (X1) sebesar 2,207, dan pada variabel moderasi selisih nilai mutlak antara *cyberloafing* dengan *self control* (X2) sebesar -2,063. Berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel, variabel *cyberloafing* memiliki nilai t hitung > t tabel yang artinya variabel *cyberloafing* memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja, untuk variabel moderasi selisih nilai mutlak antara *cyberloafing* dengan *self control* memiliki nilai t hitung > t tabel yang artinya variabel *self control* memoderasi hubungan antara variabel *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, menunjukkan bahwa *cyberloafing* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa *cyberloafing* yang dilakukan karyawan berpengaruh baik terhadap kinerja. *Cyberloafing* dapat membantu karyawan untuk mengurangi stress dan kelelahan kerja. 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 (Koay, 2018). Namun, karyawan tidak boleh menghabiskan terlalu banyak waktu untuk melakukan *cyberloafing*, karena manfaatnya bisa lebih besar daripada yang didapat.

Pengaruh *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi oleh *Self Control*.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, menunjukkan bahwa *self control* memoderasi hubungan antara *cyberloafing* terhadap kinerja, dengan nilai negatif, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi *cyberloafing* yang dilakukan karyawan akan menurunkan *self control* karyawan sehingga menurunkan pula kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Karyawan yang memiliki tingkat pengendalian diri yang tinggi cenderung lebih kecil kemungkinannya untuk melakukan *cyberloafing* karena dapat mengontrol perilakunya. Dengan adanya *self control* yang baik dalam diri, akan sedikit menekan perilaku *cyberloafing* sehingga manfaat yang didapat dari perilaku *cyberloafing* bisa lebih besar (Koay, 2018).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. *Cyberloafing* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Surakarta, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat *cyberloafing* yang dilakukan karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin rendah tingkat *cyberloafing* yang dilakukan karyawan maka kinerja karyawan akan menurun.
2. *Self control* memoderasi hubungan antara *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Surakarta, dengan pengaruh negatif signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat *cyberloafing* yang dilakukan karyawan akan menurunkan *self control* karyawan sehingga menurunkan pula kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat *cyberloafing* yang dilakukan

karyawan akan meningkatkan *self control* sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat.

97 DAFTAR PUSTAKA

- Al-Shuaibi, A. S. I., Subramaniam, C., & Faridahwati, M. S. (2014). The Mediating Influence of Job Satisfaction on the Relationship between HR Practices and Cyberdeviance. *Journal of Marketing and Management*.
- Askew, K. L. (2012). The Relationship Between Cyberloafing and Task Performance and an Examination of the Theory of Planned Behavior as a Model of Cyberloafing. *Theses and Dissertations*. University of South Florida.
- Belanger, F. & C. V. Slyke. (2002). Abuse or learning? *Communication of the ACM*.
- Blanchard, A. L., & C. A. Henle. (2008). The interaction of Work Stressor and Organizational sanctions on *Cyberloafing*. *Journal of Managerial Issues*.
- Celik, N. (2014). Job Satisfaction's Impact on Cyberloafing; An University Example. *International Academic Conference*.
- Ghasemi, E. H., & M. Hasanzadeh. (2013). Surveying the Relative Importance of Job Satisfaction Dimensions on Counter-productive and Withdrawal Behaviors Case Study: Parsian Bank's Employees. *International Journal of Management and Social Sciences Research (IJMSSR)*.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan IV. Semarang : BP Universitas Diponegoro.
- Greenfield, P. M. (2009). Technology and informal education: What is taught, and what is learned. *Science Journal*.
- Heryanto, J. (2004). Pro dan Kontra Ekonomi Global. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*.
- Jogiyanto, H. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. Edisi ke enam. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Kartika, E. W., & T. S. Kaihatu. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon. Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Kay., Bart., Y. Johnson., A. Chern., & A. H. Kangas. (2009). Cyberloafing; A Modern Workplace Phenomenon, diakses dari <http://www.alanchern.com/documents/Loafing> pada tanggal 27 September 2014.
- Khoiroh, M. M. (2012). Tingkat Worker Turnover pada Multinational Companies dan Kaitannya dengan Cultural Adjustment. *Jurnal Ekonomi dan Studi Pembangunan*.

- Leon, M. C. D., & M. A. Finkelstein. (2011). Individualism/collectivism and organizational citizenship behavior. *Psichotema*.
- Li, S. & Chung, T. (2006). Internet function and Internet addictive behavior. *Computers in Human Behavior*.
- Liberman, B., G. Seidman., K. Y. A. McKenna., L. E. Buffardi. (2011). Employee Job Attitudes and Organizational Characteristics as Predictors of Cyberloafing. *Computers in Human Behavior*.
- Lim, V. K. G. (2002). The IT way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behaviour*.
- Lim, V. K. G., & Chen, D. J. Q. (2009). Impact of Cyberloafing on Affect, Work depletion, Facilitation and Engagement. *Conference Paper SIOP*.
- Lim, V. K. G., & R. Rajah. (2011). Cyberloafing, Neutralization, And Organizational Citizenship Behavior. *PACIS Proceedings*.
- Lim, V. K. G., & Teo, T. S. H. (2005) . Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in Singapore – an exploratory study. *Journal Information and Management*.
- Margaretha, M., & A. P. Anugrah. (2013). Regulasi Diri Mempengaruhi Perilaku Cyberloafing yang Dimoderasi Oleh Berbagai Karakteristik Individual Mahasiswa Universitas Kristen Maranatha. *Proceeding Seminar Nasional Fakultas Ekonomi*. Universitas Kristen Maranatha Bandung.
- Margaretha, M., & Y. A. Prasetyo. (2012). Pengaruh Servant Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Kecocokan Orang-Organisasi Serta Identifikasi Organisasi Studi Pada Organisasi Kemahasiswaan Di Lingkungan Universitas Kristen Maranatha. *Proceeding Seminar Nasional Fakultas Ekonomi*. Universitas Kristen Maranatha Bandung.
- Mastrangelo, P. M., W. Everton., & J. A. Jolton. (2006). Personal use of work computers: Distraction versus destruction. *CyberPsychology & Behavior*.
- Mohammad, J., F. Q. Habib., & M. A. Alias. (2011). Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior: An Empirical Study At Higher Learning Institutions. *Asian Academy of Management Journal*.
- Ozler, D. E., & Polat. (2012). Cyberloafing Phenomenon in Organizations: Determinants and Impacts. *Journal of eBusiness and eGovernment Studies*.
- Ramayah, T. (2010). Personal web usage and work inefficiency. *Business Strategy Series*.
- Robbins., S. P., & T. A. Judge. (2012). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke dua belas, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Soegihartono, A. (2012). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen (di PT Alam Kayu Sakti Semarang). *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*.

99

Spector, P. E., & Fox, S. (2010). Theorizing about the deviant citizen: An attributional explanation of the interplay of organizational citizenship and counterproductive work behavior. *Human Resource Management Review*.

Suliyanto. (2009). *Metode Riset Bisnis*. Penerbit ANDI, Yogyakarta.

Sunjoyo., R. Setiawan., V. Carolina., N. Magdalena., & A. Kurniawan. (2013). *Aplikasi SPSS untuk Smart Riset*. Penerbit ALFABETA, Bandung.

Ugrin, J. C., & J. M. Pearson. (2013). The effects of sanctions and stigmas on cyberloafing. *Computers in Human Behavior Journal*.

Young, K. S. (2010). Policies and procedures to manage employee Internet abuse. *Computers in Human Behaviour Journal*.

Young, K. S., & C. J. Case. (2004). Internet Abuse in The Workplace: New Trends In Risk Management. *Paper published in CyberPsychology and Behavior*. Zhang, D. (2011). Organizational Citizenship Behavior. *White Paper*.

Zhang, Y. (2004). Age, gender, and Internet attitudes among employees in the business world. *Computers in Human Behaviour Journal*.