

PENGARUH KONTROL DIRI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU CYBERLOAFING ASN PEMERINTAHAN DI MAKASSAR

Dinda Fadhilah¹, Widyastuti², Asniar Khumas³

dindaf838@gmail.com¹, widyastuti@unm.ac.id², asniarkhumas@unm.ac.id³

Universitas Negeri Makassar (Psikologi)

ABSTRAK

Cyberloafing merupakan perilaku penggunaan internet untuk kepentingan pribadi selama jam kerja yang berpotensi merugikan instansi, di antaranya adalah menurunkan produktivitas dan kualitas pelayanan publik, pemborosan waktu, penurunan kualitas kerja, dan meningkatnya risiko terhadap keamanan informasi khususnya pada Aparatur Sipil Negara (ASN). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kontrol diri dan komitmen organisasi terhadap cyberloafing pada ASN Pemerintahan di Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Subjek penelitian berjumlah 380 ASN Pemerintahan di Makassar. Data dikumpulkan melalui skala cyberloafing yang mengacu pada aspek teori Lim (2009) dengan nilai reliabilitas sebesar 0,925, skala kontrol diri yang mengacu pada aspek teori Tangney, Baumeister dan Boone (2004) dengan nilai reliabilitas sebesar 0,936, dan skala komitmen organisasi yang mengacu pada aspek teori Mowday, Steers dan Porter (1982) dengan nilai reliabilitas sebesar 0,923, kemudian di analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi kontrol diri yang dimiliki ASN maka semakin rendah kecenderungan melakukan perilaku cyberloafing, semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki ASN, maka semakin rendah kecenderungan melakukan perilaku cyberloafing, kontrol diri dan komitmen organisasi terbukti mempengaruhi perilaku cyberloafing secara bersamaan. Untuk menekan perilaku cyberloafing di tempat kerja, diharapkan instansi pemerintah perlu menyusun kebijakan penggunaan internet yang jelas dan proposisional, disertai dengan sosialisasi yang berkelanjutan agar meningkatkan kesadaran ASN tentang dampak negatif dari perilaku cyberloafing.

Kata Kunci: Cyberloafing, Kontrol Diri, Komitmen Organisasi, Aparatur Sipil Negara.

ABSTRACT

Cyberloafing refers to the use of the internet for personal purposes during working hours that has the potential to harm organizations, including reduced productivity and quality of public services, time wastage, decreased work quality, and increased risks to information security, particularly among Civil Servants (ASN). This study aims to examine the effects of self-control and organizational commitment on cyberloafing behavior among civil servants in the Makassar Government. This study employed a quantitative approach using a survey method. The research subjects consisted of 380 civil servants working in the Makassar Government. Data were collected using a cyberloafing scale based on Lim's (2009) theoretical aspects with a reliability coefficient of 0.925, a self-control scale based on the theoretical aspects of Tangney, Baumeister, and Boone (2004) with a reliability coefficient of 0.936, and an organizational commitment scale based on the theoretical aspects of Mowday, Steers, and Porter (1982) with a reliability coefficient of 0.923. The data were analyzed using multiple linear regression analysis. The results showed that higher levels of self-control among civil servants were associated with a lower tendency to engage in cyberloafing behavior. Similarly, higher levels of organizational commitment were associated with a lower tendency to engage in cyberloafing behavior. Furthermore, self-control and organizational commitment were found to jointly influence cyberloafing behavior. To reduce cyberloafing behavior in the workplace, it is recommended that government institutions establish clear and proportional internet usage policies, accompanied by continuous socialization to enhance civil servants' awareness of the negative impacts of cyberloafing behavior. Building Awareness, Improving Quality Of Life.

Keywords: Cyberloafing, Self-Control, Organizational Commitment, Civil Servants.

PENDAHULUAN

Saat ini perkembangan teknologi informasi khususnya internet telah menjadi bagian integral dari kehidupan masyarakat modern. Internet sering digunakan oleh masyarakat sebagai media untuk berkomunikasi, media informasi, dan media bertransaksi atau berbisnis (Haris, 2020). Hasil survei mengenai penetrasi pengguna internet di Indonesia yang dilakukan oleh Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) pada tahun 2024 mengatakan bahwa pengguna internet di Indonesia sebanyak 215,3 juta jiwa. Jumlah tersebut meningkat 1,4% dari tahun sebelumnya dan setara dengan 79,5% dari total populasi Indonesia sebanyak 276,4 juta jiwa. Berdasarkan kategori tempat, kantor berada pada peringkat kedua sebagai tempat publik dengan pengguna akses wifi terbanyak yang artinya pengguna internet banyak didominasi oleh pekerja kantor (Tyahbatan & Santoso, 2019).

Di kalangan instansi pemerintahan, Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi khususnya internet, hal ini dikarenakan pemanfaatan internet dapat membantu dan memudahkan ASN dalam menjalankan tugas dan fungsi ASN sehari-hari (Rachmi, 2020). Organisasi modern pada saat ini memaksa pemerintah untuk terus mendorong inovasi dan kreativitas baik sistem penyelenggaraan pemerintahan, sistem pelayanan publik, serta aparatur melalui penerapan “Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik dan E-Government”. SPBE ini berlaku untuk semua instansi di pemerintahan, baik pada tingkat pusat maupun daerah. Penyelenggaran Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) juga dijalankan untuk berorientasi kepada percepatan pencapaian tujuan serta ditunjang oleh aktivitas elektronik dan pemanfaatan teknologi komunikasi berbasis internet. Dalam hal ini, instansi menyediakan sarana dan prasarana seperti komputer, laptop dan internet yang dapat membantu para ASN untuk menyelesaikan tugas yang dihadapi dengan lebih efektif (Roy, 2022).

Fenomena dilapangan menunjukkan bahwa fasilitas teknologi yang disediakan instansi justru dimanfaatkan untuk kepentingan pribadi (Ardilasari & Firmanto, 2017). Salah satu bentuk dari penyalahgunaan terhadap sarana dan prasarana tersebut adalah para Aparatur Sipil Negara (ASN) menggunakan waktu kerja untuk aktivitas non pekerjaan, seperti menjelajahi internet untuk keperluan pribadi maupun hiburan atau yang lebih dikenal dengan istilah cyberloafing (Mubarok, 2024).

Lim (2005) menjelaskan bahwa cyberloafing merupakan tindakan individu yang dilakukan secara sadar dan deviant atau melanggar norma dimana para pekerja menggunakan statusnya untuk mengakses internet dengan tujuan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Perilaku cyberloafing dikelompokkan menjadi dua kategori utama yaitu aktivitas browsing dan emailing. Aktivitas yang termasuk dalam aktivitas browsing adalah menggunakan internet perusahaan untuk melihat hal-hal yang tidak berhubungan dengan kerja pada saat jam kerja. Aktivitas browsing meliputi, chatting, membuka situs belanja online, game online, mendengarkan musik dan membuka situs online. Sementara itu aktivitas emailing merupakan aktivitas mengirim, menerima, dan memeriksa e-mail yang tidak berhubungan dengan pekerjaan pada saat jam kerja.

Blanchard dan Henle (2008) menyatakan bahwa cyberloafing terbagi menjadi dua jenis yaitu minor cyberloafing dan serious cyberloafing. Minor cyberloafing adalah ketika pekerja terlibat dalam berbagai bentuk perilaku penggunaan internet umum yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. Contoh minor cyberloafing adalah mengirim dan menerima email pribadi, mengunjungi situs olahraga, membuka jejaring social media seperti facebook, twitter, instagram, mengunjungi situs berita, m-banking, serta berbelanja online. Serious cyberloafing merupakan cyberloafing yang lebih serius. Pekerja terlibat dalam berbagai bentuk perilaku penggunaan internet yang bersifat lebih berbahaya karena memiliki sifat pelanggaran terhadap norma instansi dan ilegal seperti perjudian online,

menyebar virus, mengunduh musik ilegal atau file pribadi, game online, hacking, dan membuka situs pornografi.

Aktivitas cyberloafing membawa banyak kerugian bagi instansi maupun organisasi, di antaranya adalah penurunan produktivitas kerja, penundaan pekerjaan, gangguan fokus, pemborosan waktu, penurunan kualitas kerja, kebutuhan biaya tambahan untuk pengawasan sistem, serta meningkatnya risiko terhadap keamanan informasi (Made, 2022). Menurut Team Lease World of Work Report, rata-rata orang bekerja menghabiskan 2,35 jam per hari untuk aktivitas media sosial pada saat jam kerja, dan diperkirakan sekitar 20% produktivitas hilang karena penggunaan media sosial. Selain itu, survei yang dilakukan oleh Jobstreet Indonesia (2023) menunjukkan bahwa 81% pekerja yang mengakses media sosial saat bekerja mengalami penurunan produktivitas kerja dan kehilangan konsentrasi. Fenomena cyberloafing ini semakin mengkhawatirkan karena penelitian yang dilakukan oleh Sinha (2020) menemukan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) cenderung lebih sering melakukan cyberloafing dibandingkan pekerja di sektor swasta.

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2023) dengan judul “Analisis Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Cyberloafing pada Pegawai Negeri Dinas Pekerjaan Umum Kota Palembang” menunjukkan bahwa dari total 400 ASN yang menjadi responden, tercatat 43% mengakses Facebook selama jam kerja, 34% bermain game online, 14% melakukan aktivitas belanja online, dan 9% membuka aplikasi TikTok di sela-sela pekerjaan. Penelitian ini juga mengungkap bahwa faktor individu menyumbang sebesar 59,3% terhadap perilaku cyberloafing.

Pada kota Makassar, perilaku cyberloafing yang dilakukan ASN menunjukkan dampak yang cukup signifikan terhadap kinerja dan kualitas pelayanan publik. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Ihsan (2022) terhadap ASN di Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Alam Makassar yang mengungkap bahwa perilaku cyberloafing berdampak negatif terhadap instansi, karena membuat ASN kehilangan waktu produktif dan gangguan konsentrasi dalam bekerja. Akibatnya, pencapaian kinerja secara keseluruhan di lingkungan instansi tersebut mengalami penurunan. Selain itu, penelitian oleh Ragiel (2022) yang melibatkan 353 ASN di lingkungan Pemerintah Kota Makassar juga menunjukkan temuan serupa. ASN yang terlibat dalam aktivitas cyberloafing atau berselancar di internet untuk keperluan pribadi selama jam kerja, cenderung tidak merespons kebutuhan masyarakat secara sigap dan optimal. Hal ini berdampak langsung pada menurunnya kecepatan dan kualitas pelayanan publik, serta secara tidak langsung turut merusak citra dan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pemerintahan.

Hasil survei data awal yang dilakukan oleh peneliti terhadap 52 orang ASN Pemerintahan di Makassar melalui penyebaran kuesioner GoogleForm menunjukkan bahwa 69,2% atau 36 responden mengakses media sosial seperti Instagram, TikTok, YouTube, dan Facebook saat jam kerja, 40,4% atau 21 responden bermain game dan berbelanja online, serta 75% atau 39 responden mendengarkan musik selama waktu kerja berlangsung. Temuan ini memperkuat indikasi bahwa cyberloafing merupakan perilaku yang cukup umum di kalangan ASN.

Kontrol diri merupakan salah satu faktor internal individu yang diduga menyebabkan timbulnya perilaku cyberloafing (Ozler & Polat, 2012). Kontrol diri yang tinggi diduga sangat dibutuhkan untuk mencegah perilaku menyimpang terjadi di tempat kerja. Kontrol diri menurut Thalib (2017) adalah suatu kemampuan individu untuk mengendalikan dorongan-dorongan, baik dari dalam diri maupun dari luar diri individu. Individu yang memiliki kemampuan kontrol diri akan membuat keputusan dan mengambil langkah tindakan efektif untuk menghasilkan sesuatu yang diinginkan dan menghindari akibat yang tidak diinginkan.

Kontrol diri merupakan kemampuan individu untuk mengarahkan, mengatur sikap yang membawa kepada dampak positif. Menurut Ernawati (2021) kontrol diri tiap individu tentu berbeda, ada yang memiliki kontrol diri tinggi, moderat maupun rendah. Pegawai yang memiliki kontrol diri rendah memiliki kecenderungan untuk menghindari aktivitas yang berkaitan dengan ketekunan serta melibatkan aktivitas berpikir. Pegawai akan sering melakukan hal yang memberikan kesenangan sesaat seperti bermain game dan internet sebelum waktu istirahat yang dapat beresiko tidak terselesaikannya tugas yang diberikan. Sedangkan menurut Ramadhani (2018) pegawai yang memiliki kontrol diri yang baik maka akan konsisten untuk tidak bermain game atau online pada saat jam kerja. Turel (2020) dalam penelitiannya kepada 252 pegawai menemukan bahwa sekitar 55% pegawai memiliki kontrol diri rendah cenderung terlibat dalam perilaku cyberloafing.

Selain kontrol diri, faktor lain yang dapat menyebabkan perilaku cyberloafing adalah komitmen organisasi (Lim, 2002). Menurut Niae (2014) cyberloafing memiliki pengaruh yang singnifikan dengan komitmen organisasi dan pegawai yang memiliki komitmen pada pekerjaannya akan cenderung tidak melakukan penyimpangan serta tidak membuang waktu dengan menggunakan internet karena mendahulukan kepentingan pekerjaan. Komitmen organisasi merupakan koneksi emosional antara pegawai dengan pekerjaannya (Zayas, 2015). Komitmen organisasi terbentuk dari adanya faktor penerimaan dari organisasi dan keinginan untuk berusaha lebih keras dan berada di organisasi.

ASN yang memiliki suatu komitmen akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan pikiran, tenaga, serta waktunya untuk instansi. Komitmen organisasi juga berguna dalam meningkatkan capaian dan kualitas hasil kerja ASN (Putri, 2014). Penelitian Rahmiyatun (2022) yang dilakukan terhadap 200 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) menunjukkan bahwa sebanyak 69,23% responden memiliki tingkat komitmen organisasi yang tergolong rendah. Hal ini sejalan dengan laporan Indeks Profesionalisme ASN tahun 2021 yang dirilis oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN), yang menyebutkan bahwa tingkat komitmen organisasi pada ASN di Indonesia secara umum masih tergolong sangat rendah.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap lima orang Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintahan di Makassar pada tanggal 30 November 2024, diperoleh gambaran bahwa para ASN cenderung melakukan aktivitas non-pekerjaan selama jam kerja, khususnya menggunakan ponsel untuk mengakses media sosial. Para responden mengaku bahwa awalnya mereka hanya berniat melihat status atau membuat cerita di media sosial, namun aktivitas tersebut sering kali berlanjut dan sulit untuk dihentikan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hurriyati (2017) yang menunjukkan bahwa pekerja yang awalnya hanya berniat untuk online dalam beberapa menit, akhirnya menghabiskan waktu berjam-jam mengakses internet, yang menyebabkan waktu dan sumber daya organisasi terbuang. Selain itu, survei awal yang dilakukan peneliti melalui penyebaran kuesioner GoogleForms kepada ASN Pemerintahan di Makassar juga memperkuat hasil wawancara dimana terlihat rendahnya kontrol diri dan komitmen organisasi.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kecenderungan perilaku cyberloafing karena rendahnya kontrol diri dan komitmen organisasi sehingga peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh kontrol diri dan komitmen organisasi terhadap perilaku cyberloafing pada aparatur sipil negara (ASN).

METODE

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner yang berisi skala dari cyberloafing, kontrol diri, dan komitmen organisasi. Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert. Aitem-aitem yang digunakan dalam penelitian yaitu bentuk aitem pernyataan mendukung (favorable) dan pernyataan tidak mendukung (unfavorable), dalam penelitian ini menggunakan skor penilaian satu sampai empat serta terdapat alternatif jawabannya yaitu :

Table 1. Alternatif Pilihan dan Skor Jawaban Responden

Opsi Jawaban	Skor	
	Favourable	Unfavourable
Sangat Sesuai (SS)	5	1
Sesuai (S)	4	2
Netral (N)	3	3
Tidak Sesuai (TS)	2	4
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	5

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskriptif Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah ASN Pemerintahan di Makassar. Jumlah ASN dalam penelitian ini yaitu sebanyak 385. Adapun kriteria dalam penelitian ini yaitu ASN Pemerintahan di Makassar, ASN Pemerintahan di Makassar yang bekerja menggunakan akses internet kantor dan ASN Pemerintahan di Makassar bekerja di instansi yang tidak membatasi penggunaan internet. Adapun uraian deskripsi subjek penelitian pada tabel berikut:

Deskriptif Jenis Kelamin Subjek

Tabel 2. Deskriptif Jenis Kelamin Subjek

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-Laki	200	53%
Perempuan	180	47%
Total	380	100%

Berdasarkan uraian tabel 2 diatas, dapat diketahui bahwa subjek yang berjumlah 380 dengan rincian sebanyak 200 (53%) berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 180 (47%) berjenis kelamin perempuan.

Lama Bekerja

Tabel 3. Deskriptif Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
> 5 Tahun	284	75,1%
< 5 Tahun	96	24,9%
Total	380	100%

Berdasarkan uraian tabel 3 diatas, diketahui bahwa subjek dengan lama bekerja lebih dari lima tahun sebanyak 289 (75,1%) dan subjek dengan lama bekerja kurang dari lima tahun sebanyak 96 (24,9%).

Usia

Tabel 4. Deskriptif Usia Subjek

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
27-36	231	61,3%
37-46	123	31,9%
47-56	26	6,8%
Total	380	100%

Berdasarkan uraian tabel 4 diatas, dapat diketahui bahwa subjek yang berjumlah 380 dengan rincian sebanyak 231 (61,3%) berusia 27-36 tahun, 123 (31,9%) berusia 37-46 tahun dan 26 (6,8%) berusia 47-56 tahun.

Instansi

Tabel 5. Deskriptif Instansi

Instansi	Frekuensi	Presentase (%)
BPSDM	109	29%
BKD	119	31%
Dinas Kearsipan dan Perpustakaan	152	40%
Total	380	100%

Berdasarkan uraian tabel 5 diatas, dapat diketahui bahwa subjek yang berjumlah 380 dengan rincian sebanyak 109 orang berasal dari instansi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM), 119 orang berasal dari instansi Badan Kepegawaian Daerah (BKD Kota, dan 152 orang berasal dari instansi Kearsipan dan Perpustakaan.

2. Deskriptif Data Penelitian

Dari hasil deskriptif data penelitian, dapat diuraikan mengenai kategorisasi variabel penelitian yang diperoleh dari hasil perhitungan mean hipotetik dari data pada skala penelitian yang diisi oleh setiap subjek. Adapun uraian deskriptif data hipotetik dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Deskriptif data hipotetik

Variabel	Hipotetik			
	Min	Max	Mean	SD
<i>Cyberloafing</i>	21	105	63	14
Kontrol Diri	22	110	66	14,6
Komitmen Organisasi	19	95	57	12

Berdasarkan tabel diatas, nilai rata-rata untuk setiap variabel penelitian telah diperoleh, maka peneliti melakukan kategorisasi data yang terdiri dari tinggi, sedang, dan rendah untuk variabel cyberloafing, kontrol diri dan komitmen organisasi.

Data Kategorisasi Variabel Cyberloafing

Tabel 7. Kategorisasi variabel cyberloafing

Kategorisasi	Kriteria	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X < 49$	158	41,58
Sedang	$49 < X < 77$	222	58,42
Tinggi	$77 < X$	0	0,00
Total		380	100,00

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa terdapat sebanyak 158 ASN yang masuk dalam kategori rendah dengan persentase 41,58%, 222 ASN kategori sedang dengan persentase 58,42%, dan tidak ada ASN dengan kategorisasi tinggi.

Data Kategorisasi Variabel Kontrol Diri

Tabel 8. Kategorisasi variabel kontrol diri

Kategorisasi	Kriteria	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X < 51$	2	0,53
Sedang	$51 < X < 81$	106	27,89
Tinggi	$81 < X$	272	71,58
Total		380	100,00

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa terdapat sebanyak 2 ASN yang masuk dalam kategori rendah dengan persentase 0,53%, 106 ASN yang masuk kategori sedang dengan persentase 27,89%, dan 272 ASN dengan kategori tinggi dengan persentase 71,58%. Data Kategorisasi Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 9. Kategorisasi variabel komitmen organisasi

Kategorisasi	Kriteria	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X < 44$	1	0,26
Sedang	$44 < X < 70$	191	50,26
Tinggi	$70 < X$	188	49,47
Total		380	100,00

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa terdapat sebanyak 1 ASN yang masuk dalam kategori rendah dengan persentase 0,26%, 191 ASN yang masuk kategori sedang dengan persentase 50,26%, dan 188 ASN dengan kategori tinggi dengan persentase 49,47%.

3. Uji Asumsi

Dalam penelitian ini, selanjutnya tahap yang dilakukan adalah uji asumsi yang dimana didalamnya termasuk uji normalitas, uji linearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Proses analisis ini didukung oleh software SPSS versi 27 for windows.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan kriteria: Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal atau jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 10. Uji Normalitas

One-sample kolmogorov-smirnov test		Ket
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,194 ^c	Normal

Berdasarkan tabel 10 diatas, hasil uji normalitas menggunakan One-sample kolmogorov-smirnov test, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,194 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa data nilai residual terdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi dan data layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear (Ghozali, 2018). Pengujian dilakukan pada SPSS dengan menggunakan Test for Linearity dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian: Jika nilai signifikansi pada Linearity $< 0,05$, maka terdapat hubungan yang linear atau jika nilai signifikansi pada Deviation from Linearity $> 0,05$, maka terdapat hubungan yang linear.

Tabel 11. Uji Linearitas

Hubungan Variabel	Linearity Sig.	Deviation from Linearity Sig	Ket
CL => KD	0.00 <0.05	0,052	Linear
CL => KO	0.00 <0.05	0,053	Linear

Berdasarkan tabel 11 diatas, hasil uji linearitas diperoleh nilai masing-masing variabel Kontrol Diri dan Komitmen Organisasi sebesar 0,052 dan 0,053 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kontrol Diri dan Komitmen Organisasi memiliki hubungan yang linear dengan variabel Cyberloafing.

c. Uji heterokedastisitas (Uji Glejser)

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 12. Uji heterokedastisitas

Model	Sig.
Kontrol Diri	,969
Komitmen Organisasi	,138

Berdasarkan tabel 12 diatas, dapat diketahui bahwa nilai Sig. masing-masing variabel kontrol diri sebesar 0,0969 dan variabel komitmen organisasi sebesar 0,138 ($p > 0,05$) hal ini menunjukkan bahwa data yang terdistribusi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

d. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari: Tolerance Value, jika nilai tolerance $> 0,10$, maka tidak terjadi multikolinearitas atau jika nilai tolerance $< 0,10$, maka terjadi multikolinearitas. Dan Variance Inflation Factor (VIF), jika nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas atau jika nilai VIF > 10 , maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 13. Uji multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Ket
Kontrol Diri	.908	1,102	Tidak ada multikolinear
Komitmen Organisasi	.908	1,102	Tidak ada multikolinear

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai VIF pada variabel Kontrol Diri dan Komitmen Organisasi sebesar 1,102 atau lebih kecil dari 10,00. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada data variabel prediktor.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (independen) secara simultan terhadap variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini untuk mengukur pengaruh kontrol diri dan komitmen organisasi terhadap perilaku cyberloafing pada ASN Pemerintahan di Makassar. Berikut tabel hasil uji hipotesis:

Tabe 14. Uji Hipotesis

Model Summary				
Model	r	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,551 ^a	0,303	0,299	8,171

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,551 atau 55,1% menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel kontrol diri dan komitmen organisasi dengan cyberloafing.

Selain itu, nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,303 atau 30,3% menunjukkan bahwa kontrol diri dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap cyberloafing sebesar 30,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 15. Uji F Simultan

Model	F	Signifikansi
Regresion	81,985	0,000 ^b

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Kontrol Diri dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Cyberloafing. Dengan demikian, kedua variabel prediktor tersebut mampu menjelaskan variabel Cyberloafing dengan baik.

Tabel 16. Uji T

Model	T	Signifikansi
Kontrol Diri (X ₁)	-11,073	0,000
Komitmen	-2,762	0,006
Organisasi (X ₂)		

Berdasarkan tabel hasil uji parsial (uji t), diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Kontrol Diri sebesar 0,000 dan variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,006 yang dimana keduanya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Kontrol Diri dan Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Cyberloafing.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi kedua variabel independen bernilai negatif. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kontrol diri dan komitmen organisasi, maka tingkat cyberloafing akan semakin rendah. Sebaliknya, penurunan kontrol diri dan komitmen organisasi akan diikuti dengan peningkatan cyberloafing.

Untuk menghitung nilai sumbangan efektif pada masing-masing varibel dapat digunakan rumus dari Hair et Al (2014) yaitu, $SE = \text{Nilai Beta Unstandardize} \times \text{nilai zero-order} \times 100\%$ sehingga dapat dihitung nilai sumbangan efektif variabel seperti dibawah ini :

$$SE(\text{Kontrol Diri}) = 0,523 \times 0,538 \times 100\% = 28,13\%$$

$$SE(\text{Komitmen Organisasi}) = 0,121 \times 0,276 \times 100\% = 3,33\%$$

Hasil perhitungan sumbangan efektif menunjukkan bahwa variabel kontrol diri memiliki sumbangan efektif sebesar 28,13% terhadap cyberloafing. Sementara itu, variabel komitmen organisasi memiliki sumbangan efektif sebesar 3,33%, yang menunjukkan bahwa kontribusinya terhadap cyberloafing relatif lebih kecil.

Pembahasan

1. Gambaran Deskriptif Cyberloafing

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, skor empirik cyberloafing berkisar antara 21 hingga 105, dengan nilai rata-rata sebesar 63. Dari hasil kategorisasi variabel cyberloafing, diperoleh bahwa responden dengan tingkat cyberloafing rendah berjumlah 158 orang (41,58%), sedangkan responden dengan tingkat cyberloafing sedang berjumlah 222 orang (58,42%) dan tidak terdapat responden yang berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori sedang, yang mengindikasikan bahwa perilaku cyberloafing masih cukup sering terjadi dalam aktivitas kerja responden.

Fenomena ini dapat dipahami karena perkembangan teknologi informasi dan kemudahan akses internet telah mengaburkan batas antara aktivitas kerja dan aktivitas pribadi. Internet yang pada awalnya dimanfaatkan untuk menunjang pekerjaan, dalam praktiknya juga digunakan untuk kepentingan pribadi selama jam kerja. Lim (2002) menjelaskan bahwa cyberloafing merupakan bentuk perilaku kerja yang dilakukan dengan memanfaatkan fasilitas organisasi untuk kepentingan non-pekerjaan. Perilaku ini sering kali muncul secara tidak disadari dan dianggap sepele oleh ASN.

Meskipun sebagian responden berada pada kategori sedang, cyberloafing tetap perlu mendapat perhatian serius karena berpotensi menimbulkan berbagai dampak negatif bagi individu maupun organisasi. Salah satu dampak utama cyberloafing adalah penurunan produktivitas kerja. Blanchard dan Henle (2008) menyatakan bahwa penggunaan internet untuk kepentingan pribadi selama jam kerja dapat mengalihkan fokus pekerja, memperlambat penyelesaian tugas, serta menurunkan kualitas hasil kerja.

Selain itu, cyberloafing dalam jangka panjang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Waktu kerja yang terbuang, penurunan kinerja, serta lemahnya disiplin kerja akan berpengaruh langsung terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan. Vitak, Crouse, dan LaRose (2011) menyebutkan bahwa meskipun cyberloafing ringan sering dianggap tidak berbahaya, akumulasi perilaku tersebut justru dapat menimbulkan kerugian yang signifikan bagi organisasi.

Dengan demikian, meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat cyberloafing responden berada pada kategori sedang, perilaku ini tetap perlu dikelola dan dikendalikan secara serius. Organisasi perlu menetapkan kebijakan penggunaan internet yang jelas, melakukan pengawasan yang proporsional, serta menanamkan kesadaran akan dampak negatif cyberloafing.

2. Gambaran Deskriptif Kontrol diri

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, skor empirik kontrol diri responden berkisar antara 22 hingga 110, dengan nilai rata-rata sebesar 66 dan standar deviasi sebesar 14,6. Tingkat kontrol diri rendah berjumlah 2 orang (0,53%). Tingkat kontrol diri sedang berjumlah 106 orang (27,89%), sedangkan responden dengan tingkat kontrol diri tinggi berjumlah 272 orang (71,58%).

Tingginya tingkat kontrol diri pada sebagian besar responden dapat dipahami karena lingkungan kerja, khususnya pada instansi pemerintahan, menuntut adanya disiplin, kepatuhan terhadap aturan, serta tanggung jawab profesional yang tinggi. Aparatur Sipil Negara (ASN) diharapkan mampu menjaga sikap dan perilaku kerja sesuai dengan norma dan etika birokrasi. Kondisi tersebut secara tidak langsung membentuk kemampuan pengendalian diri yang kuat pada individu. Tangney, Baumeister, dan Boone (2004) menyatakan bahwa kontrol diri berkembang melalui proses pembiasaan dan tuntutan lingkungan yang konsisten, sehingga individu terbiasa menahan dorongan sesaat demi tujuan jangka panjang.

Selain faktor lingkungan kerja, tingginya kontrol diri juga dapat dipengaruhi oleh pengalaman kerja dan pemahaman akan konsekuensi perilaku. Individu dengan kontrol diri tinggi cenderung mempertimbangkan dampak dari setiap tindakan yang dilakukan, baik terhadap diri sendiri maupun organisasi (Bandura, 1991).

Namun demikian, meskipun sebagian besar responden berada pada kategori kontrol diri tinggi, masih terdapat responden dengan kontrol diri sedang dan rendah. Baumeister dan Vohs (2007) menjelaskan bahwa kontrol diri bersifat dinamis dan dapat menurun ketika individu mengalami kelelahan mental atau cemas yang berkepanjangan.

Tingginya kontrol diri tidak serta-merta menghilangkan potensi terjadinya cyberloafing. Pada kondisi tertentu, seperti kejemuhan kerja atau kurangnya pengawasan, individu dengan kontrol diri tinggi pun masih berpotensi melakukan cyberloafing dalam intensitas ringan. Oleh karena itu, penguatan kontrol diri perlu didukung oleh kebijakan organisasi yang jelas, budaya kerja yang sehat, serta manajemen beban kerja yang seimbang.

3. Gambaran Deskriptif Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, skor empirik komitmen organisasi responden berkisar antara 19 hingga 95, dengan nilai rata-rata sebesar 57 dan standar deviasi sebesar 12. Responden dengan tingkat komitmen organisasi rendah berjumlah 1 orang (0,26%), 191 responden (50,26%) berada pada kategori sedang dan 188 responden (49,47%) berada pada kategori tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa hampir seluruh responden memiliki tingkat komitmen organisasi yang berada pada kategori sedang hingga tinggi.

Kondisi ini menunjukkan bahwa secara umum ASN telah memiliki tingkat keterikatan, loyalitas, dan rasa memiliki yang cukup kuat terhadap instansi tempat mereka bekerja. Rendahnya jumlah responden pada kategori komitmen organisasi rendah mengindikasikan bahwa sebagian besar ASN masih memandang organisasi sebagai bagian penting dalam kehidupan profesional mereka.

Dalam konteks Aparatur Sipil Negara (ASN), komitmen organisasi memiliki peran yang sangat strategis karena berkaitan langsung dengan pelaksanaan tugas pelayanan publik. ASN tidak hanya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan administratif, tetapi juga menjalankan fungsi pelayanan kepada masyarakat dengan menjunjung tinggi nilai integritas, profesionalisme, dan akuntabilitas. Meyer dan Allen (1997) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan keterikatan psikologis individu terhadap organisasi yang tercermin dalam keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, kesediaan untuk berupaya demi kepentingan organisasi, serta penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi.

ASN dengan tingkat komitmen organisasi tinggi cenderung menunjukkan sikap kerja yang lebih bertanggung jawab, loyal, dan berorientasi pada kepentingan publik. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa individu dengan komitmen organisasi tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja positif dan menghindari perilaku menyimpang di tempat kerja.

4. Pengaruh Kontrol Diri Terhadap Cyberloafing

Berdasarkan hasil uji t (parsial) yang dilakukan terhadap variabel Kontrol Diri (X1) terhadap variabel Cyberloafing (Y), diperoleh hasil bahwa kontrol diri berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap cyberloafing. Nilai signifikansi variabel kontrol diri sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kontrol diri terbukti memberikan pengaruh terhadap cyberloafing pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Makassar. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kontrol diri yang dimiliki ASN, maka kecenderungan perilaku cyberloafing akan semakin rendah.

Kontrol diri didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk mengendalikan dorongan, mengatur perilaku, serta menahan keinginan sesaat yang dapat mengganggu pencapaian tujuan jangka panjang (Baumeister & Vohs, 2007). Dalam konteks penggunaan

internet di tempat kerja, kontrol diri memungkinkan ASN untuk membatasi penggunaan fasilitas teknologi hanya untuk kepentingan pekerjaan dan menghindari aktivitas pribadi yang tidak berkaitan dengan tugas.

Kemudahan akses internet di lingkungan kerja sering kali meningkatkan peluang terjadinya cyberloafing. Namun, ASN dengan tingkat kontrol diri yang tinggi cenderung mampu mengendalikan dorongan tersebut dan tetap fokus pada pekerjaannya. Individu dengan kontrol diri yang baik juga lebih mampu mempertimbangkan konsekuensi dari setiap tindakan yang dilakukan, baik terhadap kinerja pribadi maupun terhadap organisasi (Gottfredson & Hirschi, 1990).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kontrol diri memberikan kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan cyberloafing, yang tercermin dari nilai sumbangan efektif sebesar 28,13%. Temuan ini mengindikasikan bahwa perilaku cyberloafing pada ASN lebih banyak dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam mengendalikan diri. Hal ini sejalan dengan pandangan Averill (1973) yang menyatakan bahwa kontrol diri berperan sebagai mekanisme utama dalam mengarahkan perilaku agar tetap berada dalam batas yang dapat diterima secara sosial dan organisasi.

Selain itu, penelitian oleh Askew et al. (2014) menunjukkan bahwa kontrol diri merupakan prediktor yang kuat terhadap cyberloafing, di mana pekerja dengan kemampuan pengendalian diri yang baik lebih mampu mematuhi aturan organisasi terkait penggunaan internet. Penelitian tersebut menegaskan bahwa cyberloafing bukan semata-mata disebabkan oleh faktor situasional seperti kemudahan akses internet, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor internal individu, khususnya kontrol diri.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Wulanyani (2018) pada Pegawai Negeri Sipil juga menunjukkan bahwa kontrol diri berhubungan negatif dan signifikan dengan perilaku cyberloafing. Pegawai dengan kontrol diri tinggi cenderung menggunakan internet secara lebih bertanggung jawab dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Temuan ini memperkuat hasil penelitian saat ini yang dilakukan pada ASN Pemerintahan di Makassar, bahwa kontrol diri merupakan faktor psikologis yang berperan penting dalam membentuk perilaku kerja yang profesional.

5. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Cyberloafing

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap cyberloafing pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Makassar. Nilai signifikansi sebesar 0,006 ($< 0,05$) menandakan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor yang berperan dalam menekan kecenderungan perilaku cyberloafing. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki ASN, maka semakin rendah kecenderungan melakukan cyberloafing selama jam kerja.

Komitmen organisasi dapat dipahami sebagai keterikatan psikologis individu terhadap organisasi yang tercermin dalam rasa memiliki, loyalitas, serta kesediaan untuk berkontribusi demi pencapaian tujuan organisasi (Meyer & Allen, 1997). ASN yang memiliki komitmen organisasi tinggi cenderung memandang keberhasilan organisasi sebagai bagian dari keberhasilan pribadi, sehingga berupaya menjaga perilaku kerja agar tetap selaras dengan nilai dan aturan instansi.

Dalam konteks cyberloafing, ASN dengan komitmen organisasi yang kuat cenderung lebih bertanggung jawab dalam menggunakan waktu dan fasilitas kerja. Individu akan menghindari perilaku yang dapat merugikan organisasi, termasuk penggunaan internet untuk kepentingan pribadi secara berlebihan. Hal ini sejalan dengan pendapat Mowday, Porter, dan Steers (1982) yang menyatakan bahwa individu dengan komitmen organisasi tinggi menunjukkan kesediaan untuk berusaha lebih demi organisasi serta mematuhi norma dan kebijakan yang berlaku.

Penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Ambarwati (2019) pada aparatur pemerintahan juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap cyberloafing. ASN dengan tingkat komitmen yang tinggi cenderung memiliki loyalitas dan rasa memiliki yang kuat terhadap instansi, sehingga berusaha menghindari perilaku yang dapat merugikan organisasi. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan temuan penelitian ini yang menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi ASN, semakin rendah kecenderungan melakukan cyberloafing selama jam kerja.

Selain itu, penelitian oleh Sawitri, Suswati, dan Huda (2020) juga menemukan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai faktor protektif terhadap perilaku kerja disfungsional, termasuk cyberloafing. Individu yang memiliki komitmen organisasi tinggi menunjukkan kepatuhan yang lebih besar terhadap aturan dan kebijakan organisasi, serta memiliki orientasi kerja yang lebih berfokus pada pencapaian tujuan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 3,33% terhadap cyberloafing. Temuan ini mengindikasikan bahwa keterikatan ASN terhadap organisasi dapat menjadi salah satu faktor dalam mencegah perilaku cyberloafing.

6. Pengaruh Kontrol Diri dan Komitmen Organisasi Terhadap Cyberloafing

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontrol diri dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap cyberloafing pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Makassar. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$), yang berarti kedua variabel tersebut mampu menjelaskan perilaku cyberloafing secara simultan.

Kontrol diri berperan sebagai kemampuan individu untuk mengatur perilaku dan menahan dorongan yang dapat mengganggu pekerjaan. Averill (1973) menjelaskan bahwa individu dengan kontrol diri yang baik mampu mengarahkan perilakunya sesuai dengan tuntutan situasi dan tujuan yang ingin dicapai. Dalam lingkungan kerja, ASN dengan kontrol diri tinggi cenderung mampu membatasi penggunaan internet untuk kepentingan pribadi meskipun fasilitas dan kesempatan tersedia.

Sementara itu, komitmen organisasi berkaitan dengan sejauh mana individu merasa terikat dan peduli terhadap organisasi tempatnya bekerja. O'Reilly dan Chatman (1986) menyatakan bahwa individu yang memiliki keterikatan terhadap organisasi akan menyesuaikan perilakunya dengan nilai dan aturan organisasi tersebut. ASN yang memiliki komitmen organisasi tinggi cenderung menjaga perilaku kerja agar tidak merugikan instansi, termasuk menghindari cyberloafing.

ASN yang memiliki kontrol diri tinggi namun komitmen organisasi rendah masih berpotensi melakukan cyberloafing karena kurangnya rasa tanggung jawab terhadap organisasi. Sebaliknya, ASN dengan komitmen organisasi tinggi tetapi kontrol diri rendah juga berisiko terdistraksi oleh penggunaan internet pribadi selama jam kerja. Oleh karena itu, keberadaan kedua faktor ini secara bersamaan menjadi penting dalam menekan perilaku cyberloafing.

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi ($R^2 = 0,303$) menandakan bahwa 30,3% perilaku cyberloafing dapat dijelaskan oleh kontrol diri dan komitmen organisasi secara bersama-sama, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini sejalan dengan pandangan Spector dan Fox (2005) yang menyatakan bahwa perilaku melanggar norma di tempat kerja dipengaruhi oleh kombinasi faktor individu dan faktor organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa perilaku cyberloafing pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Makassar dipengaruhi oleh kontrol diri dan komitmen organisasi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kontrol diri berpengaruh negatif dan signifikan terhadap cyberloafing. Semakin tinggi tingkat kontrol diri yang dimiliki ASN, maka semakin rendah kecenderungan melakukan cyberloafing selama jam kerja. Kontrol diri menjadi faktor penting yang membantu ASN mengendalikan dorongan, mengatur perilaku, serta memprioritaskan tugas dan tanggung jawab kerja.

Selain itu, komitmen organisasi juga terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap cyberloafing. ASN yang memiliki komitmen organisasi tinggi cenderung menunjukkan sikap kerja yang lebih bertanggung jawab dan menghindari perilaku yang dapat merugikan organisasi, termasuk cyberloafing.

Saran

1. Instansi

Instansi perlu menyusun kebijakan penggunaan internet yang jelas dan proporsional, disertai dengan sosialisasi yang berkelanjutan. Kebijakan ini tidak hanya berfokus pada pembatasan, tetapi juga pada peningkatan kesadaran ASN tentang dampak negatif cyberloafing terhadap produktivitas dan kualitas pelayanan publik. Selain itu, instansi diharapkan dapat menyelenggarakan pembinaan secara berkala yang berfokus pada penguatan disiplin, pengendalian diri, dan komitmen organisasi.

2. Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji perilaku cyberloafing, disarankan untuk:

a. Menambahkan variabel lain

Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

b. Menggunakan metode penelitian yang beragam

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode kualitatif atau metode campuran (mixed methods) agar dapat menggali lebih dalam alasan, pengalaman, dan konteks terjadinya cyberloafing pada ASN.

c. Memperluas subjek dan lokasi penelitian

Penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada instansi pemerintah yang berbeda atau pada sektor lain untuk meningkatkan generalisasi hasil penelitian dan membandingkan perilaku cyberloafing di berbagai lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Halim. (2018). Pengawasan dalam pemerintahan. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Andi Rani K. (2021). Pengaruh Psychology Capital Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Negeri Sipil. Fakultas Psikologi. Universitas Bosowa.
- Anshori, M., & Iswati, S. (2017). Metodologi penelitian kualitatif. Surabaya: Airlangga University Press.
- APJII. (2024). APJII Jumlah Pengguna Internet Indonesia Tembus 221 Juta Orang. Www.Apii.or.Id.
- Ardilasari & Firmanto. (2017). Hubungan Self Control dan Perilaku Cyberloafing pada Pegawai Negeri Sipil. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan, 05(01).
- Auliah Rahmah. (2020). Hubungan Antara Etos Kerja dan Cyberloafing pada Aparatur Sipil Negara di Tingkat Provinsi Sulawesi Tengah. Universitas Islam Indonesia. Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya.
- Askew, K. L., Buckner, J. E., Taing, M. U., Ilie, A., Bauer, J. A., & Coovert, M. D. (2014).

- Explaining cyberloafing: The role of theory of planned behavior. *Computers in Human Behavior*, 36, 510–519.
- Averill, J. R. (1982). *Anger and Aggression: An Essay on Emotion*. New York: Springer-Verlag.
- Averill, J. R. (1973). Personal control over aversive stimuli and its relationship to stress. *Psychological Bulletin*, 80(4), 286–30
- Azwar, S. (2013). *Reliabilitas dan validitas edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Kepegawaian Negara. (2021). Pengukuran IP ASN Tahun 2021.
- Budiarti, D. A., & Pratama, R. E. (2022). Pengaruh cyberloafing terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 123–132.
- Cahyaningrum, R. F., & Yulianti, T. (2022). Cyberloafing pada karyawan: Tinjauan dari aspek perilaku menyimpang di tempat kerja. *Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental*, 7(1), 45–52.
- Chaplin, J. P. (2002). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2011). *Organizational behavior* (2nd ed). McGraw-Hill/Irwin.
- Ernawati, Rika Desi, Listyowati Puji Rahayu, dan Nuning Lisdiana. 2021. Pengaruh Kontrol Diri Dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai SDN Di Kelurahan Kembang kuning Boyolali Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*. 9, No.2.
- Farid. Nasrulhak, A. (2024). Cyberloafing behavior on employee performance. Vol.10.No.1.390-398.
- Fadhil. (2022). Pengaruh Cyberloafing, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah. *Jurnal Ilmu Ekonomi*. 5(2), 171–182.
- Ghufron, N., & Rini, R (2017). *Teori-Teori Psikologi* (Cet. 2). Jogjakarta: Ar-Ruzza media
- Ghufron. N., & Risnawati, S.R. (2014). *Teori - teori psikologi*. Yogyakarta: Ar- Ruzz Media.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gorda, A. A., Suryadi, B., & Putra, I. N. A. J. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Cyberloafing pada Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Psikologi Udayana*, 9(2), 152–163.
- Gottfredson, M. R., & Hirschi, T. (1990). *A general theory of crime*. Stanford: Stanford University Press.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Harlow: Pearson Education Limited
- Huriyanti. (2017). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Cyberloafing pada Pegawai Negeri Dinas Pekerjaan Umum Kota Palembang. *Jurnal Psikologi*.
- Imanni, R. N., & Witcaksono, A. D. (2014). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi. *Jurnal Ilmu Manejmen*, 2(3), 1080–1094
- Ihsan, M., Fadhil, M., & Hamid, U. (2022). Pengaruh Cyberloafing, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD). *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*.
- Lim, V. K., & Chen, D. J. (2009). Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work? *Behaviour and Information Technology*: 23, 675-694.
- Lim, Vivien. K. (2002). The IT Way Of Loafing On The Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 23.
- Made Agus Mahendra. 2022. Studi Fenomenologi Perilaku Cyberloafing PNS Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karangasem Provinsi Bali. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)* Vol 10, No. 1, 2022, pp. 1-15
- Maulana Ibrahim (2022). Penyebab Perilaku Cyberloafing Pada Aparatur Sipil Negara. *Literature Review*. 20(2), 190–166.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Mohammed, F., & Eleswed, M. (2013) Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Correlational Study in Bahrain. *International Journal of Business, Humanities and*

- Technology, 3(5), 43-53
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. (1982). Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover. New York: Academic Press.
- Mubarok. (2024). Peran Self Control dalam Memediasi Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing (Survei Pada Pegawai Pengadilan Agama Korwil 1 Pengadilan Tinggi Agama Bandung). Universitas Siliwangi.
- Muhammad Fadli Haris. (2020). Hubungan Self Control Dengan Prilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil. Universitas Muslim Indonesia.
- Muhammad Rahmat Hidayat. (2023). Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Pemerintahan. *Journal of Education Humaniora and Social Sciences (JEHSS)* 6(1):496-505.
- Ni Putu Shita Listya, Kadek Wiwin Dwi, Ni Wayan Supriliyani. (2024). Analisis Kinerja Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Bali Pasca Kebijakan Pengalihan Jabatan Struktural Menjadi Jabatan Fungsional. *Ethics and Law Journal Business and Notary*. 2(1).
- Niaezi T. A., Hambley, L. A., & Chatellier, G. S. (2014). Cyberloafing, Organizational Commitment in distributed work environments. *Computers in Human Behavior*, 40, 152–160.
- Nurulhuda Ahmad Razali. (2020). Study On Personal Internet Use And Cyberloafing Activities in Worplace. *Social and Behavioural Sciences Journal*. 2357-1330.
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492–499.
- Ozler, D., & Polat, D. (2012). Cyberloafing Phenomenon in Organizations: Determinants and Impacts. *International Journal of eBusiness and eGovernment Studies*, 4(2), 1-15.
- Peraturan Gubernur (Pergub) Provinsi Sulawesi Tengah. (2020) Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara dan Pelayanan Publik.
- Putri, F. If. (2014). Hubungan motivasi kerja dengan komitmen kerja ASN. *Jurnal Administrasi Penidikan*, 2(1), 220–232
- Putri, D. A., & Ambarwati, A. (2019). Pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku cyberloafing pada aparatur sipil negara. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 7(2), 85–96.
- Pratama, I. P. A., & Wulanyani, N. M. S. (2018). Hubungan antara kontrol diri dengan perilaku cyberloafing pada pegawai negeri sipil. *Jurnal Psikologi Udayana*, 5(2), 247–256.
- Rachmi Utari Azis. (2020). Pengaruh Kontrol Diri Terhadap Cyberloafing Pada Aparatur Sipil Negara Di Kota Makassar. *Jurnal Psikologi Bosowa*.
- Rahmiyatun Nisa. (2022). Komitmen Organisasi dan Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Aparatur Sipil Negara (ASN). *Jurnal Al Husna*. Vol 3.
- Ragiel Harnawidhyanto. (2022). Regulasi Diri dan Perilaku Cyberloafing Pada Aparatur Sipil Negara di Instansi Pemerintahan Kota Makassar. *Jurnal Psikologi Karakter*. 210-218.
- Ramadhani, N., Wimbarti, S., & Susetyo, Y. F. (2018). Psikologi Untuk Indonesia Tangguh dan Bahagia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rogelberg, S. G. (2016). *The Sage Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*. Charlotte. Sage Publication.
- Roy Sreven. (2022). Tantangan Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Menghadapi Transformasi Digital. *Magister Manajemen Universitas Pancasila*.
- Sakinah, D. (2022). Hubungan Self-Esteem Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Wilayah Darussalam. *Universitas Airlangga*.
- Santrock, J. W. (2007). *Life-Span Development* (11th ed.). McGraw-Hill.
- Sawitri, D., Suswati, E., & Huda, M. (2020). Peran komitmen organisasi terhadap perilaku kerja disfungsi pada pegawai sektor publik. *Jurnal Psikologi Sosial dan Industri*, 9(1), 45–56.
- Sao, F. B., Suparjo, & Wahyuningtyas, F. A. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Cyberloafing dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(4), 1244–1252.
- Sari, S. L., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan Antara Kontrol Diri Dengan Intensi Cyberloafing Pada Pegawai Dinas X Provinsi Jawa Tengah. *Empati*, 7(2), 572-574.

- Sinha, P. K., & Lamba, R. (2020). Cyberloafing On Every Employees' Work Performance: A Review of Literature and Directions for Future Research. *Journal of Management Research*: 20(2), 121–136.
- Siregar, S. (2017). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaryono. (2017). *Metodologi penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Spector, P. E., & Fox, S. (2005). The stressor–emotion model of counterproductive work behavior. In S. Fox & P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets* (pp. 151–174). Washington, DC: American Psychological Association.
- Tangney, J. P., Baumeister, R. F., & Boone, A. L. (2004). High self-control predicts good adjustment, less pathology, better grades, and interpersonal success. *Journal of Personality*, 72(2), 271–324.
- Thalib, S. B. (2017). *Psikologi Pendidikan Berbasis Analisis Empiris Aplikatif*. Kencana.
- Turel, O., & Serenko, A. (2020). The Influence Of Self Control On Cyberloafing In The Workplace. *Computers in Human Behavior*, 26(4), 711-719.
- Tyahbatan, A. R., & Santoso, H. (2019). Internet Dan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*: 4(1), 75–84.
- Wang J. (2010). *Is it Organizational Commitment?*. Victoria University: Melbourne.
- Zayas-ortiz, M., Rosario, E., Marquez, E., & Gruñero, P. C. (2015). Relationship Between Organizational Commitments and Organizational Citizenship Behaviour in a Sample of Private Banking Employees. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 35, 91–106. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-02-2014-0010>.
- Zubaedi. (2011). *Desain Pendidikan Karakter: Konsepsi dan Aplikasinya dalam Lembaga Pendidikan* Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.