



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)

Yamin Mubarak¹, Ade Komaludin², Edy Suroso³

^{1,2,3} Program Pascasarjana Manajemen Universitas Siliwangi Tasikmalaya

Korespondensi penulis: yaminmubarak200805@gmail.com^{1*}

Abstract. *The aim of this research was to determine and analyze the role of self-control in mediating the influence of organizational commitment, work environment, and work stress on cyberloafing behavior among employees of the Religious Court Regional Coordinator I of the High Religious Court of Bandung. The method used in this study was a survey with a descriptive quantitative approach. The sample size in this study was 230 respondents, determined using the saturated sample technique. Using Partial Least Square-Structural Equation Model (PLS-SEM), the study found that organizational commitment and work environment had a significant positive effect on self-control, while work stress had a significant negative effect on self-control. Organizational commitment had a significant negative effect and work stress had a significant positive effect on cyberloafing behavior, while work environment had no effect on cyberloafing behavior. Self-control had a significant negative effect on cyberloafing behavior. Self-control was able to mediate the influence of organizational commitment, work environment, and work stress on cyberloafing behavior among employees of the Religious Court Regional Coordinator I of the High Religious Court of Bandung.*

Keywords: *Self control, organizational commitment, work environment, work stress, and cyberloafing behavior*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis peran *self-control* dalam memediasi pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap perilaku *Cyberloafing* pada pegawai Pengadilan Agama Korwil I Pengadilan Tinggi Agama Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini survei dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Ukuran sampel dalam penelitian ini sebanyak 230 responden yang ditentukan dengan sampel jenuh. Dengan menggunakan *Partial Least Square-Structural Equation Model* (PLS-SEM), penelitian menemukan bahwa komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *self control*, sementara stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *self control*. Komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*, sementara lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*. *Self control* berpengaruh negatif signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. *Self control* mampu memediasi pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* pada pegawai Pengadilan Agama Korwil 1 Pengadilan Tinggi Agama Bandung.

Kata Kunci: *Self control, komitmen organisasi, lingkungan kerja, stres kerja dan perilaku cyberloafing*

1. LATAR BELAKANG

Banyak organisasi kini mengadopsi penggunaan internet sebagai alat penunjang untuk mendukung efisiensi kerja pegawai pegawai (Maharani *et al.*, 2023). Kantor-kantor telah mulai menyediakan fasilitas WiFi, singkatan dari *Wireless Fidelity*, untuk mempermudah akses internet bagi para karyawan. Beberapa pekerjaan memang memerlukan koneksi internet yang stabil untuk menjalankan tugas-tugasnya. Tujuan penggunaan internet ini adalah untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Meskipun memiliki banyak keuntungan, penggunaan internet juga memiliki aspek negatif tertentu bagi penggunaannya. Mudahnya akses internet dan

ketersediaan WiFi di kantor-kantor membuat munculnya kecenderungan untuk menggunakan internet sebagai sarana hiburan dan aktivitas lain yang tidak terkait dengan pekerjaan.

Sumber daya berupa koneksi internet yang seharusnya dimanfaatkan untuk kegiatan kerja, namun digunakan untuk aktivitas yang tidak relevan dengan tugas pekerjaan (Sani & Suhana, 2022). Hal tersebut secara jelas merugikan organisasi tempat para pegawai bekerja. Organisasi mengalami kerugian tidak hanya dari segi produktivitas sumber daya manusia, di mana pegawai seharusnya fokus pada tugas pekerjaan, tetapi juga dari segi biaya, karena organisasi tetap harus menanggung biaya akses internet. Selain itu, terdapat risiko keamanan ketika pegawai secara sembarangan mengakses internet. Tindakan ini disebut sebagai *cyberloafing* yang dapat menciptakan dampak negatif terhadap produktivitas dan keamanan dalam lingkungan kerja.

Perilaku *cyberloafing* memiliki konsekuensi positif dan negatif bagi karyawan dan organisasi di tempat bekerja (Huma *et al.*, 2017; Nydia & Pareke, 2019). *Cyberloafing* dapat dijelaskan sebagai perilaku yang melanggar norma pada waktu kerja, di mana pegawai menggunakan posisinya untuk mengakses e-mail dan internet demi kegiatan yang tidak relevan dengan tugas pekerjaan (Sofyanty & Supriyadi, 2021; Wulandari & Husna, 2021). Beberapa manfaat dari *cyberloafing* melibatkan pengurangan kebosanan, stres, dan kelelahan, serta peningkatan kepuasan kerja, kesejahteraan, dan kebahagiaan karyawan. Perilaku ini juga dapat dianggap sebagai salah satu bentuk rekreasi bagi karyawan. Meskipun demikian, *cyberloafing* dapat menjadi merugikan ketika menghambat kemajuan pekerjaan seorang karyawan. Dampak negatif lainnya melibatkan kerugian organisasi karena pekerjaan yang tertunda atau tidak selesai, penurunan produktivitas pegawai, biaya yang tetap dikeluarkan untuk akses internet tanpa mendapatkan manfaat bagi organisasi, serta potensi pengurangan kemampuan kognitif karyawan yang seharusnya digunakan untuk menyelesaikan tugasnya.

Permasalahan *cyberloafing* pada pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) mencakup sejumlah isu yang dapat memengaruhi produktivitas dan kinerja di lingkungan kerja (Aryanor & Febriani, 2023; Wahyuni *et al.*, 2020). Salah satu permasalahan utama adalah penggunaan waktu kerja untuk aktivitas non-pekerjaan, seperti berselancar di internet untuk keperluan pribadi atau hiburan. Hal ini dapat menghambat efisiensi dan fokus kerja. Selain itu, risiko keamanan informasi juga menjadi perhatian serius. Jika pegawai ASN menggunakan akses internet kantor untuk kegiatan yang tidak terkait dengan pekerjaan, hal ini dapat meningkatkan potensi risiko kebocoran informasi rahasia atau data sensitif yang dimiliki oleh instansi pemerintah. Permasalahan lain yang mungkin muncul adalah pengaruh negatif terhadap

budaya kerja dan disiplin pegawai. *Cyberloafing* dapat menciptakan atmosfer kerja yang kurang profesional dan merugikan, dengan mempengaruhi semangat kerja dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan pegawai (Adhana & Herwanto, 2021).

Cyberloafing memberikan dampak serius pada pegawai ASN di kantor pemerintahan yang berfungsi sebagai lembaga layanan publik. Keberadaan perilaku *cyberloafing* memiliki potensi untuk mengurangi optimalitas kinerja pegawai, karena pegawai dapat teralihkan oleh kegiatan-kegiatan *online* yang tidak terkait dengan tugas pekerjaan inti pegawai. Dampak tersebut mengakibatkan inefisiensi dalam memberikan layanan kepada masyarakat, karena pegawai cenderung kehilangan fokus pada tanggung jawab pokok pegawai. Hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam pelayanan yang diberikan, karena keterbatasan kinerja pegawai yang disebabkan oleh ketidakfokusan akibat *cyberloafing*.

Pengadilan Agama pada Korwil I Pengadilan Tinggi Agama Bandung merupakan lembaga pemerintahan yang memiliki tugas pokok memberikan pelayanan hukum dalam perkara-perkara yang berkaitan dengan perdata tertentu bagi orang yang beragama Islam, seperti perceraian, waris, wasiat, hibah, shodaqoh dan ekonomi syariah. Pelayanan yang disediakan oleh Pengadilan Agama sangat krusial bagi masyarakat, karena memberikan akses untuk mencari keadilan dan penyelesaian terhadap masalah hukum. Umumnya, layanan tersebut mencakup berbagai proses, seperti persidangan, mediasi, dan penyelesaian perkara, guna memberikan kepastian hukum kepada masyarakat. Namun, berdasarkan hasil observasi awal kepada 30 pegawai diketahui bahwa masih terjadi perilaku *cyberloafing* yang dapat diketahui pada Tabel 1.

Tabel 1 Observasi Awal Perilaku *Cyberloafing*

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Anda menggunakan waktu kerja untuk melakukan pembayaran tagihan atau transaksi bisnis pribadi secara online	22	8
2	Anda menggunakan waktu kerja untuk mencari dan melihat informasi yang tidak terkait dengan pekerjaan atau tugas yang diberikan	15	15
3	Anda menggunakan waktu kerja untuk berkomunikasi dengan teman atau keluarga melalui platform media sosial atau aplikasi pesan	27	3
4	Anda menggunakan waktu kerja untuk mengakses hiburan interaktif seperti bermain game online atau menonton video hiburan	10	20
5	Anda menggunakan waktu kerja untuk mengunduh konten pribadi seperti lagu, film, atau e-book	26	4
Rata-rata		20	10

Sumber: Obsevasi Awal, 2024

Berdasarkan Tabel 1. dapat dijelaskan bahwa perilaku *cyberloafing* umum terjadi di tempat kerja. Ditemukan bahwa sebagian besar responden cenderung menggunakan waktu

kerja untuk aktivitas yang tidak terkait dengan pekerjaan yang sebenarnya. Sebagian besar dari pegawai menggunakan waktu kerja untuk melakukan pembayaran tagihan atau transaksi bisnis pribadi secara *online*. Hal ini menunjukkan bahwa ada kecenderungan untuk menggunakan sumber daya perusahaan untuk kepentingan pribadi. Selain itu, sebagian besar responden juga melibatkan diri dalam aktivitas seperti berkomunikasi dengan teman atau keluarga melalui platform media sosial atau aplikasi pesan, serta mengunduh konten pribadi seperti lagu, film, atau *e-book*. Meskipun beberapa responden juga mengakui bahwa pegawai melakukan aktivitas yang lebih terkait dengan hiburan interaktif, seperti bermain *game online* atau menonton video hiburan. Urgensinya dari terjadinya perilaku *cyberloafing* memberikan dampak negatif yang ditimbulkan oleh perilaku *cyberloafing* terhadap produktivitas dan kinerja keseluruhan organisasi. Dengan semakin banyaknya pegawai yang terlibat dalam aktivitas non-kerja saat bekerja, sumber daya perusahaan seperti waktu dan energi dapat terbuang percuma.

Berdasarkan fenomena di atas dan karena belum banyak penelitian yang menggunakan variabel *self-control* dan *cyberloafing* serta objek penelitian yang dilakukan di Pengadilan, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “**Peran *Self-Control* Dalam Memediasi Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing* (Survei Pada Pegawai Pengadilan Agama Korwil I Pengadilan Tinggi Agama Bandung)**”.

2. KAJIAN TEORITIS

Beberapa konsep yang menjadi landasan teori dalam penelitian ini, yaitu mengenai komitmen organisasi, lingkungan kerja, stres kerja, perilaku *cyberloafing*, dan *self control* penjelasannya sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi

Komitmen mencerminkan sikap tanggung jawab. Adanya komitmen sangatlah penting bagi pegawai, karena tanpa adanya komitmen konsistensi tidak dapat terwujud. Menurut (Sutrisno, 2019: 292) bahwa “Komitmen organisasi adalah dorongan yang kuat untuk menjadi bagian dari suatu organisasi dengan keyakinan dan penerimaan terhadap prinsip-prinsip serta tujuan organisasi”. Menurut (Robbins & Judge, 2019: 70) bahwa: “Komitmen organisasi adalah seberapa jauh seorang pegawai merasa terhubung dengan suatu organisasi dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut”. Menurut (Moorhead & Griffin, 2015: 134) bahwa: “Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang pegawai mengenali dan terikat pada

organisasinya. Seseorang pegawai yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi”.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di suatu perusahaan merupakan salah satu hal yang wajib diperhatikan. Lingkungan kerja yang aman serta kondusif sangat membawa keoptimalan untuk pegawai dalam bekerja. Karena hal tersebut dapat menciptakan produktivitas kerja pada diri pegawai. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak memadai bisa menurunkan produktivitas pegawai. Menurut (Kasmir, 2016: 192) bahwa: “Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja”. Menurut Sedarmayanti dalam (Mellysa, 2017: 25) bahwa: “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

3. Stres Kerja

Stres kerja merujuk pada respons fisiologis dan psikologis yang timbul ketika pegawai mengalami ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan serta sumber daya yang dimilikinya. Menurut (Sunyoto, 2016: 54) bahwa: “Stres kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang”. Menurut (Hasibuan, 2016: 204) menyatakan bahwa: “Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang”. Menurut (Robbins & Judge, 2019: 429) bahwa: “Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang pegawai dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh pegawai itu yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting”.

4. Perilaku *Cyberloafing*

Perilaku *cyberloafing* yang merujuk pada aktivitas kurang produktif di tempat kerja yang melibatkan penggunaan internet untuk keperluan non-pekerjaan. Menurut Chang dan Cheung dalam (Huma *et al.*, 2017: 99) bahwa: “*Cyberloafing can be considered a rational choice when peggawaials perceive short-term benefits in avoiding work*”. Artinya bahwa “*Cyberloafing* dapat dianggap sebagai pilihan rasional ketika pegawai melihat manfaat singkat dalam menghindari pekerjaan”. Menurut Lim dan Olajide dalam (Wahyuni *et al.*, 2020: 241) bahwa: “*Cyberloafing* secara singkat dapat dijelaskan sebagai penggunaan internet pribadi di tempat kerja”. Menurut Vitak dalam (Nydia &

Pareke, 2019: 139) bahwa: “*Cyberloafing* dicirikan oleh tindakan mengakses internet untuk keperluan yang tidak terkait dan memberikan dampak positif terhadap pekerjaan”.

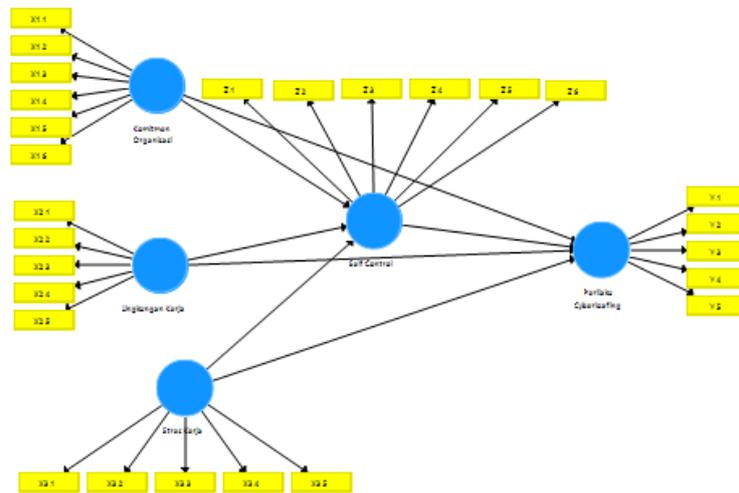
5. Self-Control

Self-control atau Kontrol diri pegawai menjadi aspek kritis dalam menjaga keseimbangan dan efektivitas organisasi. Pengendalian diri bukan hanya sekadar kemampuan pegawai untuk mengatasi dorongan dan emosi, tetapi juga merupakan suatu keahlian yang mampu membentuk sikap dan perilaku positif. Menurut (Gufon & Risnawati, 2017: 22) bahwa: “Pengendalian diri mencakup regulasi proses fisik, psikologis, dan perilaku seseorang, dengan kata lain, rangkaian proses yang membentuk dirinya sendiri”. Sementara itu, Syamsul dalam (Marsela & Supriatna, 2019: 98) bahwa: “Pengendalian diri sebagai kemampuan pegawai untuk mengelola dorongan, baik yang berasal dari dalam maupun luar diri pegawai. Menurut Gregorius dalam (Sofyanty & Supriyadi, 2021: 137) bahwa “Self-control atau kontrol diri merupakan suatu keyakinan pegawai yang tindakannya akan mempengaruhi perilakunya dan pegawai sendiri yang dapat mengontrol perilaku merupakan bagian dari kontrol diri”.

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam melaksanakan penelitian ini adalah survei dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Yang dimaksud dengan metode survei menurut Sugiyono (2018:6) yaitu: “Metode yang digunakan untuk memperoleh data dari sumber atau tempat yang dimaksud secara alamiah (bukan buatan), namun peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data”. Dengan metode ini dilakukan pengumpulan dan pengolahan data, kemudian diinterpretasikan dan dianalisis berkaitan antara variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2018:53) menyatakan bahwa “Metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lainnya”. Sedangkan metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2018:8) diartikan bahwa: “Metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan”. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan *Software Smart PLS SEM Versi 3.2.9*. Ghazali (2020: 7) menyatakan bahwa: “Metode *Partial Least Squares* (PLS) memiliki kemampuan untuk memodelkan variabel laten yang tidak dapat diukur secara langsung dan diukur menggunakan

indikator-indikator”. Sehingga dengan menggunakan metode ini, peneliti dapat menganalisis data dengan perhitungan yang jelas dan terperinci. Adapun model penelitian yang akan dilaksanakan dapat diketahui pada Gambar 1.



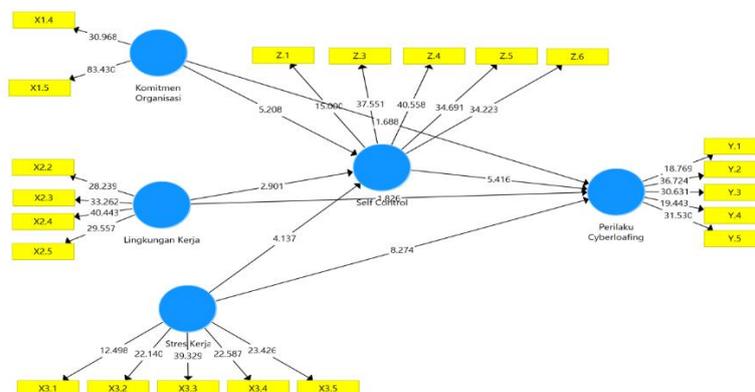
Sumber: Data diolah SmartPLS, 2023

Gambar 1 Model Penelitian

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Estimasi *Path Coefisient* Peran *Self-Control* dalam Memediasi Pengaruh *Komitmen Organisasi*, *Lingkungan Kerja* dan *Stres Kerja* Terhadap *Perilaku Cyberloafing* pada *Pegawai Pengadilan Agama Korwil 1 Pengadilan Tinggi Agama Bandung*

Langkah selanjutnya adalah melakukan estimasi *path coefisient* dan menganalisis tingkat signifikansi pengaruh antar variabel dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi *t* statistik. Pada penelitian ini, nilai signifikansi yang digunakan adalah *significance level* = 5%. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *bootstrapping* pada SmartPLS 3.2.9 dengan *output* pada Gambar 2.



Sumber: Output SmartPLS, 2024

Gambar 2 Output Bootstrapping

Output dari analisis *Partial Least Square* dengan melakukan *bootstrapping* selanjutnya digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menganalisis tingkat kemaknaan atau signifikansi. Pengukuran tingkat kemaknaan (signifikansi) dilakukan dengan cara membandingkan $t_{\text{statistik}}$ dengan t_{tabel} , serta membandingkan p_{value} dengan $\alpha = 0,05$ dengan ketentuan jika $t_{\text{statistik}}$ lebih besar dari 1,97 dan p_{value} lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan metode *bootstrapping* pada SmartPLS 3.2.9. Pengolahan data menggunakan metode *bootstrapping* pada smartPLS 3.2.9 memperoleh hasil *path coefficient* variabel komitmen organisasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap *self control* pada Tabel 4.19.

Tabel 2 Direct Effect Variabel X₁, X₂ dan X₃ terhadap Z

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Komitmen Organisasi -> Self Control	0,317	0,315	0,061	5,208	0,000
Lingkungan Kerja -> Self Control	0,197	0,205	0,068	2,901	0,004
Stres Kerja -> Self Control	-0,211	-0,212	0,051	4,137	0,000

Sumber: Output SmartPLS, 2024

Analisis data menghasilkan *path coefficient* variabel komitmen organisasi terhadap *self control* sebesar 0,317 yang artinya memiliki arah atau bersifat positif, *T-statistic* sebesar 5,208 dan *P values* sebesar 0,000. Karena *T-statistic* lebih besar dari 1,97 dan *P values* lebih kecil dari 0,05, maka dapat diartikan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *self control*, maka dapat disimpulkan hipotesis dapat diterima dan teruji kebenarannya. Artinya jika komitmen organisasi ditingkatkan maka *self control* akan meningkat. Begitu sebaliknya, jika komitmen organisasi menurun maka *self control* akan menurun. Sehingga hasil penelitian ini sejalan dengan teori menurut Gregorius dalam (Sofyanty & Supriyadi, 2021: 137) bahwa “*Self-control* atau kontrol diri merupakan suatu keyakinan individu yang tindakannya akan mempengaruhi perilakunya dan individu sendiri yang dapat mengontrol perilaku merupakan bagian dari kontrol diri”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self control* pada pegawai Pengadilan Agama Korwil 1 Pengadilan Tinggi Agama Bandung. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen afektif, ditandai dengan ikatan emosional dan identifikasi dengan nilai-nilai organisasi, cenderung lebih fokus dan konsisten dalam pekerjaannya. Ikatan emosional ini membantu pegawai mencegah perilaku yang tidak produktif dan menjaga batasan dalam penggunaan teknologi. Hal ini secara langsung

meningkatkan kontrol kognitif dan kontrol perilaku pegawai. Sebagai hasilnya, pegawai dapat mempertahankan performa kerja yang tinggi dan tetap terfokus pada tujuan organisasi. Sehingga hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Paramitha dan Wahyuni (2021), Mahsyar, *et al* (2023), Wang *et al*, (2021), Imran, *et al* (2019), Priambodo, *et al* (2019) bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan dengan *self control*. Namun berbeda dengan hasil penelitian Kamran, *et al* (2022) bahwa *organizational comitment* memiliki hubungan tidak signifikan terhadap kontrol diri.

Analisis data menghasilkan *path coefficient* variabel lingkungan kerja terhadap *self control* sebesar 0,197 yang artinya memiliki arah atau bersifat positif, *T-statistic* sebesar 2,901 dan *P values* sebesar 0,004. Karena *T-statistic* lebih besar dari 1,97 dan *P values* lebih kecil dari 0,05, maka dapat diartikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *self control*, maka hipotesis dapat diterima dan teruji kebenarannya. Artinya jika lingkungan kerja ditingkatkan maka *self control* akan meningkat. Begitu sebaliknya, jika lingkungan kerja menurun maka *self control* akan menurun. Sehingga hasil penelitian ini sejalan dengan teori Nitisemito dalam Mahmudah (2019: 56) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self control* pada pegawai Pengadilan Agama Korwil 1 Pengadilan Tinggi Agama Bandung. Hal ini karena lingkungan kerja non-fisik yang baik memiliki peran penting dalam meningkatkan *self control* pegawai. Dengan demikian, lingkungan kerja non-fisik yang baik secara keseluruhan memperkuat kemampuan *self control* pegawai, membantu pegawai untuk tetap produktif dan fokus dalam menjalankan tugas pegawai. Sehingga penelitian ini memberikan *novelty* atau kebaruan tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap *self control*.

Analisis data menghasilkan *path coefficient* variabel stres kerja terhadap *self control* sebesar -0,211 yang artinya memiliki arah atau bersifat negatif, *T-statistic* sebesar 4,137 dan *P values* sebesar 0,000. Karena *T-statistic* lebih besar dari 1,96 dan *P values* lebih kecil dari 0,05, maka dapat diartikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *self control*, maka hipotesis dapat diterima dan teruji kebenarannya. Artinya jika stres kerja ditingkatkan maka *self control* akan menurun. Begitu sebaliknya, jika stres kerja menurun maka *self control* akan meningkat. Sehingga hasil penelitian ini sejalan dengan teori menurut (Robbins & Judge, 2019: 429) bahwa: “Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang pegawai dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh pegawai itu yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting”.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *self control* pada pegawai Pengadilan Agama Korwil 1 Pengadilan Tinggi Agama Bandung. Hal ini karena beban tugas yang berlebihan ini mengganggu kemampuan pegawai untuk tetap fokus dan konsisten dalam pekerjaannya, yang merupakan aspek dari kontrol kognitif. Akibatnya, pegawai menjadi lebih mudah terganggu dan kurang mampu menjaga produktivitas, menurunkan kontrol perilaku pegawai. Sehingga hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Adhana dan Herwanto (2021) dan Paramitha dan Ariani (2024) bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap *self control*. Sedangkan hasil penelitian Siddiqui, *et al* (2021), Pangalila, *et al* (2024) bahwa stres kerja memiliki korelasi dengan *self control*. Namun hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Hairus, *et al* (2020) bahwa stres kerja memiliki korelasi sangat rendah dengan kontrol diri.

Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Self Control Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Pengadilan Agama Korwil 1 Pengadilan Tinggi Agama Bandung

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan metode *bootstrapping* pada smartPLS 3.2.9 diperoleh *path coefficient* variabel komitmen organisasi, lingkungan kerja, stres kerja dan *self control* terhadap perilaku *cyberloafing* pada Tabel 4.20.

Tabel 3 Direct Effect Variabel X₁, X₂, dan X₃ terhadap Y

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Komitmen Organisasi -> Perilaku Cyberloafing	-0,188	-0,182	0,058	3,255	0,001
Lingkungan Kerja -> Perilaku Cyberloafing	0,058	0,052	0,068	0,855	0,393
Stres Kerja -> Perilaku Cyberloafing	0,540	0,546	0,057	9,426	0,000

Sumber: Output SmartPLS, 2024

Berdasarkan Tabel 3 diketahui pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap variabel perilaku *cyberloafing* sebesar -0,188 yang artinya memiliki arah atau bersifat negatif. Karena memiliki nilai *T statistic* sebesar 3,255 > dari 1,97 dan *P values* 0,001 < 0,05, maka dapat diartikan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*, hipotesis diterima dan teruji kebenarannya. Artinya jika komitmen organisasi ditingkatkan maka perilaku *cyberloafing* akan menurun. Begitu sebaliknya, jika komitmen organisasi menurun maka perilaku *cyberloafing* akan meningkat. Sehingga hasil penelitian ini sejalan dengan teori menurut Vitak dalam (Putra & Nurtjahjanti,

2019: 148) bahwa: “Adanya kebijakan yang keras dan komitmen yang besar pada pekerjaannya akan membuat pegawai lebih enggan untuk melakukan *cyberloafing*”. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* pada pegawai Pengadilan Agama Korwil 1 Pengadilan Tinggi Agama Bandung. Hal ini menunjukkan bahwa memperkuat komitmen organisasi dapat mengurangi perilaku yang tidak produktif. Komitmen afektif, yang melibatkan ikatan emosional dan identifikasi dengan nilai-nilai organisasi, berperan penting dalam meningkatkan fokus pegawai pada tugas pegawai dan mengurangi kecenderungan untuk terlibat dalam aktivitas non-kerja seperti pembayaran *online* atau hiburan selama jam kerja. Pegawai yang merasa terhubung secara emosional dengan organisasi cenderung lebih termotivasi untuk tetap produktif. Sehingga hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Sani & Suhana, (2022), Lim et al, (2021), Putra & Nurtjahjanti, (2019), Aladwan *et al* (2020) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Sedangkan hasil penelitian Gracia dan Kuniawati (2020) Bagis, *et al* (2023) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan negatif dengan perilaku *cyberloafing*. Namun demikian berbeda dengan hasil penelitian Paramitha dan Wayuni (2021) bahwa komitmen organisasi tidak dapat memberikan efek *cyberloafing*.

Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel perilaku *cyberloafing* sebesar 0,058 yang artinya memiliki arah atau bersifat positif. Karena memiliki nilai *T statistic* sebesar $0,068 < \text{dari } 1,97$ dan $P \text{ values } 0,393 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*, maka hipotesis ditolak. Artinya baik buruknya lingkungan kerja belum tentu meningkatkan atau menurunkan perilaku *cyberloafing*. Sehingga hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori Nitisemito dalam Mahmudah (2019: 56) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* pada pegawai Pengadilan Agama Korwil 1 Pengadilan Tinggi Agama Bandung. Hal ini karena lingkungan kerja non-fisik yang positif, seperti suasana kerja yang mendukung produktivitas, kehangatan dan kerjasama antar rekan kerja, kenyamanan dalam interaksi, saling pengertian dan dukungan, serta komunikasi yang terbuka, memang menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan dan mendukung kesejahteraan pegawai. Namun demikian, lingkungan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap perilaku *cyberloafing*. Sehingga hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Romadhani, (2020) dan Wulandari & Husna, (2021) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang semakin baik, maka perilaku *cyberloafing* akan

menurun. Namun sesuai dengan hasil penelitian Lim and Chen (2021) bahwa meskipun lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja, perilaku *cyberloafing* lebih dipengaruhi oleh kontrol diri dan kebijakan organisasi yang jelas mengenai penggunaan teknologi di tempat kerja. Kemudian sejalan dengan hasil penelitian Tsai (2023) bahwa lingkungan tempat kerja memperkuat hubungan positif antara perilaku *cyberloafing*.

Pengaruh variabel stres kerja terhadap variabel perilaku *cyberloafing* sebesar 0,540 yang artinya memiliki arah atau bersifat positif. Karena memiliki nilai T statistic sebesar 9,426 > dari 1,97 dan P values $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*, sehingga hipotesis diterima dan teruji kebenarannya. Artinya jika stres kerja ditingkatkan maka perilaku *cyberloafing* akan meningkat. Begitu sebaliknya, jika stres kerja menurun maka perilaku *cyberloafing* akan menurun. Sehingga hasil penelitian ini sejalan dengan teori menurut Benedita dan Sen dalam (Adhana & Herwanto, 2021: 147) bahwa: "Pekerjaan rutin di instansi pemerintahan, seperti menyusun surat atau mengelola arsip dengan cepat dan cermat, dapat menjadi pemicu stres bagi pegawai. Dalam menghadapi tuntutan tersebut, pegawai cenderung melibatkan diri dalam perilaku *cyberloafing*. Saat stres kerja meningkat, aktivitas menggunakan web pribadi yang tidak terkait dengan pekerjaan juga cenderung meningkat di kalangan pegawai".

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* pada pegawai Pengadilan Agama Korwil 1 Pengadilan Tinggi Agama Bandung. Hal ini karena indikator stres kerja seperti beban tugas yang berlebihan, ketidakjelasan peran, dan tekanan antarpribadi dapat mendorong pegawai untuk mencari pelarian melalui aktivitas non-kerja selama jam kerja. Ketika pegawai merasa terbebani oleh tugas yang melebihi kapasitas pegawai atau menghadapi ketidakpastian dalam peran pegawai, pegawai cenderung menggunakan waktu kerja untuk kegiatan pribadi sebagai cara mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan psikologis pegawai. Sehingga hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Carito & Sulistyan, (2021), Yenita dan Rahmadi (2023), Moffan dan Handoyo (2020), Hurryati dan Marlinda (2023), Pangalila, *et al* (2024), Basri dan Sijabat (2024) Koay *et al* (2017) dan Ghani *et al.*, (2018) yang menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Namun berbeda dengan hasil penelitian Howay dan Suryosukmono (2024) bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Sedangkan Pangestuani, *et al* (2023) menyimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap *cyberloafing*.

Pengaruh *Self Control* Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Pada Pegawai Pengadilan Agama Korwil 1 Pengadilan Tinggi Agama Bandung

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan metode *bootstrapping* pada smartPLS 3.2.9 diperoleh *path coefficient self control* terhadap perilaku *cyberloafing* sebagaimana pada tabel 4.

Tabel 4. Direct Effect Variabel Z Terhadap Y

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Self Control -> Perilaku <i>Cyberloafing</i>	-0,296	-0,300	0,055	5,416	0,000

Sumber: Output PLS SEM, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.20, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis *self control* berpengaruh perilaku *cyberloafing*. *Path coefficient* variabel *self control* terhadap variabel perilaku *cyberloafing* diketahui sebesar -0,269 yang artinya memiliki arah atau bersifat negatif. Karena memiliki nilai *T statistic* sebesar 5,416 > dari 1,97 dan *P values* 0,001 < 0,05, sehingga hipotesis dapat diterima dan teruji kebenarannya. Maka dapat disimpulkan bahwa *self control* berpengaruh negatif yang signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Artinya jika *self control* mengalami peningkatan, maka perilaku *cyberloafing* akan menurun. Begitu sebaliknya, jika *self control* mengalami penurunan maka perilaku *cyberloafing* akan meningkat. Hal ini sesuai dengan teori menurut Hurlock dalam (Paramitha & Wahyuni, 2021: 10) bahwa: “Kontrol diri (*self-control*) merupakan cara individu mengendalikan emosi serta dorongan-dorongan diri dalam diri dari perilaku *cyberloafing*”. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa *self control* berpengaruh negatif terhadap perilaku *cyberloafing* pada pegawai Pengadilan Agama Korwil 1 Pengadilan Tinggi Agama Bandung. Hal ini karena kemampuan kontrol perilaku memungkinkan pegawai untuk mencegah diri pegawai dari terlibat dalam aktivitas yang tidak produktif, seperti mengakses konten yang tidak terkait dengan pekerjaan, karena pegawai memiliki kesadaran akan dampak negatif dari perilaku *cyberloafing* dan kemampuan untuk mengendalikan impuls untuk terlibat dalamnya. Dengan kesadaran akan konsekuensi negatif seperti penurunan produktivitas, peningkatan stres, dan potensi konsekuensi hukum atau disiplin, pegawai cenderung lebih mampu untuk memprioritaskan tugas-tugas yang relevan daripada terlibat dalam perilaku *cyberloafing*. Sehingga hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Kartinah, *et al* (2023), Darmawan *et al* (2023), Pangalila *et al* (2024), Fakhriya (2024), Basri dan Sijabat (2024), Paramitha dan Wahyuni (2021) bahwa pengendalian diri berdampak negatif pada

perilaku *cyberloafing*. Namun berbeda dengan hasil penelitian Valentsia (2023) bahwa tidak ditemukan hubungan signifikan antara *cyberloafing* dan pengendalian diri.

Peran *Self Control* dalam Memediasi Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Pada Pegawai Pengadilan Agama Korwil 1 Pengadilan Tinggi Agama Bandung

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan metode *bootstrapping* pada smartPLS 3.2.9 diperoleh total *effect* variabel komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* yang dimediasi melalui *self control* pada Tabel 5.

Tabel 5 Total *Effect* Mediasi Variabel Z dalam X₁, X₂ dan X₃ terhadap Y

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistic	P Values
Komitmen Organisasi -> Self Control -> Perilaku <i>Cyberloafing</i>	-0,094	-0,094	0,025	3,683	0,000
Lingkungan Kerja -> Self Control -> Perilaku <i>Cyberloafing</i>	-0,058	-0,062	0,024	2,408	0,016
Stres Kerja -> Self Control -> Perilaku <i>Cyberloafing</i>	0,063	0,063	0,019	3,295	0,001

Sumber: Output SmartPLS, 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 5 dapat diketahui bahwa *self control* memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku *cyberloafing* memiliki nilai koefisien sebesar -0,094 yang artinya memiliki arah atau bersifat negatif. Adapun nilai *T statistic* 3,683 > 1,97 dan *P values* 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa *self control* memiliki peran dalam mengurangi pengaruh negatif dari komitmen organisasi terhadap perilaku *cyberloafing*. Kemudian *self control* memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku *cyberloafing* memiliki nilai koefisien sebesar -0,058 yang artinya memiliki arah atau bersifat negatif. Adapun nilai *T statistic* 2,408 > 1,95 dan *P values* 0,016 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa *self control* memiliki peran dalam mengurangi pengaruh negatif dari lingkungan kerja terhadap perilaku *cyberloafing*. Sedangkan *self control* memediasi pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* memiliki nilai koefisien sebesar 0,063 yang artinya memiliki arah atau bersifat positif. Adapun nilai *T statistic* 3,295 > 1,97 dan *P values* 0,001 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa *self control* memiliki peran dalam mengurangi pengaruh positif dari stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing*. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa *self control* mampu memediasi pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* pada pegawai Pengadilan Agama Korwil

1 Pengadilan Tinggi Agama Bandung. Artinya bahwa jika komitmen organisasi dan lingkungan kerja menurun serta stres kerja meningkat namun *self control* meningkat, maka perilaku *cyberloafing* akan menurun. Begitu sebaliknya, jika komitmen organisasi dan lingkungan kerja menurun serta stres kerja meningkat dengan penurunan *self control*, maka perilaku *cyberloafing* akan meningkat. Sehingga penelitian ini memberikan *novelty* atau kebaruan karena menggabungkan variabel-variabel yang sebelumnya belum banyak diteliti bersama-sama yaitu peran *self control* sebagai mediasi dari faktor-faktor yang memengaruhi perilaku *cyberloafing*

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Pada pegawai Pengadilan Agama Korwil 1 Pengadilan Tinggi Agama Bandung, komitmen organisasi berada dalam kategori baik, lingkungan kerja dalam kategori sangat baik, stres kerja dalam kategori tinggi, perilaku *cyberloafing* dalam kategori tinggi, dan *self control* dalam kategori sangat baik. Komitmen organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *self control*, sementara stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *self control*. Selain itu, komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif signifikan dan stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*. *Self control* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. *Self control* juga mampu memediasi pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* pada pegawai.

Maka saran dalam penelitian ini yaitu Pengadilan Agama Korwil 1 Pengadilan Tinggi Agama Bandung dapat menurunkan perilaku *cyberloafing* ke kategori lebih rendah dengan mengurangi aktivitas internet pribadi melalui pengawasan rutin, baik langsung maupun menggunakan aplikasi atau CCTV *online*. Peningkatan komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan *self control* serta penurunan stres kerja akan membantu menurunkan perilaku *cyberloafing*. Selain itu, meningkatkan *self control* melalui kebijakan penggunaan teknologi yang sehat dan bertanggung jawab akan memperkuat pengaruh negatif *self control* terhadap *cyberloafing* dan memediasi pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan stres kerja. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan studi kasus mendalam pada Pengadilan Agama Korwil 1 atau organisasi pemerintahan lainnya guna memahami faktor-faktor yang memengaruhi perilaku *cyberloafing*.

6. DAFTAR REFERENSI

- Adhana, W., & Herwanto, J. (2021). Hubungan Antara Kontrol Diri Dan Stres Kerja Dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Kota Pekanbaru. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 2(2), 144. <https://doi.org/10.24014/pib.v2i2.11916>
- Aryanor, Z., & Febriani, R. (2023). The effect of *Cyberloafing* on work procrastination in employess. *Psycho Holistic*, 5(2), 51–55.
- Ghozali, I. (2020). *Partial Least Square : Konsep, Teknik dan Aplikasi Smart PLS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gufron, M. N., & Risnawati. (2017). *Teori-teori Psikologi*. Ar Ruzz Media.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi, p. 2). Bumi Aksara.
- Huma, Z.-, Hussain, S., Thurasamy, R., & Malik, M. I. (2017). Determinants of *Cyberloafing*: a comparative study of a public and private sector organization. *Internet Research*, 27(1), 97–117. <https://doi.org/10.1108/IntR-12-2014-0317>
- Kamran, K., Farasat, M., Azam, A. and Atif, M.M. (2023), "Supervisor bottom line mentality, self-regulation impairment and unethical pro-organizational behavior: investigating the moderating effect of perceived employability", *International Journal of Ethics and Systems*, Vol. 39 No. 2, pp. 342-360. <https://doi.org/10.1108/IJOES-02-2022-0043>
- Maharani, A., Zeifuddin, A., Safitri, D. A., Rosada, H. S., & Anshori, M. I. (2023). Kesejahteraan Mental Karyawan dalam Era Digital: Dampak Teknologi pada Kesejahteraan Mental Karyawan dan Upaya untuk Mengatasi Stres Digital. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 2(4), 113–130.
- Marsela, R. D., & Supriatna. (2019). Kontrol Diri : Definisi dan Faktor. *Journal of Innovative Counseling: Theory, Practice, & Research*.
- Moorhead, & Griffin. (2015). *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Salemba Empat.
- Nydia, N., & Pareke, F. J. (2019). Dinamika Peran Dan *Cyberloafing*. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(2), 139–147.
- Paramitha, C. C., & Wahyuni, I. (2021). Pengaruh *Cyberloafing* Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Self Control Sebagai Variabel Moderating. *Journal For Business And Entrepreneurship*, 5(1).
- Robbins, & Judge. (2019). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sani, M. P., & Suhana, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Burnout, dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku *Cyberloafing* (Studi Pada PT. ABC di Kabupaten Kendal). *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 286–305.
- Siddiqui, A., Jia, H., He, Y., Li, Y., Zhen, S., Chiang, S., Wu, H. E., He, S., & Zhang, X. (2021). Correlation of Job stress and self-control through various dimensions in Beijing Hospital staff. *Journal of affective disorders*, 294, 916–923. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2021.07.094>

- Sijabat, R. (n.d.). Differences of *Cyberloafing* Behavior Outcomes on Men and Women Employees. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(2), 121–132.
- Sofyanty, D., & Supriyadi, T. (2021). *Cyberloafing* Ditinjau Dari Kontrol Diri Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 21(2), 135–146. <https://doi.org/10.31599/jki.v21i2.514>
- Sugiyono. (2018). *Statistik untuk Penelitian*. CV. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2016). *Manajemen*. PT Buku Baru.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Kencana Prenada Group.
- Wahyuni, R., Irfani, H., & Mariana, R. (2020). Kinerja pegawai ditinjau dari perilaku *Cyberloafing* dan komitmen organisasi. *Psyche 165 Journal*, 240–245.
- Wang, Y. J., Chen, K. Y., Dou, K., & Liu, Y. Z. (2021). Linking self-control to voluntary behaviors at workplace: The mediating role of job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 12, 530297.
- Wulandari, K., & Husna, A. (2021). Impact of workload and work environment on *Cyberloafing* behavior. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 3(4), 8–13.