

PENGARUH PENGAWASAN INTERNAL, KONTROL DIRI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PERILAKU CYBERLOAFING

Muhammad Rafli Apriwan¹, Iskandar², Ilham Akbar³

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Kuningan

Correspondensi : mrafliapriwan10@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this research was to determine the influence of internal supervision, self-control and work environment on cyberloafing behavior. The method used in this research was survey research method with a type of correlational research using a quantitative approach. Sampling was carried out using a saturated sampling technique (Population Sample). The data collection technique uses a questionnaire with an interval scale of 1-10. The analysis consists of descriptive analysis, classical assumption tests (Normality Test and Multicollinearity Test), Multiple Regression Analysis and Hypothesis Testing with the help of the SPSS application. The research results show that: (1) Internal Supervision, Self-Control, and Work Environment have a significant effect on Cyberloafing Behavior, (2) Internal Supervision has a negative and significant effect on cyberloafing behavior, (3) Self-Control has a negative and significant effect on cyberloafing behavior, and (4) Work Environment negative and significant effect on cyberloafing behavior.

Keywords : *Internal supervision, Self control, Work environment, Cyberloafing behavior, Employees.*

PENDAHULUAN

Di era luasnya perkembangan teknologi saat ini, peran internet tidak dapat dihindari dan menjadi kebutuhan primer sehingga pekerjaan dan aktivitas masyarakat tak lepas dari peran eksistensi Internet itu sendiri. Dengan kemajuan teknologi internet yang sudah semakin pesat, maka internet menjadi suatu hal yang mudah diakses dan dimiliki secara bebas oleh masyarakat (Gunawan & Wachyuni, 2020). Hal ini terlihat dari survei terakhir yang dilakukan oleh Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) tahun 2023 yang menunjukkan bahwa pertumbuhan pengguna internet di Indonesia terus mengalami tren kenaikan setiap tahunnya.

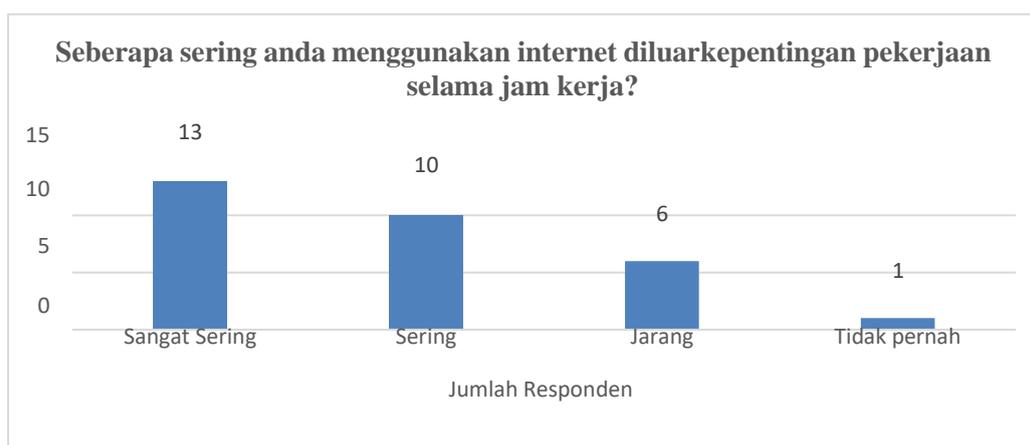
Data laporan AAPJI tentang tingkat pertumbuhan pengguna internet di Indonesia, menunjukkan bahwa tingkat penetrasi internet di Indonesia mengalami tren kenaikan setiap tahunnya. Pada tahun 2018, penetrasi internet di Indonesia berada di angka 64% lalu naik ke angka 73,70% pada tahun 2019-2020. Pada tahun 2021-2022 penetrasi internet di Indonesia kembali mengalami kenaikan berada pada angka 77,02% dan pada tahun 2023 naik menjadi 78,19%. Penetrasi penggunaan internet di Indonesia ini masih didominasi di pulau Jawa dengan persentase 58,51% sebagai sentra pemerintahan dan penduduk terbanyak.

Cyberloafing merupakan perilaku dan kegiatan menggunakan akses fasilitas internet yang penggunaannya untuk pribadi selama jam kerja (Doorn, 2011)(Krismiyati & Djuniardi, 2024). Sementara menurut Lim (2012) dalam Desnirita & Sari (2022) menjelaskan bahwa *Cyberloafing* merupakan tindakan pegawai secara sengaja dalam menggunakan Internet selama jam kerja untuk keperluan pribadi yang tidak terkait dengan pekerjaan. Lalu menurut Masruroh

et al. (2024) *cyberloafing* ini merupakan bentuk perilaku penyimpangan yang dilakukan oleh pegawai yang menggunakan akses internet diluar kepentingan pekerjaannya saat jam kerja yang dapat merugikan organisasi atau instansi terkait, sehingga berdampak pada produktivitas pegawai tersebut.

Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan wajib di bidang Tenaga Kerja dan bidang Transmigrasi untuk wilayah Kabupaten Kuningan, Jawa Barat. Dalam proses kerjanya, Dinas Tenaga Kerja dan Transigrasi Kabupaten Kuningan telah menerapkan sistem pemerintahan berbasis elektronik (SPBE) serta aktivitas dan pekerjaannya ditunjang dengan teknologi komunikasi berbasis internet yang bertujuan untuk mempercepat pencapaian tujuannya dan memberikan pelayanan dengan sebaik mungkin kepada masyarakat (Fitriani et al., 2024). Namun di lain sisi menurut Rusmiati et al. (2021) fasilitas Internet pada instansi pemerintah juga dapat memicu efek negatif yaitu dapat disalahgunakan untuk kepentingan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

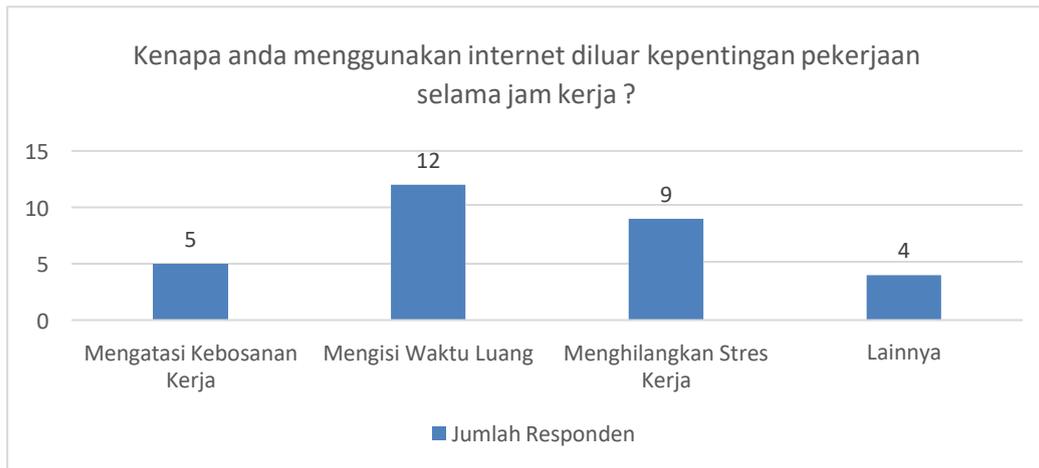
Berdasarkan data empirik dari hasil pra survey dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Gambar 1. Tingkat Penggunaan Internet Diluar Jam Kerja

Hasil kuesioner pada 30 pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan menunjukkan bahwa 13 responden menjawab sangat sering menggunakan akses internet untuk kepentingan pribadi, 10 responden menjawab sering menggunakan akses internet untuk kepentingan pribadi, 6 responden menjawab sering menggunakan akses internet untuk kepentingan pribadi, dan 1 responden menjawab sering menggunakan akses internet untuk kepentingan pribadi. Dari hasil itu dapat disimpulkan bahwa terdapa perilaku *cyberloafing* pada pegawai pemerintah di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan seperti pada gambar 1 mengungkapkan bahwa penetrasi internet di Indonesia mengalami tren peningkatan terutama pada pegawai PNS berada pada kategori tinggi yang dapat diartikan sebagian besar PNS melakukan penyimpangan kerja dalam menggunakan internet diluar kepentingan pekerjaannya.

Adapun alasan pegawai menggunakan internet untuk keperluan pribadi tertera pada gambar 2 berikut



Gambar 2. Alasan Pegawai Melakukan Cyberloafing

Hasil kuesioner pada 30 pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan, menunjukkan bahwa alasan responden melakukan *Cyberloafing* dimana 5 orang menjawab untuk mengatasi kebosanan kerja yang dialaminya, 12 orang menjawab untuk mengatasi waktu luangnya, 9 orang menjawab untuk menghilangkan stres kerja yang dialaminya, sedangkan 4 orang menjawab untuk alasan lainnya. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa waktu luang di sela pekerjaan dan stress kerja yang cukup tinggi memicu pegawai untuk melakukan perilaku *Cyberloafing*.

Berikut akses yang sering dikunjungi oleh pegawai pada saat jam kerja tertera pada gambar berikut.



Gambar 3. Akses Internet Yang Dikunjungi Pada Saat Jam Kerja

Hasil kuesioner pada 30 pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan, menunjukkan bahwa akses internet yang biasa dikunjungi pada saat jam kerja dimana 2 orang menjawab mengakses game online, 8 orang menjawab mengakses situs belanjaonline, 15 orang menjawab mengakses youtube, dan 7 orang menjawab lainnya. Dari hasil kuesioner tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai melakukan perilaku *cyberloafing* untuk mengisi waktu luangnya dengan mengakses dan membuka situs YouTube. Hal ini tentu berdampak pada produktivitas para pegawai yang seharusnya dapat bekerja dengan optimal dan bukan mengakses internet serta situs online yang tidak ada kaitannya dengan kepentingan

pekerjaannya. Untuk mencegah tingginya Perilaku Cyberloafing, instansi perlu meningkatkan pengawasan dari internal, kontrol diri pegawainya dan lingkungan tempat pegawai bekerja. Hal ini akan mendorong pegawai untuk tidak melakukan perilaku Cyberloafing, karena faktor seperti pengawasan internal, kontrol diri dan lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam perilaku Cyberloafing pegawai (Maulana et al., 2022).

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mahendra & Tefa (2022) menyatakan bahwa minimnya pengawasan maupun kontrol baik secara langsung maupun tidak langsung dari atasan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karangasem menimbulkan terjadinya perilaku cyberloafing. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku Cyberloafing.

Penelitian yang dilakukan oleh Malau & Muhammad (2022), dan Kartinah et al., (2023) menyatakan bahwa kontrol diri berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku cyberloafing. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Amanah (2021) yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku Cyberloafing pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, perilaku *Cyberloafing* pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan penting untuk dilakukan penelitian karena perilaku *Cyberloafing* akan berdampak pada kualitas kerja yang dihasilkan, penurunan produktivitas kerja, gangguan komunikasi dan konsentrasi kerja serta kualitas pelayanan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai **“Pengaruh Pengawasan Internal, Kontrol diri, dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan”**.

Perilaku Cyberloafing

Cyberloafing adalah salah satu perilaku menyimpang di tempat kerja yang menggunakan “status pegawainya” untuk mengakses internet dan email selama jam kerja untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (Lim, 2005) (Ramdani et al., 2024). Sementara menurut Menurut Blanchard & Henle (2008) *Cyberloafing* adalah penggunaan email dan internet kantor yang tidak berhubungan dengan pekerjaan oleh karyawan secara sengaja saat bekerja. Perilaku Cyberloafing adalah Perilaku menyimpang yang dilakukan oleh pegawai secara sengaja dengan menggunakan akses internet kantor pada saat jam kerja yang tidak ada kepentingannya dengan pekerjaan (Hisbih et al., 2023).

Handoyo (2016) menegaskan bahwa faktor-faktor berikut berperan dalam perilaku Cyberloafing: Persepsi ketidakadilan yang dirasakan pegawai, Keterlibatan Kerja, Kebosanan Kerja, Ambiguitas Peran dan Konflik Peran, Kontrol Diri, dan Karakteristik Desain Organisasi. Menurut Akbulut et al (2016), terdapat lima indikator dari perilaku Cyberloafing. Kelima indikator tersebut adalah : Sharing, Shopping, Real-time updating, Accesing online content, dan Gaming gambling.

Pengawasan Internal

Mahyanaila (2016) menjelaskan bahwa pengawasan internal adalah suatu proses untuk menetapkan suatu pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan memperbaikinya bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Menurut Handoko (2017) dalam pengawasan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu : Perubahan lingkungan organisasi atau instansi, Peningkatan kompleksitas organisasi, Kesalahan-kesalahan, dan Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang.

Robbin dan Coulter (2009) dalam Satriadi (2016) menjelaskan terdapat empat indikator utama dalam pengawasan, yaitu : Penetapan standar (Standards), Pengukuran (Measurement), Membandingkan (Compare), dan Melakukan Tindakan (Actions).

Kontrol Diri

Menurut Thalib (2017) kontrol diri 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 (Masruroh et al., 2023). Saputra (2014) menyatakan terdapat lima faktor yang mempengaruhi kontrol diri, yaitu kepribadian, situasi, etnis, pengalaman, dan usia.

Menurut Averil dalam Fitriani (2020), (Agustiana, 2016) indikator dari kontrol diri adalah sebagai berikut: Mengontrol Perilaku (Behavioral Control), Mengontrol Kognitif (Cognitive control, dan Mengontrol Keputusan (Decision control).

Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah semua hal yang berada disekitar pegawai meliputi sarana, benda dan orang-orang yang mempengaruhi pegawai dalam bekerja. Menurut Sutrisno (2015) dalam Arlanti & Sary (2020), (Hendrayana et al., 2022) Lingkungan Kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerjayang berada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Sedarmayanti (2011)(Masruroh et al., 2023) dimensi dari lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Sementara menurut Menurut Soetjipto dalam Gustian (2016) dimensi lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik adalah pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, warna, kelembaban udara, fasilitas, hubungan yang harmonis, kesempatan untuk maju dan keamanan dalam pekerjaan. Untuk menjalankan penelitian dan menguji hipotesis, diusulkanlah hipotesis sebagai berikut.

H1 : Pengawasan internal, kontrol diri, lingkungan kerja berpengaruh terhadap perilaku

Cyberloafing.

H2 : Pengawasan internal berpengaruh negatif terhadap perilaku cyberloafing.

H3 : Kontrol diri berpengaruh negatif terhadap perilaku cyberloafing.

H4 : Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap perilaku cyberloafing.

METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian ini adalah survei karena data dikumpulkan dari responden melalui kuesioner setelah sampel populasi diambil. Menurut Sugiyono (2019), sebuah pendekatan penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data dari sampel yang representatif dari populasi yang lebih besar dengan menggunakan kuesioner atau angket. Penelitian kuantitatif ini menggunakan pendekatan korelasional, dimana menurut Arikunto (2017), (Oktoma & Mardiyono, 2013) penelitian korelasional merupakan mencari tahu apakah ada hubungan antara

dua atau lebih variabel.

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan yang berjumlah sebanyak 42 pegawai.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan sebanyak 42 pegawai.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2013), (Novianti & Krisdiawan, 2019), (Budiman et al., 2024), (Adhya et al., 2020) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel, dimana dalam penelitian ini adalah pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan yang berjumlah 42 orang.

Teknik Pengambilan Data

Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan untuk menganalisis data yang telah diperoleh menggunakan analisis Regresi Linier Berganda dan mempermudah analisis menggunakan bantuan SPSS 26.0 (Statistic Program for Social Science).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang diperoleh hasil 28 responden berjenis kelamin laki-laki dan 14 responden berjenis kelamin perempuan, sebagian besar responden berusia 31- 40 tahun yaitu sebanyak 16 responden, sebagian besar responden dari pegawai yang berpendidikan Sarjana (S1) yaitu sebanyak 30 responden, dan sebagian besar responden telah bekerja selama lebih dari 10 tahun yaitu sebanyak 16 responden. Kuisioner yang disebar telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa data berkualitas karena dapat memenuhi persyaratan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas).

UJI REGRESI BERGANDA

Analisis regresi berganda digunakan untuk menemukan hubungan antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X) secara kolektif dalam penelitian ini, pertanyaan penelitian yang diajukan adalah apakah pengawasan internal, kontrol diri, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara parsial maupun bersama-sama terhadap perilaku Cyberloafing. Hasil uji regresi berganda, sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	41.755	5.611		7.442	.000
	Pengawasan	-2.026	.429	-.576	4.717	.000
	Kontrol_Diri	-.609	.295	-.253	2.061	.046
	Lingkungan_Kerja	-1.816	.559	-.401	3.250	.002

a. Dependent Variable: Perilaku_Cyberloafing

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS Versi 26

Persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 41.755 - 2.026 - 0,609 - 1.816$$

Artinya :

Konstanta sebesar 41.755 mengandung arti bahwa nilai konstanta variabel Perilaku Cyberloafing adalah sebesar 41.755.

Koefisien regresi Pengawasan Internal (X1) sebesar -2.026 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Pengawasan Internal maka nilai Perilaku Cyberloafing berkurang sebesar -2.026. Koefisien regresi Kontrol Diri (X2) sebesar -0,609 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Kontrol Diri maka nilai Perilaku Cyberloafing berkurang sebesar -0,609. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X3) sebesar -1.816 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Lingkungan Kerja maka nilai Perilaku Cyberloafing berkurang sebesar -1.816.

Koefisien regresi tersebut bernilai negatif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh Pengawasan Internal (X1), Kontrol Diri (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Perilaku Cyberloafing (Y) adalah negatif.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi untuk mengetahui sejauh mana model cukup menjelaskan variabel dependen ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R²). Hasil uji koefisien determinasi, sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 ^a	.463	.420	3.47578

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Pengawasan, Kontrol_Diri

Sumber : Hasil Pengolahan Menggunakan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pada tabel diatas diketahui bahwa nilai R square yaitu sebesar 0,463. Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh variabel pengawasan internal (X1), kontrol diri (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap perilaku cyberloafing (Y) adalah sebesar 46,3%, sisanya sebesar 100% - 46,3% = 53,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti stress kerja, beban kerja, kelelahan kerja dan lain lain.

UJI HIPOTESIS

Uji F (Uji Simultan)

Tujuan pengujian uji F adalah untuk menentukan apakah variabel independen (Pengawasan Internal, Kontrol Diri, dan Lingkungan Kerja) mempengaruhi variabel dependen (Perilaku Cyberloafing) secara bersama-sama.

Tabel 3. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	395.325	3	131.775	10.908	.000 ^b
	Residual	459.080	38	12.081		
	Total	854.405	41			

a. Dependent Variable: Perilaku_Cyberloafing

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Pengawasan, Kontrol_Diri

Sumber : Hasil Pengolahan Menggunakan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas diketahui nilai f sebesar 10.908 dan nilai sig sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), yang berarti bahwa pengujian signifikan, dengan kata lain hipotesis 1 yang diajukan diterima atau terdapat pengaruh pengawasan internal, kontrol diri, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap perilaku cyberloafing.

Uji T (Uji Parsial)

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk memastikan signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Iskandar & Anggraeni, 2022). Berikut hasil Uji T yang dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 26.

**Tabel 4 Hasil Uji T (Uji Parsial)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.755	5.611		7.442	.000
	Pengawasan	-2.026	.429	-.576	4.717	.000
	Kontrol_Diri	-.609	.295	-.253	2.061	.046
	Lingkungan_Kerja	-1.816	.559	-.401	3.250	.002

a. Dependent Variable: Perilaku_Cyberloafing

Sumber : Hasil Pengolahan Menggunakan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil uji t (parsial) diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai beta untuk Pengawasan Internal (X1) sebesar -0,576 dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa pengujian hipotesis 2 diterima artinya pengawasan internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku Cyberloafing.
2. Nilai beta untuk Kontrol Diri (X2) sebesar -0,253 dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa pengujian hipotesis 3 diterima artinya kontrol diri berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku Cyberloafing.
3. Nilai beta untuk Lingkungan Kerja (X3) sebesar -0,401 dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa pengujian hipotesis 2 diterima artinya pengawasan internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku cyberloafing.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengawasan Internal, Kontrol Diri, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa pengawasan internal, kontrol diri, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung yang negatif secara bersama-sama terhadap Perilaku Cyberloafing. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengawasan internal, kontrol diri, dan lingkungan kerja maka akan semakin rendah perilaku cyberloafing. Hal tersebut berarti bahwa pengawasan internal, kontrol diri, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap perilaku cyberloafing. Pengawasan internal, kontrol diri, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku cyberloafing. Pengawasan internal menjadi faktor penting dalam perilaku cyberloafing, karena dapat memberikan ruang kepada pegawai untuk melakukan perilaku cyberloafing pada saat jam kerjanya. Kontrol diri juga dapat mempengaruhi perilaku cyberloafing, karena akan menentukan keputusan pegawai untuk melakukan perilaku cyberloafing ketika jam kerjanya. Selain itu, Lingkungan kerja yang tidak optimal juga akan mendorong pegawai melakukan perilaku cyberloafing.

Pengaruh Pengawasan Internal Terhadap Perilaku Cyberloafing

Berdasarkan hasil analisis pengawasan internal mempunyai pengaruh langsung yang negatif terhadap Perilaku Cyberloafing. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengawasan internal, maka semakin rendah perilaku cyberloafing.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahendra & Tefa (2022), (Yeyen Suryani et al., 2024), (Siregar et al., 2022), (Fitriani & Wulandari, 2021) yang menjelaskan bahwa pengawasan dari internal yang rendah akan berpotensi pegawai untuk melakukan perilaku cyberloafing. Artinya semakin rendah pengawasan internal maka akan meningkatkan perilaku cyberloafing.

Rendahnya tingkat pengawasan internal di tempat kerja memberikan pegawai waktu dan peluang dikarenakan atasan dari internal yang tidak melaksanakan pengawasan kepada pegawai dengan optimal sehingga ketika pegawai mempunyai kesempatan mereka membuka media sosial, bermain games, dan kegiatan online diluar pekerjaan lainnya atau disebut cyberloafing.

Pengaruh Kontrol Diri Terhadap Perilaku Cyberloafing

Berdasarkan hasil analisis kontrol diri mempunyai pengaruh langsung yang negatif terhadap Perilaku Cyberloafing. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kontrol diri, maka semakin rendah perilaku cyberloafing.

Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Sofyanty & Supriyadi (2021), (Rahmat & Heryani, 2014), (Djuniardi et al., 2022), (Manalu et al., 2023) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negative dan signifikan antara kontrol diri dan perilaku cyberloafing yang artinya kemampuan kontrol diri yang rendah mempengaruhi pegawai untuk melakukan perilaku cyberloafing.

Tingkat kontrol diri yang rendah dan belum optimal akan membuat pegawai tidak mampu mengontrol perilakunya sehingga menyebabkan timbulnya dorongan untuk melakukan perilaku cyberloafing. Dalam hal ini, pegawai yang tidak mampu mengontrol pola tingkah lakudirinya akan menyebabkan perilaku cyberloafing meningkat.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing

Berdasarkan hasil analisis lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung yang negatif terhadap Perilaku Cyberloafing. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja, maka semakin rendah perilaku cyberloafing.

Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Astri & Zahreni (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku cyberloafing yang artinya lingkungan kerja yang belum optimal dan tidak mendukung mempengaruhi pegawai melakukan perilaku cyberloafing. Hal ini berarti semakin rendah tingkat lingkungan kerja maka semakin tinggi perilaku cyberloafing.

Kondisi lingkungan kerja yang masih belum optimal, suhu dan kualitas udara tempat kerja yang belum baik, serta fasilitas yang masih belum mendukung mendorong pegawai untuk melakukan perilaku cyberloafing. Dalam hal ini, pegawai merasakan lingkungan kerja yang tidak membuat nyaman serta belum menunjang akan menyebabkan perilaku cyberloafing meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pengujian hipotesis dan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengawasan Internal (X1), Kontrol Diri (X2), Dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Perilaku Cyberloafing (Y), artinya pengawasan internal, kontrol diri, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap perilaku cyberloafing.
2. Pengawasan Internal (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Perilaku Cyberloafing (Y). Artinya semakin rendah pengawasan internal maka perilaku cyberloafing akan semakin meningkat.
3. Kontrol Diri (X2) berpengaruh terhadap negatif dan signifikan Perilaku Cyberloafing (Y). Artinya semakin rendah kontrol diri maka perilaku cyberloafing akan semakin meningkat.
4. Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Perilaku Cyberloafing (Y). Artinya semakin rendah lingkungan kerja maka perilaku cyberloafing akan semakin meningkat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang diharapkan dapat diimplementasikan di instansi yang terkait dan pihak yang lainnya. Berikut adalah saran yang disampaikan:

1. Bagi Instansi :
 - a. Karena pengawasan internal berpengaruh negatif terhadap perilaku cyberloafing, agar perilaku cyberloafing bisa lebih menurun maka perlu ditingkatkan kembali pengawasan internalnya terutama dalam hal meningkatkan pengawasan yang melekat (waskat) dapat dilakukan oleh pimpinan secara rutin. Selain itu, pimpinan dapat lebih meningkatkan evaluasi terhadap hasil kerja pegawainya.
 - b. Karena kontrol diri berpengaruh negatif terhadap perilaku cyberloafing, agar perilaku cyberloafing bisa lebih menurun maka perlu ditingkatkan kembali kontrol diri pegawainya terutama dalam hal penilaian informasi yang didapat dari luar secara utuh dan objektif serta perlu ditingkatkan kesadaran pegawai akan tindakan yang dapat berdampak untuk kedepannya.
 - c. Karena lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap perilaku cyberloafing, agar perilaku cyberloafing bisa lebih menurun maka perlu ditingkatkan kondisi lingkungan kerjanya terutama dalam hal penerangan/cahaya di tempat pegawai bekerja, selain itu dapat ditingkatkan suasana kerja antar pegawai agar lebih baik dan optimal.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Karena penelitian yang dilakukan terbatas pada variabel pengawasan internal, kontrol diri, dan pengawasan internal yang mempengaruhi perilaku cyberoafing maka diharapkan untuk peneliti selanjutnya melakukan penelitian lebih lanjut berkenaan dengan perilaku cyberloafing dilihat dari variabel lain selain pengawasan internal, kontrol diri, dan lingkungan kerja, selain itu diharapkan juga peneliti selanjutnya melakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan metode lain seperti kualitatif atau metode pengembangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhya, I., Widodo, P., Kusmana, C., Sudiana, E., Widhiono, I., & Supartono, T. (2020). Short Communication: Population Structure And Habitat Characteristics Of *Goniothalamus Macrophyllus* In Bukit Pembarisan Forest, West Java, Indonesia. *Biodiversitas*, 21(3), 1130–1135. <https://doi.org/10.13057/Biodiv/D210337>
- Agustiana, V. (2016). Combining Product And Process-Based Approaches To Teaching Writing Discussion Texts. *English Review: Journal Of English Education*, 4(2), 195. <https://doi.org/10.25134/Erjee.V4i2.334>
- Arlanti, E., & Sary, F. P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Infomedia Nusantara Bandung Pada Divisi Call Center. *E-Proceeding Of Management*, 7(1), 427–434. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/11661>
<https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/viewfile/11661/11526>
- Budiman, H., Akhmaddhian, S., & Yuhandra, E. (2024). *Conservation-Based Spatial Planning Policy Formulation To Strengthen Tourism Districts*. 23(1), 1149–1160.
- Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008). Correlates Of Different Forms Of Cyberloafing: The Role Of Norms And External Locus Of Control. *Computers In Human Behavior*, 24(3), 1067–1084. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2007.03.008>
- Desnirita, D., & Puriatna Sari, A. (2022). Dampak Beban Kerja Dan Prilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dwidaya World Wide Cabang Wilayah Dki Jakarta. *Jurnal Akademi Akuntansi Indonesia Padang*, 2(1), 1–13. <https://doi.org/10.31933/Jaaip.V2i1.540>
- Doorn, O. N. Van. (2011). Cyberloafing_Thesis. https://www.innovatiefinwerk.nl/sites/innovatiefinwerk.nl/files/field/bijlage/cyberloafing_a_multi-dimensional_construct_placed_in_a_theoretical_framework_-_odin_van_doorn_0547224.pdf, August.
- Fitriani, L. K., & Wulandari, L. (2021). Organizational Citizenship Behavior In The Construction Of Islamic Boarding School: A Structural Model. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 8(1), 141. <https://doi.org/10.24252/Minds.V8i1.21034>
- Hendrayana, Y., Sudiana, E., Adhya, I., & Ismail, A. Y. (2022). Bird Diversity In Three Ficus Species In The Kuningan Lowland Forest, West Java, Indonesia. *Biodiversitas*, 23(5), 2255–2261. <https://doi.org/10.13057/Biodiv/D230502>
- Gunawan, W. H., & Wachyuni, W. (2020). Information Technology and Market Orientation on

- the Competitiveness and Performance of a Kuningan's Tourism Activity. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 7(2), 105-116.
- Iskandar, I., & Anggraeni, S. (2022). EFFECTS OF FAMILY SUPPORT MODERATION ON THE INFLUENCE OF ATTITUDES, SUBJECTIVE NORMS, AND SELF-EFFICACY ON ENTREPRENEURSHIP INTENTIONS. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(1), 361-366.
- Kartinah, K., Saifulah, A. M., Anisah, T. N., Nurwiyanta, N., & Sunyoto, D. (2023). Pengaruh Pengendalian Diri Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Dosen Di Indonesia. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 7(1), 513–523. <https://doi.org/10.58258/jisip.v7i1.4400>
- Krismiayati, S., & Djuniardi, D. (2024). The Influence of Competence, Work Environment and Work Family Conflict on Performance Mediated by Organizational Commitment (Survey of Public Junior High School Teachers in Kuningan Sub-District). *Journal of Social Research*, 3(5), 1135-1147.
- Lim, V. K. G., & Chen, D. J. Q. (2012). Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work? *Behaviour and Information Technology*, 31(4), 343–353. <https://doi.org/10.1080/01449290903353054>
- Lim, V. K. G., & Teo, T. S. H. (2005). Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in Singapore: An exploratory study. *Information and Management*, 42(8), 1081–1093. <https://doi.org/10.1016/j.im.2004.12.002>
- Mahendra, M. A., & Tefa, G. (2022). *Studi Fenomenologi Perilaku Cyberloafing PNS Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karangasem Provinsi Bali tentang Cyberloafing Fact of Organization : Determinants and Impact dimana*. 10(1), 1–15. <https://doi.org/10.33701/jmsda.v10i1.2509>
- Malau, R. A., & Muhammad, A. H. (2022). *Journal of Social and Industrial Psychology*. 11(2), 94–110.
- Manalu, V. G., Nurhayati, S., & Setyanto, R. P. (2023). The Moderating Effect Of Competitive Intensity On Foresight Capability And Product Innovation Of Smes In Indonesia. *Problems And Perspectives In Management*, 21(1), 219–229. [https://doi.org/10.21511/PPM.21\(1\).2023.19](https://doi.org/10.21511/PPM.21(1).2023.19)
- Masruroh, R., Budiman, A., Dodi, D., Komarudin, M. N., & Irawan, N. (2024). Self Control and Organizational Commitment Views of Cyberloafing Behavior. *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 14(1), 167-174.
- Masruroh, R., Disman, D., Feniawati, A., & Maulana, Y. (2023). Peran Budaya Organisasi Dan Equal Employment Opportunity Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, (6), 639-651.
- Masruroh, R., Komarudin, M. N., & Fatimah, E. (2023). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi sebagai variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (Jebma)*, 3(1), 100-109.
- Novianti, R., & Krisdiawan, R. A. (2019). Implementasi Algoritma Floyd Warshall Pada Aplikasi Pengaduan Masyarakat Berbasis Android. *Nuansa Informatika*, 13(1). <https://doi.org/10.25134/Nuansa.V13i1.1644>
- Oktoma, E., & Mardiyono, S. (2013). The Analysis Of Presupposition In The Short Stories Of Silvester Goridus Sukur. *English Review: Journal Of English Education*, 2(1), 1–11. [Http://Journal.Uniku.Ac.Id/Index.Php/ERJEE](http://Journal.Uniku.Ac.Id/Index.Php/ERJEE)

- Ramdani, R., Harjadi, D., Fitriani, L. K., Djuniardi, D., & Supriatna, O. (2024). Analysis Of The Effect Of Job Burnout And Organizational Commitment To Employee Performance Mediated By Cyberloafing Behavior. *Journal of Social Research*, 3(2), 695-705.
- Rusmiati, E., Harjadi, D., & Fitriani, L. K. (2021). Analysis of the impact of risk and workload on motivation and impact on employee performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(2).
- Siregar, Z. M. E., Masruroh, R., Syamsuri, A. R., Jaya, R. I. K., & Adam, D. H. (2022). Locus Of Control On Pro-Environmental Behavior: The Role Of Attitude Toward Pro-Environmental Behavior. *International Journal Of Social Science And Business*, 6(3), 416–425. <https://doi.org/10.23887/Ijssb.V6i3.48882>
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta R&D. In *Alfabeta, CV* (Issue April).
- 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>
- Syafrudin, O., Junaedi, J., & Maulana, Y. (2024). The Influence Of Transformational Leadership And Work Motivation On Employee Work Discipline. *Indonesian Journal Of Business And Economics*, 7(1).
- Syamsul Bachri Thalib. (2017). *Psikologi Pendidikan*. 148-158,174-180.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta R&D. In *Alfabeta, CV* (Issue April).
- 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>
- Syamsul Bachri Thalib. (2017). *Psikologi Pendidikan*. 148-158,174-180.