

## ***Self-Control dan Cyberloafing: Tantangan Pengendalian Diri Karyawan di Era Digital: Studi pada PT Pindo Deli 2 Karawang***

**Ghea Jingga Araya<sup>1</sup>, Lania Muharsih<sup>2</sup>, Holy Greata<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Buana Perjuangan Karawang

ps21.gheearaya@mhs.ubpkarawang.ac.id, lania.muharsih@ubpkarawang.ac.id,  
holy.greata@ubpkarawang.ac.id

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of self-control on cyberloafing behavior among employees of PT Pindo Deli Pulp & Paper Mill 2 Karawang. The method used was a quantitative approach with a causality design, as well as a non-probability sampling technique with a saturated sample method, where the entire population of 84 employees were used as respondents. The data collection instrument consisted of a Brief Self-Control Scale and a cyberloafing scale. Data analysis was carried out using simple linear regression, obtaining a significance value of 0.000 and an  $R^2$  of 0.146. This means that 14.6% of the variation in cyberloafing behavior can be explained by the self-control variable. This means that the results of the analysis indicate that self-control has a significant positive influence on cyberloafing behavior.*

**Keywords:** *Self-Control, Cyberloafing, Employee Behavior.*

### **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *self-control* terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan PT Pindo Deli Pulp & Paper Mill 2 Karawang. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain kausalitas, serta teknik pengambilan sampel non-probabilitas dengan metode sampel jenuh, di mana seluruh populasi yang berjumlah 84 karyawan dijadikan responden. Instrumen pengumpulan data terdiri dari *Brief Self Control Scale*, dan skala *cyberloafing*. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear sederhana, dengan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan  $R^2$  sebesar 0,146. Ini berarti, sebesar 14,6% variasi dalam perilaku *cyberloafing* dapat dijelaskan oleh variabel *self-control*. Artinya, hasil analisis menunjukkan bahwa *self-control* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*.

**Kata Kunci:** *Self-Control, Cyberloafing, Perilaku Karyawan.*

### **PENDAHULUAN**

Perkembangan internet yang pesat telah mengubah banyak hal dalam berbagai bagian kehidupan, seperti dunia bisnis dan organisasi (Laudon et al. 2018). Sebagai sarana komunikasi, internet kini menjadi infrastruktur utama dalam mendukung efisiensi kerja dan distribusi informasi. Penerapan teknologi informasi harus diimbangi dengan pengawasan dan kebijakan organisasi agar tidak menurunkan produktivitas kerja (Turban et al, 2018). Internet kini menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan dari karyawan maupun organisasi (Kay et al, 2009). Saat ini, keberadaan internet menjadi sumber daya konstruktif bagi organisasi yang

memungkinkan proses bisnis dilakukan di dalam perusahaan menjadi lebih efektif dan efisien dari aspek biaya maupun siklus produk (Lim, 2002). Internet juga memberikan peluang peningkatan maupun perkembangan produktivitas karyawan (Lim, 2005). Selain memberikan manfaat bagi perusahaan, kehadiran internet ternyata juga memberikan dampak negatif bagi perusahaan. Karyawan dapat melakukan penghindaran dalam melakukan pekerjaan seperti melakukan akses internet di jam kerja untuk kepentingan yang tidak memiliki relevansi dengan pekerjaan (Sawitri, 2012).

Teknologi ini menyederhanakan proses operasional dan meningkatkan produktivitas melalui sistem digital yang terintegrasi (Purba & Ibrahim, 2024). Pesatnya penggunaan internet, pemanfaatan internet yang tidak tepat di tempat kerja dapat memicu pencurian waktu (*time theft*), yaitu perilaku karyawan yang tidak memaksimalkan waktu kerja sebagaimana mestinya, seperti pulang lebih awal, mengakses media sosial, menonton video hiburan, memperpanjang waktu istirahat tanpa izin, berkeliaran tanpa tujuan kerja, atau menggunakan cuti sakit untuk keperluan pribadi (Henle et al., 2010). Perilaku ini tergolong tindakan menyimpang di lingkungan kerja karena bertentangan dengan aturan organisasi serta dapat menurunkan produktivitas baik pada tingkat individu maupun perusahaan (Henle et al., 2010; Lim, 2002).

Pencurian waktu bukan hanya merugikan dari segi waktu produktif, tetapi juga mencerminkan perilaku menyimpang (*deviant workplace behavior*) yang dapat menurunkan efektivitas organisasi secara keseluruhan (Henle et al., 2010). Dampaknya dapat meluas pada menurunnya moral kerja, meningkatnya beban bagi rekan satu tim, serta berkurangnya kepercayaan manajemen terhadap karyawan yang terlibat, yang pada akhirnya berpotensi menghambat pencapaian tujuan strategis perusahaan (Appelbaum & Shapiro, 2006). Fenomena ini menjadi semakin signifikan ketika dikaitkan dengan data dari Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII), yang pada tahun 2020 melaporkan bahwa sebanyak 196,7 juta penduduk Indonesia atau sekitar 73,7% dari total populasi telah terhubung dengan internet. Angka ini terus bertambah hingga pada tahun 2024 penetrasi pengguna internet naik menjadi 79,5% dari jumlah penduduk Indonesia. Fakta ini menunjukkan bahwa akses internet yang semakin luas juga berpotensi memengaruhi kebiasaan kerja karyawan, termasuk membuka peluang terjadinya perilaku tidak produktif selama jam kerja..

Hingga saat ini, belum ada hukum yang secara jelas membatasi akses internet karyawan di jam kerja, tetapi perusahaan tetap berwenang membuat aturan internal guna mengendalikan penggunaan internet agar tetap mendukung produktivitas sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 mengenai Informasi dan Transaksi Elektronik (UU ITE) yang menjadi dasar hukum dalam mengatur pemanfaatan teknologi informasi untuk mendukung kelancaran operasional perusahaan (Badan Pemeriksa Keuangan, 2008). kebijakan dan prosedur organisasi yang tegas dapat meminimalkan perilaku karyawan yang merugikan perusahaan (Colquitt et al, 2019). Sejalan dengan Robbins dan Judge (2009), perilaku

karyawan di tempat kerja dapat diarahkan melalui penyusunan kebijakan internal yang jelas, pengawasan yang jelas dan pengawasan yang efektif. Menurut Appelbaum dan Shapiro (2006), penyalahgunaan fasilitas kerja seperti akses internet merupakan salah satu bentuk perilaku kontraproduktif yang dapat merugikan organisasi secara finansial (Appelbaum & Shapiro 2006).

Perusahaan memiliki kewenangan untuk menetapkan kebijakan internal demi menjaga perilaku kerja karyawan tetap produktif (Robbins & Judge 2009). Kebijakan ini juga diterapkan PT Pindo Deli Pulp & Paper Mill 2 Karawang, perusahaan sektor *pulp and paper* di Kabupaten Karawang, untuk mengatur penggunaan internet di lingkungan kerja. Meskipun belum ada undang-undang yang secara spesifik melarang akses internet pribadi saat jam kerja, Undang-Undang No. 11 Tahun 2008 Tentang Informasi dan Transaksi Elektronik memberikan dasar hukum bagi perusahaan untuk menata pemanfaatan teknologi informasi agar mendukung operasional secara optimal. Namun demikian, kemudahan akses internet di tempat kerja tidak jarang menimbulkan risiko penyalahgunaan waktu kerja untuk keperluan di luar tanggung jawab profesional.

Di area kantor administrasi PT Pindo Deli *Pulp & Paper* Mill 2 Karawang, tidak jarang terlihat karyawan memanfaatkan perangkat komputer atau ponsel pintar untuk mengakses internet di luar keperluan pekerjaan. Aktivitas yang dilakukan bervariasi, mulai dari membalas pesan pribadi, membuka media sosial, menonton video hiburan, hingga bermain gim daring singkat. Kegiatan ini cenderung muncul ketika beban kerja menurun, misalnya saat proses produksi berjalan otomatis atau saat menunggu instruksi lebih lanjut dari atasan (Spector & Fox, 2005; Ozler & Polat, 2012). Perilaku tersebut dapat muncul sebagai bentuk pelarian dari rutinitas yang monoton atau sebagai cara mencari hiburan di tengah tekanan kerja (Greenfield, 2002). Kemudahan akses internet tanpa pengawasan yang ketat juga memungkinkan karyawan memanfaatkan fasilitas tersebut untuk kepentingan pribadi, yang berpotensi mengurangi fokus dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas utama, salah satu bentuk penyalahgunaan tersebut dikenal dengan istilah *cyberloafing*. (Lim & Teo, 2005).

*Cyberloafing* dapat diartikan sebagai perilaku pekerja yang memanfaatkan akses internet di tempat kerja untuk kepentingan pribadi, seperti menggunakan media sosial, berbelanja daring, membuka email pribadi, atau bermain gim, meskipun hal tersebut dilakukan pada waktu kerja (Greenfield, 2002); Lim & Teo, 2005). Fenomena ini sering muncul sebagai upaya karyawan untuk meredakan kebosanan atau menghindari beban tugas (Lim, 2002; Spector & Fox, 2005), sehingga *cyberloafing* dipandang sebagai perilaku menyimpang yang menyebabkan perhatian karyawan tidak sepenuhnya terarah pada pekerjaan (Henle et al., 2010). Perilaku *cyberloafing* tetap perlu dikendalikan melalui kebijakan internal yang jelas di era kerja fleksibel saat ini (Wu et al, 2021).

Kondisi tersebut memperlihatkan adanya perbedaan dalam kecenderungan perilaku *cyberloafing*, yang salah satu faktor penyebabnya adalah *self-control*

(Ardilasari & Firmanto, 2017). *Self-control* adalah kemampuan karyawan untuk menentukan tindakannya berdasarkan nilai, prinsip, dan aturan yang berlaku dalam masyarakat, dengan tujuan mengarahkan perilaku tersebut ke arah yang positif (Tangney et al. 2004). seseorang yang memiliki tingkat *self-control* yang tinggi umumnya mampu mengelola dirinya dengan baik. Hal ini membuat individu tersebut lebih teratur dalam memanfaatkan waktu kerja dan cenderung menghindari aktivitas menggunakan internet untuk keperluan pribadi saat jam kerja (Baumeister et al. 2007). Sebaliknya, menurut Tangney et al. (2004), karyawan dengan *self-control* rendah lebih rentan terdistraksi oleh hal-hal tidak penting dan berpotensi lebih besar melakukan *cyberloafing*. Selain itu, De Ridder et al. (2011) menegaskan bahwa individu dengan pengendalian diri yang kuat akan mempertimbangkan dampak tindakannya sebelum bertindak, sehingga lebih berhati-hati dan bertanggung jawab terhadap tugasnya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Pangalila et al (2024) menampilkan bahwa *self-control* memiliki dampak positif yang signifikan kepada perilaku *cyberloafing*. Melalui hasil dari penelitiannya ditampilkan bahwa individu yang memiliki kemampuan dalam mengendalikan diri dengan jauh lebih baik cenderung mampu menghindari tindakan tidak produktif, seperti menggunakan internet untuk urusan pribadi selama waktu kerja. Penelitian oleh Kusuma dan Imanni (2021) juga menunjukkan bahwa *self-control* secara signifikan memengaruhi perilaku *cyberloafing*, bersama dengan beban kerja dan lingkungan organisasi, dengan kontribusi model sebesar 17,2%. Hasil serupa diungkapkan oleh Masruroh et al. (2024) yang menyatakan bahwa *self-control* memberikan dampak negatif yang signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* di lingkungan kerja.

Hal ini memperkuat bahwa *self-control* merupakan faktor kunci dalam menekan kecenderungan karyawan untuk terlibat dalam aktivitas non-produktif di lingkungan kerja. Mengacu pada fenomena dan latar belakang yang telah dipaparkan, peneliti tertarik membahas mengenai “*Self-Control dan Cyberloafing: Tantangan Pengendalian Diri Karyawan di Era Digital (Studi pada PT Pindo Deli Pulp & Paper Mill 2 Karawang)*”. Rumusan hipotesis yang diajukan untuk mengetahui pengaruh variabel adalah sebagai berikut :  $H_a$  : Terdapat pengaruh *self-control* terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan PT Pindo Deli Pulp & Paper Mill 2 Karawang.  $H_0$  : Tidak terdapat pengaruh *self-control* terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan PT Pindo Deli Pulp & Paper Mill 2 Karawang.

## TINJAUAN LITERATUR

### Perilaku *Cyberloafing*

*Cyberloafing* merujuk pada perilaku karyawan yang secara sadar menggunakan akses internet di lingkungan kerja untuk kegiatan pribadi yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Contoh dari aktivitas ini termasuk membuka situs hiburan, membaca berita *online*, serta mengirim email yang bersifat non-pekerjaan selama waktu kerja, perilaku seperti ini biasanya muncul akibat adanya tekanan

dalam pekerjaan, kurangnya kontrol dari atasan, atau rasa tidak puas terhadap kondisi kerja. Jika tidak dikendalikan (Lim & Teo, 2005). Lim dan Teo (2005) membagi perilaku ini ke dalam dua aspek, yakni aktivitas email untuk kepentingan pribadi serta aktivitas *browsing* yang tidak terkait dengan pekerjaan selama jam kerja berlangsung. Ozler dan Polat (2012) juga menambahkan bahwa perilaku *cyberloafing* dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti *personality trait*, *self-control*, demografi, kecanduan *smartphone*, kebijakan penggunaan internet dan komputer, stres kerja, regulasi diri, konflik peran, dan *burnout*.

## **Self-Control**

*Self-control* adalah kemampuan karyawan untuk mengendalikan perasaan dan keinginan, sehingga dapat mengambil keputusan dan bertindak sesuai standar dan aturan yang berlaku di masyarakat (De Ridder et al., 2011). Menurut Tangney et al. (2004), *self-control* juga mencakup kemampuan mengatur atau mengubah respons diri untuk menahan perilaku yang tidak diinginkan. Kemampuan ini membantu individu menyesuaikan diri dengan lingkungannya dan menjaga keseimbangan mental, sehingga berpengaruh pada tingkat kecemasan, depresi, perilaku obsesif-kompulsif, maupun keluhan fisik (Tangney et al., 2004). De Ridder et al. (2011) menegaskan bahwa *self-control* memungkinkan seseorang menekan dorongan negatif demi tujuan yang lebih bermakna. *Self-control* terdiri dari dua dimensi, yaitu *inhibition*, yakni kemampuan menahan dorongan impulsif, dan *initiation*, yaitu kemampuan untuk tetap bertindak demi tujuan jangka panjang (De Ridder et al., 2011).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausalitas, yaitu untuk melihat hubungan sebab-akibat antar variabel. Menurut Sugiyono (2017), desain kausalitas digunakan untuk meneliti pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel bebas adalah *self-control* (X) dan variabel terikat adalah perilaku *cyberloafing* (Y). Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT Pindo Deli Pulp & Paper Mill 2 Karawang yang berjumlah 84 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan metode sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan responden (Sugiono, 2017).

Pengumpulan data menggunakan dua skala. *Brief Self Control Scale* (BSCS) yang diadaptasi dari De Ridder et al. (2011) dan telah diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia oleh Arifin dan Milla (2020), terdiri dari 10 item dengan dua dimensi, yaitu *inhibition* dan *initiation*. Skala ini menggunakan skala Likert 1–7 dengan pilihan jawaban: Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Agak Tidak Sesuai (ATS), Netral (N), Agak Sesuai (AS), Sesuai (S), dan Sangat Sesuai (SS). Skala perilaku *cyberloafing* yang disusun peneliti berdasarkan teori Lim & Teo (2005), terdiri dari 12 item mencakup dua aspek: aktivitas *email* dan aktivitas *browsing*. Skala ini

menggunakan skala Likert 1–5 dengan jawaban: Tidak Pernah (TP), Jarang (J), Kadang-Kadang (KK), Sering (S), dan Sangat Sering (SS).”

Sebelum digunakan, dilakukan uji coba (*try out*) untuk melihat daya beda setiap butir pernyataan dengan teknik *corrected item-total correlation* menggunakan SPSS versi 25. Item dianggap valid jika nilai *corrected item-total correlation* ( $r_{xi}$ )  $\geq 0,30$  (Azwar 2017). Reliabilitas skala dilakukan dengan metode *alpha conbrach's* bantuan SPSS versi 25, dan dengan dasar pengambilan keputusan yang digunakan yaitu koefisien reliabilitas *Guilford*. Instrumen *self-control* memiliki nilai validitas dengan korelasi butir tertinggi sebesar 0,729 dan terendah sebesar 0,439, di mana seluruh butir memenuhi kriteria validitas ( $r \geq 0,30$ ), serta nilai reliabilitas yang diperoleh sebesar 0,879 dari 10 butir pernyataan menunjukkan bahwa instrumen ini termasuk dalam kategori sangat reliabel. Sementara itu, pada instrumen *cyberloafing* diperoleh nilai validitas dengan korelasi butir tertinggi sebesar 0,659 dan terendah sebesar 0,353, sehingga seluruh butir dinyatakan valid, serta nilai reliabilitas sebesar 0,807 dari 12 butir pernyataan mengindikasikan bahwa instrumen ini termasuk dalam kategori reliabel. Maka berdasarkan hasil koefisiensi reliabilitas *Guilford*, 2 skala tersebut layak digunakan dalam penelitian.

Penelitian melakukan analisis regresi sederhana, dilakukan uji yang mencakup: uji normalitas, dan uji linieritas. Kemudian pada teknik analisis data tambahan diantaranya: uji koefisien determinasi, dan uji kategorisasi. Tujuan dalam melaksanakan penelitian ini yaitu agar dapat mengkaji apakah dengan adanya pengaruh *self-control* terhadap perilaku *cyberloafing* yang ada di pegawai PT Pindo Deli Pulp & Paper Mill 2 Karawang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan pada 12 Juni 2025–27 Juni 2025 terhadap 84 karyawan PT Pindo Deli Pulp & Paper Mill 2 Karawang. Uji normalitas dilakukan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ) (Ghozali 2016).

**Tabel 1. Uji Normalitas**

Skala	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	Ket.
<i>Self-Control</i> dan Perilaku <i>Cyberloafing</i>	0,083	Normal

Mencermati tabel 1, nilai yang dimiliki *Asymp. Sig. (2-tailed)* di dalam pengujian normalitas adalah sejumlah  $0,083 > 0,05$  hal tersebut mengindikasikan bahwa data memiliki distribusi normal.

**Tabel 2. Uji Linieritas**

Variabel	Linierity		Deviation from Linearity		Ket.
	Indeks (F)	Signifikansi (P)	Indeks (F)	Signifikansi (P)	
<i>Self-Control dan Perilaku Cyberloafing</i>	14.180	.000	1.070	.400	linier

Tabel 2 menunjukkan hasil *deviation from linierity*, nilai signifikansi untuk hubungan antara variabel yang berupa *self-control* dan *cyberloafing* yaitu sejumlah  $0,400 > 0,05$ . Dengan demikian, bisa ditarik kesimpulan bahwa ditemui hubungan linieritas antara variabel perilaku *cyberloafing* (Y) dan *self-control*.

**Tabel 3. Uji Regresi Sederhana**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.786	5.453		2.161	.034
Var_X	.586	.157	.382	3.742	.000

a. Dependent Variable: Var\_Y

Berdasarkan Tabel 3, nilai signifikansi (Sig.) sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya, terdapat pengaruh *self-control* terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan PT Pindo Deli Pulp & Paper Mill 2 Karawang.

**Tabel 4. Uji Determinasi**

Variabel	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
<i>Self-Control dan Perilaku Cyberloafing</i>	.382	.146	.135	5.67950

Dari tabel di atas, nilai R sebesar 0,382 menunjukkan adanya hubungan positif antara *self-control* dan perilaku *cyberloafing*. Sementara itu, nilai R Square sebesar 0,146 berarti sekitar 14,6% variasi perilaku *cyberloafing* dapat dijelaskan oleh *self-control*. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada faktor lain di luar penelitian ini yang juga memengaruhi perilaku *cyberloafing*.

**Tabel 5. Uji Kategorisasi Self-Control**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	38	45.2	45.2	45.2
Tinggi	46	54.8	54.8	100.0
Total	84	100.0	100.0	

Sebagian besar responden, yaitu sebesar 54,8%, memiliki tingkat *self-control* yang tergolong tinggi. Sementara itu, 45,2% responden yang lain termasuk ke dalam kategori rendah. Dengan demikian, mayoritas karyawan dalam penelitian ini menunjukkan kemampuan pengendalian diri yang baik dalam menghadapi situasi kerja sehari-hari.

**Tabel 6. Uji Kategorisasi Perilaku *Cyberloafing***

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	17	20.2	20.2	20.2
	Tinggi	67	79.8	79.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Sebagian besar responden dalam penelitian ini, yaitu sebanyak 79,8% tergolong dalam kategori perilaku *cyberloafing* tinggi. Sedangkan 20,2% responden yang termasuk dalam kategori rendah. Fenomena ini sejalan dengan temuan Askew et al. (2014), yang mengungkapkan bahwa minimnya pengawasan serta kebebasan dalam mengakses internet di tempat kerja dapat meningkatkan kecenderungan karyawan melakukan aktivitas *cyberloafing* dalam berbagai organisasi.

## **Pembahasan**

Menurut hasil penelitian, *self-control* pada karyawan PT Pindo Deli Pulp & Paper Mill 2 Karawang berpengaruh positif dengan perilaku *cyberloafing*. Artinya, semakin tinggi tingkat *self-control* yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula kecenderungan mereka melakukan *cyberloafing* dalam konteks penelitian ini. Temuan ini dapat dipahami karena *self-control*, meskipun secara teori merupakan kemampuan untuk mengatur dan mengendalikan dorongan impulsif, juga dapat diarahkan untuk memenuhi kebutuhan pribadi yang dianggap mampu menjaga keseimbangan emosi, termasuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan saat jam kerja. Dalam kondisi tertentu, karyawan yang memiliki *self-control* tinggi mampu menentukan kapan harus mengerjakan tugas dan kapan mengambil jeda untuk melakukan aktivitas lain, sehingga perilaku *cyberloafing* dapat terjadi bukan karena ketidakmampuan mengendalikan diri, tetapi karena keputusan sadar untuk mengambil jeda sejenak dari pekerjaan.

Penelitian sebelumnya oleh Pangalila et al. (2024) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa *self-control* dapat berhubungan positif dengan *cyberloafing* ketika perilaku tersebut diposisikan sebagai mekanisme *coping* untuk mengatasi kebosanan atau tekanan kerja. Kusuma & Imanni (2021) juga menjelaskan bahwa pengaruh *self-control* terhadap *cyberloafing* tidak bersifat tunggal, melainkan sangat dipengaruhi oleh variabel lain seperti beban kerja, budaya organisasi, serta tingkat pengawasan dari atasan. Artinya, meskipun *self-control* secara umum diharapkan menekan perilaku kontraproduktif, faktor lingkungan dapat mengubah arah pengaruhnya menjadi positif apabila situasi mendukung terjadinya perilaku tersebut.

Kondisi di PT Pindo Deli Pulp & Paper Mill 2 Karawang memperlihatkan bahwa di area administrasi terdapat kemudahan akses internet dan pengawasan yang relatif longgar. Keadaan ini memungkinkan karyawan, termasuk mereka yang memiliki tingkat *self-control* tinggi, untuk tetap melakukan *cyberloafing* ringan seperti membuka media sosial, menonton video hiburan, atau berbelanja daring singkat, terutama pada saat beban kerja menurun, misalnya ketika proses produksi berjalan otomatis atau saat menunggu instruksi lebih lanjut dari atasan. Fenomena ini selaras dengan pandangan Greenfield (2002) yang menyatakan bahwa *cyberloafing* sering kali digunakan sebagai sarana untuk mengatasi kejenuhan dari rutinitas yang monoton. Selain itu, teori *stressor-emotion model* yang dikemukakan oleh Spector & Fox (2005) menjelaskan bahwa perilaku kontraproduktif seperti *cyberloafing* dapat muncul sebagai bentuk respons terhadap stres atau tekanan pekerjaan yang berkepanjangan, di mana individu mencari aktivitas alternatif yang dapat memberikan rasa nyaman sementara.

Dalam perspektif teori pengendalian diri, Tangney et al. (2004) dan De Ridder et al. (2011) menekankan bahwa *self-control* bukanlah kemampuan yang berdiri sendiri, melainkan sangat bergantung pada interaksi dengan faktor eksternal seperti kebijakan organisasi, budaya kerja, beban kerja, dan pengawasan. Apabila lingkungan kerja menyediakan celah untuk melakukan aktivitas non-pekerjaan tanpa konsekuensi yang jelas, bahkan individu dengan *self-control* tinggi pun dapat memilih untuk melakukan perilaku tersebut sebagai strategi adaptif untuk menjaga keseimbangan psikologis. Dengan kata lain, *self-control* tidak selalu berfungsi sebagai penghambat perilaku *cyberloafing*, tetapi dapat menjadi instrumen pengaturan waktu dan energi yang justru memungkinkan *cyberloafing* terjadi secara terukur.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, penelitian ini memperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , yang berarti hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Nilai koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,382 menunjukkan adanya pengaruh positif antara *self-control* terhadap perilaku *cyberloafing*. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,146 mengindikasikan bahwa *self-control* berkontribusi sebesar 14,6% terhadap variasi perilaku *cyberloafing*, sedangkan 85,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti *personality trait*, demografi, kecanduan *smartphone*, beban kerja, dan *burnout* (Ozler & Polat, 2012). Analisis kategorisasi menunjukkan bahwa 54,8% responden memiliki *self-control* tinggi, sedangkan 79,8% responden memiliki tingkat *cyberloafing* yang tinggi, sehingga memperkuat gambaran bahwa tingginya kemampuan pengendalian diri pada sebagian besar karyawan tidak serta-merta menghilangkan kecenderungan untuk melakukan *cyberloafing* di lingkungan kerja.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa *self-control* memiliki pengaruh positif terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan PT Pindo Deli Pulp & Paper Mill 2 Karawang. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan memiliki kemampuan pengendalian diri yang baik, perilaku *cyberloafing* tetap dilakukan di lingkungan kerja. Hal ini menggambarkan bahwa *self-control* tidak sepenuhnya menjadi faktor penghambat, melainkan dapat berfungsi sebagai mekanisme pengaturan diri di mana individu secara sadar memilih untuk menggunakan sebagian waktu kerjanya untuk aktivitas pribadi, terutama ketika terdapat kesempatan yang memungkinkan, seperti saat beban kerja berkurang, rutinitas terasa monoton, atau pengawasan atasan tidak begitu ketat. Dengan demikian, perilaku *cyberloafing* tidak hanya dipengaruhi oleh faktor personal, tetapi juga oleh situasi dan kondisi organisasi yang membentuk pola perilaku karyawan sehari-hari. Temuan ini menegaskan bahwa upaya untuk mengurangi *cyberloafing* di tempat kerja tidak cukup hanya berfokus pada pengembangan pengendalian diri individu, tetapi juga memerlukan intervensi organisasi berupa kebijakan yang jelas, sistem pengawasan yang konsisten, serta penciptaan lingkungan kerja yang lebih variatif agar karyawan dapat menyalurkan energi dan perhatiannya secara optimal pada tugas utama tanpa harus mencari aktivitas pengalih di luar pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- APJII. (2019). Penetrasi & Profil Perilaku Pengguna Internet Indonesia Tahun 2018. Retrieved from <https://www.apjii.or.id>
- Appelbaum, S. H., & Shapiro, B. T. (2006). Diagnosis and remedies for deviant workplace behaviors. *Journal of American Academy of Business*, 9(2), 14–20.
- Ardilasari, N., & Firmanto, A. (2017). Hubungan *self-control* dengan perilaku *cyberloafing* pada pegawai negeri sipil. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 5(1), 19–39.
- Askew, K. L., Buckner, J. E., Taing, M. U., Ilie, A., Bauer, J. A., & Coover, M. D. (2014). *Explaining cyberloafing: The role of the theory of planned behavior*. *Computers in Human Behavior*, 36, 510–519.
- Azwar, S. (2017). Reliabilitas dan validitas. Pustaka Pelajar.
- Badan Pemeriksa Keuangan. (2003, March 20). Undang-Undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Retrieved from <https://peraturan.bpk.go.id/Details/43013>
- Badan Pemeriksa Keuangan. (2008, April 21). Undang-Undang (UU) Nomor 11 Tahun 2008 Tentang Informasi dan Transaksi Elektronik. Retrieved from <https://peraturan.bpk.go.id/Details/37589>

- Baumeister, R. F., Vohs, K. D., & Tice, D. M. (2007). *The strength model of self-control*. *Current Directions in Psychological Science*, 16(6), 351–355.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (6th ed.). McGraw-Hill Education.
- De Ridder, D. T. D., Lensvelt-Mulders, G., Finkenauer, C., Stok, F. M., & Baumeister, R. F. (2011). *Taking stock of self-control: A meta-analysis of how trait self-control relates to a wide range of behaviors*. *Personality and Social Psychology Review*, 16(1), 76–99.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenfield, D. N. (2002). *Virtual addiction: Sometimes new technology can create new problems*. *CyberPsychology & Behavior*, 5(5), 491–493.
- Henle, C. A., Reeve, C. L., & Pitts, V. E. (2010). *Stealing time at work: Attitudes, social pressure, and perceived control as predictors of time theft*. *Journal of Business Ethics*, 94(1), 53–67.
- Kusuma, D. W., & Imanni, F. (2021). *The effect of self-control, workload, and organizational environment on cyberloafing behavior of employees*. In *Proceeding International Conference on Economics, Business and Information Technology (ICEBIT)* (Vol. 3, pp. 128–139).
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2018). *Management Information Systems: Managing the Digital Firm* (15th ed.). Pearson.
- Lim, V. K. G., & Teo, T. S. H. (2005). *Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in Singapore: An exploratory study*. *Information & Management*, 42(8), 1081–1093.
- Ozler, D. E., & Polat, G. (2012). *Cyberloafing phenomenon in organizations: Determinants and impacts*. *International Journal of eBusiness and eGovernment Studies*, 4(2), 1–15.
- Purba, R., & Ibrahim, H. (2023). *Peran teknologi informasi dalam meningkatkan efisiensi operasional bisnis internasional*. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 2(4), 454–462.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Organizational Behavior* (13th ed.). Pearson Prentice Hall.
- 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). American Psychological Association.

Stanton, J. M. (2002). Company profile of the frequent internet user. *Communications of the ACM*, 45(1), 55–59.

Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

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.

Turban, E., Pollard, C., & Wood, G. (2018). *Information Technology for Management: On-Demand Strategies for Performance, Growth and Sustainability* (11th ed.). Wiley.

Wu, Y. J., Wang, Y., Zheng, C., & Li, D. (2021). Understanding cyberloafing: A literature review and future research agenda. *Internet Research*, 31(2), 419–446.