



Kontrol Diri dan Perilaku *Cyberloafing* pada Karyawan Generasi Z Ruth Adelia Malau[✉], Amri Hana Muhammad[✉]

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Keywords:
Cyberloafing, Kontrol Diri,
Karyawan Generasi Z

Abstrak

Internet merupakan komponen yang penting dan seharusnya ada pada perkantoran sekarang ini, karena internet ini dapat mempermudah kerja dari karyawan. Namun keberadaan internet ini dapat diibaratkan seperti pedang bermata dua, dimana di satu sisi internet dapat mempermudah pekerjaan, namun di sisi lain internet dapat juga menghambat pekerjaan. Salah satu penggunaan internet yang dapat menghambat pekerjaan adalah menggunakan internet untuk kepentingan pribadi, perilaku ini dinamakan sebagai *cyberloafing*. Salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi perilaku *cyberloafing* adalah kontrol diri. kontrol diri merupakan kemampuan untuk membimbing tingkah lakunya sendiri atau kemampuan individu untuk menekan dan merintangi impuls-impuls atau tingkah laku yang bersifat impulsif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kontrol diri terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan generasi Z. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional. Sampel penelitian ini adalah 349 karyawan generasi Z. Teknik sampling yang dipakai yaitu teknik convenience sampling. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menggunakan skala *cyberloafing* yang terdiri dari 28 aitem dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,866 dan skala kontrol diri yang terdiri dari 32 aitem dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,908. Metode analisis data yang dipakai pada penelitian ini adalah regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh kontrol diri terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan generasi Z. Keputusan tersebut diambil dari hasil analisis data dimana didapatkan nilai $t=18,024$ dengan signifikansi sebesar 0,000

Abstract

Internet is an important component and should exist in offices today because the internet can facilitate the work of employees. But the existence of this internet can be likened to a double-edged sword, which on the one hand the internet can facilitate work, but on the other hand, the internet can also hamper work. One use of the internet that can hinder work is to use the internet for personal gain, this behavior is referred to as cyberloafing. One of the internal factors that can influence cyberloafing behavior is self-control. Self-control is the ability to guide one's behavior or the individual's ability to suppress and hinder impulsive impulses or behaviors. The study aims to determine the effect of self-control on cyberloafing behavior on generation Z employees. This study is a correlational quantitative study. The sample of this study was 349 employees of Generation Z. Sampling techniques used are convenience sampling techniques. The study data collection was conducted using a cyberloafing scale consisting of 28 aitem with reliability coefficients are 0.866 and a selfcontrol scale consisting of 32 aitem with reliability coefficients are 0.908. The data analysis method used in this study is regression. The results showed there was an influence of self-control on cyberloafing behavior in generation Z employees. The decision was taken from the results of data analysis where the value of $t= 18,024$ with $sig=0.000$

[✉] Alamat korespondensi:
Gedung A1 Lantai 2 FIP Unnes
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229
E-mail: ruthadelia44@students.unnes.ac.id

PENDAHULUAN

Internet merupakan suatu komponen yang tidak dapat dipisahkan dari masyarakat sekarang ini. Kemudahan yang diberikan internet pada pelaksanaan kegiatan sehari-hari ini membuat masyarakat terbiasa untuk hidup berdampingan dengan internet dan bahkan sudah menjadi kebutuhan pokok di masyarakat sekarang ini, dan membuat masyarakat sulit berhenti menggunakannya. Keberadaan internet ini dapat diibaratkan seperti pedang bermata dua. Pada bidang pekerjaan, internet dapat memudahkan pekerjaan namun disisi lain dengan keberadaan internet ini dapat juga menghambat pekerjaan, dengan adanya internet yang dapat bebas diakses oleh seluruh karyawan menjadikan fasilitas internet ini tidak hanya digunakan untuk kepentingan pekerjaan saja, namun terkadang terdapat penyimpangan dalam penggunaan internet ini yaitu fasilitas internet digunakan juga untuk kepentingan pribadi ini yang dinamakan sebagai cyberloafing.

Cyberloafing menurut Lim (2002) merupakan tindakan yang dilakukan oleh karyawan secara sukarela tanpa paksaan menggunakan akses internet yang tersedia di perusahaan selama jam kerja untuk menjelajahi situs web untuk keperluan pribadi atau dapat dikatakan sebagai penyalahgunaan internet perusahaan untuk keperluan pribadi seperti mengakses media sosial, berbelanja online, mendownload film, bermain game online dan perilaku lainnya yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya. Menurut Blanchard dan Henle (2008) *Cyberloafing* dapat dibagi dalam dua bentuk yaitu minor *Cyberloafing* dimana *Cyberloafing* bentuk ini mencakup penggunaan internet perusahaan untuk aktivitas yang legal dan biasa terjadi, seperti mengecek, menerima dan mengirim email pribadi, membaca berita, membuka situs olahraga, melakukan online shopping, dan lainnya dan *serious Cyberloafing* dimana *Cyberloafing* bentuk ini mencakup penggunaan internet perusahaan untuk aktivitas yang menjurus ke arah aktivitas ilegal dan jarang terjadi, seperti mengunjungi situs dewasa, judi online, mengunduh musik, mengurus situs pribadi dan lainnya.

Memang terlihat bahwa perilaku *Cyberloafing* ini merupakan perilaku yang kurang bertanggung jawab dan tidak seharusnya dilakukan oleh karyawan seperti yang ditunjukkan oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Libernan, dkk (2011; Ozler & Polat, 2012) bahwa *Cyberloafing* dapat mengakibatkan penurunan produktivitas karyawan, dan dapat menimbulkan organisasi yang tidak kompetitif. *Cyberloafing* juga dapat memberikan dampak negatif terhadap sistem keamanan informasi perusahaan dan penundaan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan (Lara dan Mesa, 2010; Ozler & Polat, 2012). Namun ternyata perilaku *Cyberloafing* tidak hanya membawa dampak yang negatif saja, *Cyberloafing* juga dapat memberikan dampak yang positif seperti yang disebutkan oleh Vitak, dkk (2011) dalam penelitiannya, dimana *Cyberloafing* dapat memberikan efek yang positif seperti untuk menghilangkan kebosanan, kelelahan, ataupun stres akibat bekerja, *Cyberloafing* juga dapat membuat karyawan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, menjadi lebih kreatif, meningkatkan kesejahteraan, dapat menjadi hiburan dan pemulihan, dan secara menyeluruh *Cyberloafing* dapat membuat karyawan menjadi lebih bahagia.

Perilaku *Cyberloafing* yang dilakukan individu ini dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu faktor organisasi, situasi, dan faktor individu. Faktor organisasi meliputi larangan dalam pemakaian internet, hasil yang diharapkan, dukungan manajerial, norma yang dirasakan, sikap kerja karyawan, ketidakadilan, komitmen kerja, kepuasan kerja, dan karakteristik pekerjaan. Faktor individu meliputi persepsi dan sikap, kebiasaan dan kecanduan internet, faktor demografi, keinginan untuk terikat, norma sosial, dan kode etik pribadi, dan yang terakhir sifat individu seperti kepercayaan diri, kesepian, isolasi, rasa malu, ataupun kontrol diri (Ozler & Polat, 2012).

Kontrol diri menurut Chaplin (2006; Haryani dan Herwanto, 2016) merupakan kemampuan untuk membimbing tingkah lakunya sendiri atau kemampuan individu untuk menekan dan merintang impuls-impuls atau tingkah laku yang bersifat impulsif. Kontrol diri mengacu pada

kapasitas seseorang untuk mengubah atau menyesuaikan respons diri sendiri yang terutama untuk menyesuaikan diri dengan standar yang berlaku seperti keidealan, nilai, moral, dan harapan sosial, dan hal ini juga dapat mendukung untuk mengejar tujuan jangka panjang (Baumeister dkk, 2007). Maka ketika individu mempunyai kontrol diri dia akan membimbing dirinya untuk tidak melakukan aktivitas yang impulsif dan melakukan aktivitas yang sesuai dengan norma. Atau jika dalam kasus *Cyberloafing* ini karyawan yang mempunyai kontrol diri yang tinggi maka dia tidak akan melakukan aktivitas di internet yang tidak sesuai dengan norma atau tidak menyangkut dengan pekerjaannya. Dan dapat dikatakan bahwa kontrol diri ini dapat membatasi karyawan untuk melakukan *Cyberloafing* yang berlebihan yang nantinya kemungkinan akan berdampak negatif pada pekerjaannya. Kontrol diri menurut Averill (1973; Thalib, 2010 :110) dibagi menjadi tiga aspek yaitu mengontrol perilaku (behavioral control), mengontrol kognitif (cognitive control), dan mengontrol keputusan (decision control). Dan dari aspek tersebut Thalib (2010 :111) menyimpulkan bahwa kemampuan mengontrol diri mencakup kemampuan mengontrol perilaku, kemampuan mengontrol stimulus, kemampuan untuk mengantisipasi suatu peristiwa atau kejadian, kemampuan menafsirkan suatu kejadian atau peristiwa, dan kemampuan mengambil keputusan. Kemampuan tersebut sangat mempengaruhi bagaimana seorang karyawan menanggapi fasilitas yang ada di kantor, bagaimana seseorang dapat memilih keputusan yang terbaik yang dapat mempengaruhi kinerja dirinya. Kontrol diri biasanya dikaitkan dengan perilaku yang dapat membahayakan atau memberikan efek yang negatif pada orang yang tidak mempunyai kemampuan kontrol diri yang baik atau dengan kata lain mempunyai kontrol diri yang rendah. Dan pada perilaku *Cyberloafing* dapat dikaitkan bagaimana kemampuan seorang mengontrol dirinya, dimana seseorang yang mempunyai kemampuan kontrol yang baik atau dengan kata lain mempunyai kontrol diri yang tinggi ketika menggunakan internet di kantor dia dapat membatasi dirinya sehingga perilakunya tidak akan memberikan efek negatif baik bagi organisasi, ataupun dirinya.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Urgin, dkk (2008) mengenai perilaku *Cyberloafing* atau yang pada penelitian tersebut disebut sebagai cyberslacking. Disebutkan bahwa individu yang memiliki kontrol diri yang rendah memiliki tingkat kesadaran yang rendah pula dan hal ini membuat individu tersebut memiliki peluang yang tinggi untuk melakukan perilaku yang menyimpang dan terlarang, dan hal ini berlaku pada perilaku *Cyberloafing* dimana individu yang mempunyai tingkat yang rendah pada kontrol diri lebih memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk melakukan *Cyberloafing* atau cyberslacking. Dinamika kontrol diri dalam mempengaruhi proses seseorang membentuk perilakunya dijelaskan oleh Ridder, dkk (2012) sebagai suatu proses kognitif yang dapat mengubah atau mengendalikan kecenderungan respons yang mendominasi untuk mengatur pemikiran, emosi hingga perilaku. Hasil dari proses ini dapat diamati melalui bentuk perilaku yang dimunculkan, idealnya dengan kontrol diri, individu memiliki kemampuan untuk mengatur perilaku dalam menghindari perilaku yang negatif sehingga membawa individu kepada kehidupan yang sukses dan sehat. Sebaliknya, kontrol diri yang rendah menandakan bahwa pada prosesnya terjadi kegagalan dalam mendominasi pemikiran, emosi dan perilaku yang diperlukan individu untuk menghindari negativitas dan akhirnya membawa individu ke banyak permasalahan sosial, termasuk obesitas, kekerasan, perilaku kriminal, pembelian impulsif, dan prokrastinasi. Bentuk-bentuk perilaku yang dimunculkan dari kontrol diri yang rendah tersebut dapat meluas namun pada penelitian ini dikerucutkan pada perilaku *Cyberloafing*.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Ardilasari dan Firmanto (2017) pada 90 orang Pegawai Negeri Sipil juga membuktikan bahwa semakin rendah kontrol diri yang dimiliki oleh subjek penelitian semakin tinggi pula perilaku *Cyberloafing* yang dilakukan. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari & Ratnaningsih (2018) menjelaskan bahwa semakin rendah tingkat kontrol diri individu semakin tinggi intensi perilaku *Cyberloafing* yang dilakukan individu

begitu pun sebaliknya 4 dan pada penelitian tersebut dijelaskan juga kontrol diri memegang peran sebesar 32% dalam mempengaruhi intensi individu untuk melakukan *Cyberloafing*.

Penelitian ini akan dilakukan pada karyawan generasi Z, hal ini didasari oleh hasil dari survei yang dilakukan APJII yang menyebutkan bahwa pada kelompok usia 15-19 tahun, 91% masyarakat dari kelompok usia tersebut merupakan pengguna internet dan membuat kelompok ini mempunyai persentase pengguna internet terbanyak dibanding kelompok usia lainnya, lalu di posisi kedua terdapat kelompok usia 20-24 tahun yang 88,5% masyarakat dari usia tersebut merupakan pengguna internet. Dua kelompok usia tersebut dapat dikatakan kelompok yang paling sadar akan kehadiran dan kegunaan dari internet dan juga kedua kelompok usia tersebut termasuk ke dalam kategori usia generasi Z. Menurut Andrea, dkk (2016) generasi Z merupakan sekelompok individu yang lahir pada rentang tahun 1995 hingga 2010. Andrea, dkk (2016) mengatakan bahwa generasi Z sejak kecil sudah mengenal dan akrab dengan teknologi ataupun gadget canggih sehingga hal tersebut mempengaruhi pandangan mereka terhadap dunia. Andrea, dkk (2016) juga mengatakan bahwa generasi Z selalu online di mana pun dan dengan perangkat apapun, atau boleh dibilang bahwa mereka online tanpa henti.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana gambaran perilaku *Cyberloafing* pada karyawan generasi Z, bagaimana gambaran kontrol diri pada karyawan generasi Z dan apakah ada pengaruh kontrol diri terhadap perilaku *Cyberloafing* pada karyawan generasi Z. Maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran perilaku *Cyberloafing* pada karyawan generasi Z, mengetahui gambaran kontrol diri pada karyawan generasi Z dan mengetahui pengaruh kontrol diri terhadap perilaku *Cyberloafing* pada karyawan generasi Z.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sesuai dengan hasil yang ingin didapatkan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kontrol diri dengan *cyberloafing* pada karyawan generasi Z, maka desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif korelasional. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode skala psikologi. Dikarenakan pada penelitian ini akan mengungkapkan atribut kepribadian individu. Menurut Azwar (2019: 6) skala psikologi digunakan untuk mengungkapkan data yang merupakan deskripsi dari aspek kepribadian dan aitem dari skala psikologi ini berupa pertanyaan dan/atau pernyataan yang merupakan penafsiran dari indikator perilaku yang berguna untuk memancing jawaban dari subjek yang secara tidak langsung dan tidak disadari merupakan gambaran keadaan subjek yang bersangkutan mengenai atribut kepribadian yang hendak diukur. Skala yang digunakan pada penelitian ini yaitu skala *cyberloafing* dan skala kontrol diri. Pada skala digunakan aitem *favorable* dan *unfavorable*, dimana aitem *favorable* merupakan aitem yang berisikan secara operasional mendukung atribut kepribadian yang hendak diukur, dan sebaliknya aitem *unfavorable* berisikan pernyataan atau pertanyaan yang tidak menggambarkan atau tidak mendukung ciri atribut kepribadian yang hendak diukur (Azwar, 2019: 42).

Cyberloafing pada karyawan generasi Z diukur dengan menggunakan skala *cyberloafing* yang terdiri dari 28 aitem dan disusun berdasarkan aspek *minor cyberloafing* dan *serious cyberloafing*. Skala ini memiliki reliabilitas sebesar 0,866. Pada skala *cyberloafing* jawaban dari setiap aitem diberi skor, untuk skor tertinggi yaitu 5 (lima) dan skor terendah yaitu 1 (satu). Kategorisasi pada skala *cyberloafing* dilakukan secara teoritik dengan perhitungan manual dan diperoleh *Mean* teoritik (μ) sebesar 84 dan Standar deviasi (σ) sebesar 18,7. Selanjutnya dilakukan penentuan batas kelas kategorisasi *cyberloafing* pada karyawan generasi Z. Kontrol diri pada karyawan generasi Z diukur dengan menggunakan skala kontrol diri yang terdiri dari 32 aitem dan disusun berdasarkan aspek

behavioural control, *cognitive control* dan *decision control* dengan reliabilitas sebesar 0,908. Pada skala kontrol diri jawaban dari setiap aitem diberi skor, untuk skor tertinggi yaitu 5 (lima) dan skor terendah yaitu 1 (satu). Kategorisasi pada skala kontrol diri dilakukan secara teoritik dengan perhitungan manual dan diperoleh *Mean* teoritik (μ) sebesar 96 dan Standar deviasi (σ) sebesar 21,3.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Cyberloafing menurut Lim (2002) merupakan tindakan yang dilakukan oleh karyawan secara sukarela tanpa paksaan menggunakan akses internet yang tersedia di perusahaan selama jam kerja untuk menjelajahi situs *web* untuk keperluan pribadi atau dapat dikatakan sebagai penyalahgunaan internet perusahaan untuk keperluan pribadi seperti mengakses media sosial, berbelanja *online*, mendownload film, bermain *game online* dan perilaku lainnya yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya.

Tabel 1. Kategorisasi *Cyberloafing* pada Karyawan Generasi Z.

No.	Interval Skor	Interval	Kriteria	F	%
1.	$(\mu + 1\sigma) \leq X$	$102,7 \leq X$	Tinggi	25	7%
2.	$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	$65,3 \leq X < 102,7$	Sedang	210	60%
3.	$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 65,3$	Rendah	114	33%
Total				349	100%

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa perilaku *cyberloafing* pada 349 karyawan generasi Z, dapat dikelompokkan ke dalam 3 kategori yaitu kategori tinggi dengan jumlah 25 karyawan (7%), kategori sedang dengan jumlah 210 karyawan (60%), dan kategori rendah dengan jumlah 114 karyawan (33%).

Selanjutnya dilakukan juga perhitungan statistik pada skor data penelitian skala *cyberloafing* pada karyawan generasi Z secara empirik. Perhitungan ini dilakukan dengan bantuan program pengolahan data, dan didapatkan data statistik deskriptif sebagai berikut.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Perilaku *Cyberloafing* pada Karyawan Generasi Z.

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Cyberloafing	349	34.00	120.00	73.7994	17.82369	317.684
Valid N (listwise)	349					

Dari tabel 2, diketahui bahwa *mean* empirik dari perilaku *cyberloafing* pada generasi Z sebesar 73,7994 berada pada kelas interval $65,3 \leq X < 102,7$ yang merupakan kategori sedang, maka dapat disimpulkan bahwa perilaku *cyberloafing* pada karyawan generasi Z berada pada kategori sedang.

Hasil penelitian ini, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartanto & Fransiska (2021) yang dilakukan pada 225 responden yang merupakan mahasiswa generasi Z, dijelaskan bahwa perilaku *cyberloafing* yang dilakukan oleh mahasiswa berada pada kategori sedang. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Adhana & Herwanto (2021) pada 83 Pegawai Negeri Sipil di kantor pelayanan bea dan cukai Kota Pekanbaru, pada penelitian tersebut mayoritas atau 38% dari total responden (32 pegawai) melakukan perilaku *cyberloafing* pada kategorisasi tinggi.

Cyberloafing menurut Blanchard dan Henle (2008) dapat dibagi menjadi dua bentuk yaitu *Minor cyberloafing* dan *serious cyberloafing*. Perilaku *Minor cyberloafing* ini mencakup penggunaan internet perusahaan untuk aktivitas yang legal dan biasa terjadi, seperti mengecek, menerima dan mengirim email pribadi, membaca berita, membuka situs olahraga, melakukan *online shopping*, dan lainnya, perilaku *minor cyberloafing* ini dianggap bukan merupakan aktivitas yang menyimpang, dimana aktivitas yang dilakukan merupakan aktivitas yang masih diterima di lingkungan kerja karena kegiatan ini merupakan kegiatan yang dilakukan juga oleh rekan kerja lainnya. Sedangkan perilaku *serious cyberloafing* ini mencakup penggunaan internet perusahaan untuk aktivitas yang menjurus ke arah aktivitas ilegal dan jarang terjadi, seperti mengunjungi situs dewasa, judi online, mengunduh musik, mengurus situs pribadi dan lainnya, dan perilaku *serious cyberloafing* ini dianggap sebagai perilaku yang menyimpang karena perilaku yang dilakukan jelas melanggar norma.

Cyberloafing pada karyawan generasi Z berdasarkan aspek *minor cyberloafing* diukur dari 15 aitem pada skala *cyberloafing*. Pada skala *cyberloafing* pada aspek *minor cyberloafing* jawaban dari setiap aitem diberi skor, untuk skor tertinggi yaitu 5 (lima) dan skor terendah yaitu 1 (satu). Kategorisasi pada perilaku *cyberloafing* berdasarkan aspek *minor cyberloafing* dilakukan secara teoritik dengan perhitungan manual dan diperoleh *Mean* teoritik (μ) sebesar 45 dan Standar deviasi (σ) sebesar 10. Selanjutnya dilakukan penentuan batas kelas kategorisasi *cyberloafing* berdasarkan aspek *minor cyberloafing* pada karyawan generasi Z sebagai berikut.

Tabel 3. Kategorisasi *Cyberloafing* Berdasarkan Aspek *Minor Cyberloafing* pada Karyawan Generasi Z.

No.	Interval Skor	Interval	Kriteria	F	%
1.	$(\mu + 1\sigma) \leq X$	$55 \leq X$	Tinggi	54	16%
2.	$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	$35 \leq X < 55$	Sedang	228	65%
3.	$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 35$	Rendah	67	19%
Total				349	100%

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa perilaku *cyberloafing* berdasarkan aspek *minor cyberloafing* pada 349 karyawan generasi Z, dapat dikelompokkan kedalam 3 kategori yaitu kategori tinggi dengan jumlah 54 karyawan (15%), kategori sedang dengan jumlah 228 karyawan (65%), dan kategori rendah dengan jumlah 67 karyawan (19%).

Selanjutnya dilakukan juga perhitungan statistik pada skor data penelitian skala *cyberloafing* berdasarkan aspek *minor cyberloafing* pada karyawan generasi Z secara empirik. Perhitungan ini dilakukan dengan bantuan program pengolahan data, dan didapatkan data statistik deskriptif sebagai berikut.

Tabel 4. Statistik Deskriptif Perilaku *Cyberloafing* berdasarkan aspek *minor cyberloafing* pada Karyawan Generasi Z.

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Minor Cyberloafing	349	21.00	68.00	44.4097	9.89375
Valid N (listwise)	349				

Dari tabel 4, diketahui bahwa *mean* empirik dari perilaku *cyberloafing* berdasarkan aspek *minor cyberloafing* pada generasi Z sebesar 44,4097 berada pada kelas interval $35 \leq X < 55$ yang merupakan kategori sedang, maka dapat disimpulkan bahwa perilaku *cyberloafing* berdasarkan aspek *minor cyberloafing* pada karyawan generasi Z berada pada kategori sedang.

Cyberloafing pada karyawan generasi Z berdasarkan aspek *serious cyberloafing* diukur dari 13 aitem pada skala *cyberloafing*. Pada skala *cyberloafing* pada aspek *serious cyberloafing* jawaban dari setiap aitem diberi skor, untuk skor tertinggi yaitu 5 (lima) dan skor terendah yaitu 1 (satu). Kategorisasi pada perilaku *cyberloafing* berdasarkan aspek *serious cyberloafing* dilakukan secara teoritik dengan perhitungan manual dan diperoleh *Mean* teoritik (μ) sebesar 39 dan Standar deviasi (σ) sebesar 8,7. Selanjutnya dilakukan penentuan batas kelas kategorisasi *cyberloafing* berdasarkan aspek *serious cyberloafing* pada karyawan generasi Z sebagai berikut.

Tabel 5. Kategorisasi *Cyberloafing* berdasarkan aspek *serious cyberloafing* pada Karyawan Generasi Z.

No.	Interval Skor	Interval	Kriteria	F	%
1.	$(\mu + 1\sigma) \leq X$	$47,7 \leq X$	Tinggi	15	4%
2.	$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	$30,3 \leq X < 47,7$	Sedang	119	34%
3.	$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 30,3$	Rendah	215	62%
Total				349	100%

Berdasarkan tabel 9, diketahui bahwa perilaku *cyberloafing* berdasarkan aspek *serious cyberloafing* pada 349 karyawan generasi Z, dapat dikelompokkan kedalam 3 kategori yaitu kategori tinggi dengan jumlah 15 karyawan (4%), kategori sedang dengan jumlah 119 karyawan (34%), dan kategori rendah dengan jumlah 215 karyawan (62%).

Selanjutnya dilakukan juga perhitungan statistik pada skor data penelitian skala *cyberloafing* berdasarkan aspek *serious cyberloafing* pada karyawan generasi Z secara empirik. Perhitungan ini dilakukan dengan bantuan program pengolahan data, dan didapatkan data statistik deskriptif sebagai berikut.

Tabel 6. Statistik Deskriptif Perilaku *Cyberloafing* berdasarkan aspek *serious cyberloafing* pada Karyawan Generasi Z.

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Serious Cyberloafing	349	13.00	55.00	29.3897	9.72392
Valid N (listwise)	349				

Dari tabel 10, diketahui bahwa *mean* empirik dari perilaku *cyberloafing* berdasarkan aspek *serious cyberloafing* pada generasi Z sebesar 29,3897 dan berada pada kelas interval $X < 30,3$ yang merupakan kategori rendah, maka dapat disimpulkan bahwa perilaku *cyberloafing* berdasarkan aspek *serious cyberloafing* pada karyawan generasi Z berada pada kategori rendah.

Dapat disimpulkan dari hasil analisis penelitian ini, bahwa karyawan generasi Z melakukan perilaku *cyberloafing* dalam kategori yang sedang dan lebih sering melakukan perilaku *cyberloafing* dalam bentuk *minor cyberloafing* seperti melakukan *chatting*, membuka *social media*, mengunduh aplikasi dari tempat yang legal, mencari informasi yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, mengunjungi *online shop*, mengecek *email*, dan membaca berita dibandingkan melakukan perilaku *cyberloafing* dalam bentuk *serious cyberloafing*, pernyataan tersebut dilihat dari hasil penelitian yang menyatakan bahwa perilaku *cyberloafing* berdasarkan aspek *minor cyberloafing* pada karyawan generasi Z berada pada kategori sedang sedangkan pada aspek *serious cyberloafing* berada pada kategori rendah.

Dari pernyataan di atas dimana karyawan generasi Z lebih sering melakukan perilaku *cyberloafing* dalam bentuk *minor cyberloafing* atau perilaku *cyberloafing* yang biasa terjadi, hal ini mungkin terjadi karena karyawan generasi Z melakukan perilaku *cyberloafing* hanya untuk mencari

hiburan ketika dilanda kelelahan atau stres akibat pekerjaan yang dilakukan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Mahatanankoon, dkk (2004) dari penelitian yang dilakukan pada 312 responden yang merupakan karyawan dijelaskan bahwa penggunaan internet untuk keperluan pribadi yang berhubungan dengan *e-commerce*, mencari informasi dan komunikasi interpersonal dilakukan oleh responden karena mereka merasa tidak puas dengan pekerjaan yang sedang mereka lakukan atau karena mereka sedang mencari cara untuk melepaskan diri dari stres yang disebabkan oleh pekerjaan. Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan Lim dan Chen (2012) yang mengatakan bahwa perilaku *cyberloafing* terutama aktivitas *browsing* memberikan dampak yang positif terhadap emosi para responden seperti membuat karyawan dapat melepaskan diri sejenak dari pekerjaan dan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Karena pekerjaan yang melelahkan, sangat memungkinkan para karyawan generasi Z untuk mencari hiburan dan melakukan *healing* sejenak dari pekerjaan untuk mengurangi ketegangan dan beban yang ada didirinya.

Pada proses bekerja dimana banyak tuntutan yang dihadapi, tentu karyawan membutuhkan keterampilan kontrol diri. Kontrol diri Menurut Gulfried dan Mebaum (dalam Haryani & Herwanto, 2016) merupakan kemampuan individu untuk menyusun, membimbing, mengatur, dan mengarahkan dengan kuat bentuk perilaku individu itu sendiri yang mengarah kepada konsekuensi yang positif. Sedangkan menurut Averill (1973; Kusumadewi, dkk, 2012; Kusuma, 2018) kontrol diri merupakan variabel psikologis yang mencakup kemampuan individu dalam memodifikasi perilaku, kemampuan mengelola informasi yang penting dan tidak penting dan kemampuan untuk memilih tindakan yang diyakini oleh individu.

Tabel 7. Kategorisasi Kontrol Diri pada Karyawan Generasi Z.

No.	Interval Skor	Interval	Kriteria	F	%
1.	$(\mu + 1\sigma) \leq X$	$117,3 \leq X$	Tinggi	170	49%
2.	$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	$74,7 \leq X < 117,3$	Sedang	179	51%
3.	$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 74,7$	Rendah	0	0%
Total				349	100%

Berdasarkan tabel 7, diketahui bahwa perilaku kontrol diri pada 349 karyawan generasi Z dikelompokkan kedalam 3 kategori yaitu kategori tinggi dengan jumlah 170 karyawan (49%), kategori sedang dengan jumlah 179 karyawan (51%), dan kategori rendah dengan jumlah 0 karyawan (0%).

Selanjutnya dilakukan juga perhitungan statistik pada skor data penelitian skala kontrol diri pada karyawan generasi Z secara empirik. Perhitungan ini dilakukan dengan bantuan program pengolahan data, dan didapatkan data statistik deskriptif sebagai berikut.

Tabel 8. Statistik Deskriptif Perilaku Kontrol Diri pada Karyawan Generasi Z.

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kontrol Diri	349	79.00	153.00	116.5559	14.86376
Valid N (listwise)	349				

Dari tabel 8, diketahui bahwa *mean* empirik dari perilaku kontrol diri pada generasi Z sebesar 116,5559 berada pada kelas interval $74,7 \leq X < 117,3$ yang merupakan kategori sedang, maka dapat disimpulkan bahwa perilaku kontrol diri pada karyawan generasi Z berada pada kategori sedang.

Hasil ini sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan & Sari (2018) pada 128 karyawan perempuan, didapatkan hasil 89 karyawan (70%) memiliki kontrol diri pada kategori sedang. Namun berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati (2014) pada pegawai PT PLN Samarinda, didapatkan hasil bahwa kontrol diri dari pegawai berada pada kategori rendah dan prokrastinasi kerja berada pada kategori yang tinggi, maka disimpulkan bahwa semakin tinggi kontrol diri maka semakin rendah tingkat prokrastinasi yang dilakukan, begitu pun sebaliknya. Berbeda pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari & Ratnaningsih (2018) pada 60 pegawai dinas X, dari penelitian tersebut dijelaskan bahwa 83% dari total responden memiliki kontrol diri yang tinggi.

Kontrol diri menurut Averill (1973; Thalib, 2010 :110) dapat dibagi menjadi tiga aspek utama, yaitu aspek *behavioural control* merupakan kemampuan individu untuk mengendalikan perilaku dan termasuk juga menanggapi dan memodifikasi suatu keadaan yang tidak menyenangkan, selanjutnya aspek *cognitive control* merupakan bagaimana seseorang menafsirkan, menilai, atau menggabungkan suatu kejadian menjadi suatu kerangka kognitif atau secara lebih ringkas dapat dikatakan bagaimana seseorang mengolah informasi, dan aspek *decision control* merupakan kemampuan individu untuk memilih dan menentukan tujuan yang diinginkannya sendiri.

Kontrol diri pada karyawan generasi Z berdasarkan aspek *behavioural control* diukur dari 11 aitem pada skala kontrol diri. Pada skala kontrol diri pada aspek *behavioural control* jawaban dari setiap aitem diberi skor, untuk skor tertinggi yaitu 5 (lima) dan skor terendah yaitu 1 (satu). Kategorisasi pada perilaku kontrol diri berdasarkan aspek *behavioural control* dilakukan secara teoritik dengan perhitungan manual dan diperoleh *Mean* teoritik (μ) sebesar 33 dan Standar deviasi (σ) sebesar 7,3. Selanjutnya dilakukan penentuan batas kelas kategorisasi kontrol diri berdasarkan aspek *behavioural control* pada karyawan generasi Z sebagai berikut.

Tabel 9. Kategorisasi Kontrol Diri berdasarkan aspek *behavioural control* pada Karyawan Generasi Z.

No.	Interval Skor	Interval	Kriteria	F	%
1.	$(\mu + 1\sigma) \leq X$	$40,3 \leq X$	Tinggi	135	39%
2.	$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	$25,7 \leq X < 40,3$	Sedang	200	57%
3.	$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 25,7$	Rendah	14	4%
Total				349	100%

Berdasarkan tabel 9, diketahui bahwa perilaku kontrol diri berdasarkan aspek *behavioural control* pada 349 karyawan generasi Z, dapat dikelompokkan kedalam 3 kategori yaitu kategori tinggi dengan jumlah 135 karyawan (39%), kategori sedang dengan jumlah 200 karyawan (57%), dan kategori rendah dengan jumlah 14 karyawan (4%).

Selanjutnya dilakukan juga perhitungan statistik pada skor data penelitian skala kontrol diri berdasarkan aspek *behavioural control* pada karyawan generasi Z secara empirik. Perhitungan ini dilakukan dengan bantuan program pengolahan data, dan didapatkan data statistik deskriptif sebagai berikut.

Tabel 10. Statistik Deskriptif Perilaku Kontrol Diri Berdasarkan Aspek *Behavioural Control* pada Karyawan Generasi Z.

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Behaviour Control	349	19.00	52.00	38.2407	6.54467
Valid N (listwise)	349				

Dari tabel 10, diketahui bahwa *mean* empirik dari perilaku kontrol diri berdasarkan aspek *behavioural control* pada generasi Z sebesar 38,2407 dan berada pada kelas interval $25,7 \leq X < 40,3$ yang merupakan kategori sedang, maka dapat disimpulkan bahwa perilaku kontrol diri berdasarkan aspek *behavioural control* pada karyawan generasi Z berada pada kategori sedang. Kontrol diri pada karyawan generasi Z berdasarkan aspek *cognitive control* diukur dari 13 aitem pada skala kontrol diri. Pada skala kontrol diri pada aspek *cognitive control* jawaban dari setiap aitem diberi skor, untuk skor tertinggi yaitu 5 (lima) dan skor terendah yaitu 1 (satu). Kategorisasi pada perilaku kontrol diri berdasarkan aspek *cognitive control* dilakukan secara teoritik dengan perhitungan manual dan diperoleh *Mean* teoritik (μ) sebesar 39 dan Standar deviasi (σ) sebesar 8,7. Selanjutnya dilakukan penentuan batas kelas kategorisasi kontrol diri berdasarkan aspek *cognitive control* pada karyawan generasi Z sebagai berikut.

Tabel 11. Kategorisasi Kontrol Diri berdasarkan aspek *Cognitive Control* pada Karyawan Generasi Z.

No.	Interval Skor	Interval	Kriteria	F	%
1.	$(\mu + 1\sigma) \leq X$	$47,7 \leq X$	Tinggi	195	56%
2.	$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	$30,3 \leq X < 47,7$	Sedang	154	44%
3.	$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 30,3$	Rendah	0	0%
Total				349	100%

Berdasarkan tabel 11, diketahui bahwa perilaku kontrol diri berdasarkan aspek *cognitive control* pada 349 karyawan generasi Z dikelompokkan kedalam 3 kategori yaitu kategori tinggi dengan jumlah 195 karyawan (56%), kategori sedang dengan jumlah 154 karyawan (44%), dan kategori rendah dengan jumlah 0 karyawan (0%).

Selanjutnya dilakukan juga perhitungan statistik pada skor data penelitian skala kontrol diri berdasarkan aspek *cognitive control* pada karyawan generasi Z secara empirik. Perhitungan ini dilakukan dengan bantuan program pengolahan data, dan didapatkan data statistik deskriptif sebagai berikut.

Tabel 12. Statistik Deskriptif Perilaku Kontrol Diri Berdasarkan Aspek *Cognitive Control* pada Karyawan Generasi Z.

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Cognitive Control	349	33.00	65.00	48.6533	5.93960
Valid N (listwise)	349				

Dari tabel 12, diketahui bahwa *mean* empirik dari perilaku kontrol diri berdasarkan aspek *cognitive control* pada generasi Z sebesar 48,6533 dan berada pada kelas interval $47,7 \leq X$ yang

merupakan kategori tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa perilaku kontrol diri berdasarkan aspek *cognitive control* pada karyawan generasi Z berada pada kategori tinggi.

Kontrol diri pada karyawan generasi Z berdasarkan aspek *decision control* diukur dari 8 aitem pada skala kontrol diri. Kategorisasi pada perilaku kontrol diri berdasarkan aspek *decision control* dilakukan secara teoritik dengan perhitungan manual dan diperoleh *Mean* teoritik (μ) sebesar 24 dan Standar deviasi (σ) sebesar 5,3. Selanjutnya dilakukan penentuan batas kelas kategorisasi kontrol diri berdasarkan aspek *decision control* pada karyawan generasi Z sebagai berikut.

Tabel 13. Kategorisasi Kontrol Diri berdasarkan aspek *Decision Control* pada Karyawan Generasi Z.

No.	Interval Skor	Interval	Kriteria	F	%
1.	$(\mu + 1\sigma) \leq X$	$29,3 \leq X$	Tinggi	173	50%
2.	$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	$18,7 \leq X < 29,3$	Sedang	176	50%
3.	$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 18,7$	Rendah	0	0%
Total				349	100%

Berdasarkan tabel 13, diketahui bahwa perilaku kontrol diri berdasarkan aspek *decision control* pada 349 karyawan generasi Z, dapat dikelompokkan kedalam 3 kategori yaitu kategori tinggi dengan jumlah 173 karyawan (50%), kategori sedang dengan jumlah 176 karyawan (50%), dan kategori rendah dengan jumlah 0 karyawan (0%).

Selanjutnya dilakukan juga perhitungan statistik pada skor data penelitian skala kontrol diri berdasarkan aspek *decision control* pada karyawan generasi Z secara empirik. Perhitungan ini dilakukan dengan bantuan program pengolahan data, dan didapatkan data statistik deskriptif sebagai berikut.

Tabel 14. Statistik Deskriptif Perilaku Kontrol Diri Berdasarkan Aspek *Decision Control* pada Karyawan Generasi Z.

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Decision Control	349	20.00	40.00	29.6619	3.78522
Valid N (listwise)	349				

Dari tabel 14, diketahui bahwa *mean* empirik dari perilaku kontrol diri berdasarkan aspek *decision control* pada generasi Z sebesar 29,6619 dan berada pada kelas interval $29,3 \leq X$ yang merupakan kategori tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa perilaku kontrol diri berdasarkan aspek *decision control* pada karyawan generasi Z berada pada kategori tinggi.

Dapat disimpulkan dari hasil analisis penelitian ini, bahwa karyawan generasi Z memiliki kontrol diri pada kategori sedang dan jika dilihat lebih dalam lagi karyawan generasi Z memiliki *behavioral control* yang berada pada kategori sedang dan *cognitive control* juga *decision control* yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan generasi Z memiliki kemampuan yang cukup dalam membatasi dirinya dalam mengendalikan perilakunya dan memiliki kemampuan yang baik dalam mengolah informasi yang diterima atau mampu mengontrol kognitifnya dan juga karyawan generasi Z memiliki kemampuan yang baik dalam memilih dan menentukan tujuan yang diinginkan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Tangney, dkk (2004) dijelaskan bahwa kontrol diri mempengaruhi banyak faktor pada kehidupan seseorang, pada penelitiannya yang dilakukan pada mahasiswa didapatkan hasil bahwa individu yang memiliki kontrol diri yang tinggi memperlihatkan *task performance* yang lebih tinggi dibandingkan individu yang memiliki kontrol diri yang rendah, hal

ini mungkin terjadi karena individu yang memiliki kontrol diri yang tinggi mempunyai kedisiplinan yang tinggi pula, individu yang memiliki kontrol diri yang tinggi juga lebih rendah kemungkinannya untuk mengalami disfungsi dan perilaku impulsif dibandingkan dengan individu yang memiliki kontrol diri rendah, mereka yang mempunyai kontrol diri tinggi juga mempunyai *psychological adjustment* dan penerimaan diri yang baik, dan juga kontrol diri yang tinggi berkorelasi juga dengan relasi interpersonal yang baik pula.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kontrol diri terhadap perilaku *cyberloafing*. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan metode analisis regresi yang dilakukan dengan bantuan program pengolahan data. Sebelum mencari bagaimana pengaruh kontrol diri terhadap perilaku *cyberloafing*, dilihat terlebih dahulu bagaimana hubungan antara variabel *cyberloafing* dengan variabel kontrol diri. Jika koefisien korelasinya mendekati angka 1 maka kedua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang erat (Santoso, 2018: 363). Berikut merupakan gambaran hubungan antar variabel yang disajikan dalam bentuk tabel.

Tabel 15. Hasil Analisis Hubungan Antar Variabel

Correlations			
		Cyberloafing	Kontrol Diri
Pearson Correlation	Cyberloafing	1.000	-.695
	Kontrol Diri	-.695	1.000
Sig. (1-tailed)	Cyberloafing	.	.000
	Kontrol Diri	.000	.
N	Cyberloafing	349	349
	Kontrol Diri	349	349

Berdasarkan tabel 19, didapatkan besar hubungan antara variabel *cyberloafing* dan variabel kontrol diri yang dihitung dengan koefisien korelasi sebesar -0,695. Hal ini menunjukkan hubungan yang erat (mendekati 1), dan karena koefisien korelasi bernilai negatif, maka arah hubungan antar variabel adalah negatif, yang menunjukkan semakin besar kontrol diri akan membuat *cyberloafing* cenderung menurun, begitu pun sebaliknya.

Selanjutnya dilakukan uji ANOVA untuk melihat apakah model regresi yang digunakan dapat memprediksi *cyberloafing* atau tidak. Berikut merupakan hasil uji ANOVA yang disajikan dalam bentuk tabel.

Tabel 16. Hasil Uji Anova

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53455.055	1	53455.055	324.856	.000 ^b
	Residual	57098.905	47	164.550		
	Total	110553.960	348			

a. Dependent Variable: Cyberloafing

b. Predictors: (Constant), Kontrol Diri

Berdasarkan tabel 16, didapatkan F hitung sebesar 324,856 dengan signifikansi 0,000. Berdasarkan oleh pernyataan Santoso (2018: 365) maka dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi *cyberloafing*.

Berikut merupakan tabel analisis pengaruh kontrol diri terhadap *cyberloafing*.

Tabel 17. Hasil Analisis Pengaruh Kontrol Diri terhadap *Cyberloafing*

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	170.987	5.436		31.456	.000
	Kontrol Diri	-.834	.046	-.695	-18.024	.000

a. Dependent Variable: Cyberloafing

Dari tabel 17, dapat dibentuk persamaan regresi berdasarkan pernyataan Hadi (1990:1) sebagai berikut.

$$Y = K + aX$$

$$Y = 170,987 - 0,834X$$

Keterangan:

Y = Kriteria X = Prediktor

K = Bilangan konstan

a = Bilangan koefisien prediktor

Konstanta sebesar 170,987 menyatakan bahwa jika tidak ada kontrol diri, maka skor perilaku *cyberloafing* adalah sebesar 170,987. Koefisien regresi sebesar (-0,834) menyatakan bahwa setiap pengurangan 1 skor kontrol diri akan meningkatkan skor *cyberloafing* sebesar 0,834. Begitu pun sebaliknya setiap penambahan 1 skor kontrol diri akan menurunkan skor *cyberloafing* sebesar 0,834. Hal ini menyatakan bahwa meningkatnya kontrol diri akan mengakibatkan penurunan pada perilaku *cyberloafing* dan menurunnya kontrol diri akan mengakibatkan peningkatan pada perilaku *cyberloafing*. Dari tabel 21 juga didapatkan nilai t hitung sebesar 18,024 dan signifikansi sebesar 0,000, Berdasarkan oleh pernyataan Santoso (2018: 367) maka dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kontrol diri benar-benar berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yang berbunyi “ada pengaruh kontrol diri terhadap perilaku *cyberloafing*” diterima. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kontrol diri terhadap perilaku *cyberloafing* dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 18. Hasil Analisis Besarnya Pengaruh Kontrol Diri terhadap *Cyberloafing*

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Estimate	Error	of the
1	.695 ^a	.484	.482		12.82771	

a. Predictors: (Constant), Kontrol Diri

b. Dependent Variable: Cyberloafing

Berdasarkan tabel 18, didapatkan nilai koefisien determinasi atau *R square* sebesar 0,484, yang berarti kontrol diri mempengaruhi perilaku *cyberloafing* sebesar 48,4%, sedangkan sisanya sebesar 51,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Hasil dari penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari & Ratnaningsih (2018) pada 60 pegawai dinas X Provinsi Jawa Tengah, dimana pada penelitian tersebut didapatkan hasil yang menunjukkan hubungan yang negatif antara kontrol diri dan intensi *cyberloafing*, dimana semakin tinggi kontrol diri, maka semakin rendah intensi *cyberloafing* begitu pun sebaliknya. Pada penelitian tersebut dinyatakan juga bahwa kontrol diri memberikan sumbangan sebesar 32% dalam mempengaruhi *cyberloafing*. Adapun penelitian lainnya yang sejalan dengan

penelitian ini, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Hidayah & Handayani (2021) pada 97 Pegawai Negeri Sipil dinas X Provinsi Jawa Tengah, dimana pada penelitian tersebut didapatkan juga hasil yang sama yaitu terdapat hubungan negatif antara kontrol diri dengan perilaku *cyberloafing*.

Banyak penelitian yang menjelaskan bahwa perilaku *cyberloafing* memberikan dampak yang positif bagi individu yang melakukannya, seperti penelitian yang dilakukan Quoquab (2015) pada 282 karyawan, dinyatakan bahwa perilaku *cyberloafing* berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan, sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan Sao, dkk (2020) pada 172 karyawan, dinyatakan bahwa perilaku *cyberloafing* dapat membuat karyawan menghasilkan ide baru, membuat karyawan lebih tertarik pada pekerjaannya, membangun kembali atensi, membuat karyawan menjadi lebih bersemangat dan lebih produktif.

Namun tidak menutup kemungkinan juga kalau perilaku *cyberloafing* dapat memberikan dampak yang negatif kepada individu yang melakukannya, pada penelitian yang dilakukan oleh Bock & Ho (2009) dinyatakan bahwa semakin lama seorang karyawan menghabiskan waktunya untuk melakukan perilaku *cyberloafing*, semakin rendah pula *job performance* nya, yang berarti semakin lama waktu yang digunakan seorang karyawan untuk melakukan perilaku *cyberloafing* semakin sedikit pula waktu yang digunakan karyawan tersebut untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan Coker (2011) pada 268 karyawan di Australia, dari penelitian tersebut dinyatakan bahwa karyawan yang melakukan *cyberloafing* atau penggunaan internet untuk kepentingan individu yang kurang dari 12% dari keseluruhan waktu kerjanya menghasilkan dampak yang positif terhadap produktivitas kerjanya, sedangkan karyawan yang melakukan perilaku *cyberloafing* lebih dari 12% dari keseluruhan waktu kerjanya akan mulai mengalami dampak yang negatif pada produktivitas kerjanya.

Penelitian lainnya yang menyatakan dampak negatif dari perilaku *cyberloafing* adalah penelitian yang dilakukan oleh Koay & Soh (2018) pada penelitian tersebut dinyatakan bahwa perilaku *cyberloafing* dapat membuang waktu dari karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya, sehingga karyawan tersebut hanya mempunyai sedikit waktu untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tersebut, dan juga perilaku *cyberloafing* dapat mengganggu alur kerja dari karyawan tersebut dan mengacaukan konsentrasi karyawan tersebut sehingga memerlukan waktu lagi untuk fokus kembali dalam melakukan pekerjaannya.

Maka dari itu, untuk membatasi perilaku *cyberloafing* agar perilaku tersebut tidak memberikan dampak yang negatif terhadap karyawan dan pekerjaannya diperlukan kontrol diri yang baik. Kontrol diri menurut Ozler & Polat (2012) merupakan salah satu faktor individual yang dapat mempengaruhi perilaku *cyberloafing*. Kontrol diri menurut Mesina dan Messina (dalam Gunarsa, 2009 ;Khairunnisa, 2013) memiliki fungsi untuk membatasi perhatian yang berlebihan, membatasi individu untuk mengendalikan orang yang berada disekitarnya, membatasi dan menjauhkan individu dari perilaku negatif atau perilaku yang mendatangkan efek negatif, dan untuk membatasi individu dalam memenuhi kebutuhannya secara seimbang tidak kekurangan atau berlebih. Dan pada perilaku *cyberloafing*, kontrol diri merupakan salah satu faktor yang diperlukan agar karyawan dapat menggunakan fasilitas internet yang ada di kantor untuk kebutuhan pribadinya sesuai dengan kebutuhannya dan tidak berlebih sehingga perilaku tersebut tidak memberikan dampak negatif bagi karyawan tersebut dan pekerjaannya.

Pada pelaksanaan penelitian ini, masih didapatkan beberapa keterbatasan, yang pertama yaitu pengambilan data penelitian yang dilakukan pada masa pandemi membutuhkan waktu yang lama, hal ini dikarenakan peneliti tidak dapat menemui responden dan meminta tolong secara langsung untuk berpartisipasi pada penelitian ini dan mengharuskan peneliti untuk menyebarkan skala penelitian lewat media sosial, sehingga banyak responden yang enggan untuk mengisi skala penelitian. Kedua, pada penelitian ini dilakukan pengambilan data secara *online*, hal ini membuat peneliti tidak dapat mengamati dan mengawasi responden ketika mengisi skala penelitian. Ketiga,

skala yang digunakan pada penelitian ini memiliki aitem yang cukup banyak sehingga tidak sedikit subjek yang kelelahan dalam mengisi skala dan mengakibatkan subjek mengisi skala dengan jawaban yang asal, dan mengakibatkan jawaban dari subjek tersebut tidak layak dan harus digugurkan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis mengenai pengaruh kontrol diri terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan generasi Z, maka didapatkan simpulan yaitu gambaran kontrol diri pada karyawan generasi Z berada pada kategori sedang, gambaran perilaku *cyberloafing* diri pada karyawan generasi Z berada pada kategori sedang dan ada pengaruh kontrol diri terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan generasi Z. Dimana kontrol diri dapat mempengaruhi perilaku *cyberloafing* sebesar 48,4%, sedangkan sisanya sebesar 51,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Saran yang dapat diberikan bagi karyawan adalah diharapkan memiliki kontrol diri yang baik agar dapat menggunakan fasilitas internet yang disediakan kantor dengan secukupnya dan tidak berlebihan atau sampai dapat melalaikan pekerjaannya dan juga membahayakan keamanan internet kantor, perilaku *cyberloafing* masih dapat diterima namun saja dengan frekuensi dan pemakaian yang sewajarnya dimana perilaku *cyberloafing* ini hanya digunakan sebagai pelepas penat sementara dari pekerjaan. Bagi institusi perusahaan, diharapkan dapat mengawasi pemakaian internet karyawan sehingga karyawan tidak lalai dengan tugasnya karena menggunakan internet perusahaan untuk kepentingan pribadi secara berlebihan, dan dapat juga membangun dan mengevaluasi norma yang berlaku di kantor agar perilaku *cyberloafing* yang berlebih tidak dianggap menjadi hal biasa terjadi di kantor sehingga para karyawan tidak menanggapi permasalahan tersebut secara serius, dan juga menegaskan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan dalam menggunakan internet kantor. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi perilaku *cyberloafing* agar penelitian lebih luas lagi cangkupannya, diharapkan dapat melakukan penelitian dengan kriteria subjek penelitian yang lebih beragam seperti dengan jabatan yang beragam, jenis pekerjaan yang beragam ataupun rentang umur yang lebih luas, agar dapat mendapatkan hasil yang lebih spesifik lagi, dan diharapkan dapat menggunakan skala penelitian dengan aitem yang lebih sedikit namun tetap dapat mengukur variabel yang diinginkan dikarenakan banyak subjek yang kelelahan ketika mengisi skala dengan aitem yang terlalu banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- 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), 144-153.
- Andrea, B., Horváth-Csikós, G., & Tímea, J. (2016). Y and Z Generations at Workplaces. *Journal of Competitiveness*, 8(3), 90-106.
- Ardilasari, N., & Firmanto, A. (2017). Hubungan Self Control dan Perilaku Cyberloafing pada Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 5(1), 19-39.
- Ariely, D., & Wertenbroch, K. (2002). Procrastination, Deadlines, and Performance: Self-Control by Precommitment. *Psychological Science*, 13(3), 219-224.
- Astri, Y., & Zahreni, S. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Cyberloafing pada Karyawan PT X. *Psikologia: Journal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 13(1), 16-26.
- Azwar, S. (2018). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2019). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- 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.
- 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.
- Coker, B. L. (2011). Freedom to Surf: The Positive Effects of Workplace Internet Leisure Browsing. *New Technology, Work and Employment*, 26(3), 238-247.
- Hadi, S. (1990). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Harahap, J. Y. (2017). Hubungan antara Kontrol Diri dengan Ketergantungan Internet di Pustaka Digital Perpustakaan Daerah Medan. *JURNAL EDUKASI: Jurnal Bimbingan Konseling*, 3(2), 131- 145.
- Hartanto, H. W., & Fransiska, R. (2021). The Influence of Cyberloafing to Generation Z's Productivity: Looking at The Role of Creativity as Mediating Factor. *KINERJA*, 18(1), 121-133.
- Hartijasti, Y., & Fathonah, N. (2015). Motivation Of Cyberloafers In The Workplace Across Generations In Indonesia. *International Journal of Cyber Society and Education*, 8(1), 49-58.
- Haryani, I., & Herwanto, J. (2016). Hubungan konformitas dan kontrol diri dengan perilaku konsumtif terhadap produk kosmetik pada mahasiswi. *Jurnal Psikologi*, 11(1), 5-11.
- Hidayah, D. K., & Handayani, A. (2021). Hubungan Antara Kontrol Diri dan Komitmen Kerja Dengan Perilaku Cyber-loafing Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas X Provinsi Jawa Tengah. *Proyeksi*, 16(1), 100-108.
- Hurriyati, D. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Dinas Pekerjaan Umum Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Psyche*, 11(2), 75-86.
- Indonesia Internet Service Provider Association. (2020, Mei 2). Diambil kembali dari APJII: <https://apjii.or.id/content/read/39/410/Hasil-Survei-Penetrasi-dan-Perilaku-Pengguna-Internet-Indonesia-2018>
- Khairunnisa, A. (2013). Hubungan religiusitas dan kontrol diri dengan perilaku seksual pranikah remaja di MAN 1 Samarinda. *Ejournal psikologi*, 1(2), 220-229.
- Koay, K.-Y., & Soh, P. C.-H. (2018). Does Cyberloafing Really Harm Employees' Work Performance?: An Overview. *Lecture Notes on Multidisciplinary Industrial Engineering*, 901-912.
- Kusuma, A. N. (2018). Hubungan Kontrol Diri Dengan Perilaku Konsumtif Penggunaan Paket Kuota Internet. *Jurnal Borneo*, 6(1), 126-135.
- Lestari, S. (2018). Peran Teknologi dalam Pendidikan di Era Globalisasi. *EDURELIGIA; JURNAL PENDIDIKAN AGAMA ISLAM*, 2(2), 94-100.
- Lim, V. K. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of organizational behavior: the international journal of industrial, occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(5), 675-694.
- Lim, V. K., & Chen, D. J. (2012). Cyberloafing at the Workplace: Gain or Drain on Work? *Behaviour & Information Technology*, 31(4), 343-353.
- Mahatanankoon, P., Anandarajan, M., & Igharia, M. (2004). Development of a Measure of Personal Web Usage in the Workplace. *CyberPsychology & Behavior*, 7(1), 93-104.
- Nurhayati. (2014). Hubungan Kontrol Diri Dengan Prokrastinasi Kerja Pada Pegawai Pt Pln (Persero) Rayon Samarinda Iilir. *Psikoborneo*, 4(2), 214-221.
- Ozler, D. E., & Polat, G. (2012). Cyberloafing phenomenon in organizations: Determinants and impacts. *International Journal of eBusiness and eGovernment Studies*, 4(2), 1-15.
- Purnomo, R. A. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. Ponorogo: WADE Group.
- Purwanto, E. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Quoquab, F., Salam, Z. A., & Halimah, S. (2015). Does Cyberloafing Boost Employee Productivity? *International Symposium on Technology Management and Emerging Technologies (ISTMET)*, 119-122.
- Rachdianti, Y. (2011). Hubungan antara self control dengan intensitas penggunaan internet remaja akhir. *Skripsi*.
- Ramadhan, V. A., & Sari, E. Y. (2019). Perilaku Cyberloafing pada Pekerja Perempuan. *Jurnal Psikologi Integratif*, 6(2), 213-224.
- Ridder, D. T., Lensvelt-Mulders, G., Finkenauer, C., Stok, M., & Baumeister, R. F. (2012). 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.
- Santoso, S. (2018). *Menguasai Statistik dengan SPSS 25*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sao, R., Chandak, S., Patel, B., & Bhadade, P. (2020). Cyberloafing: Effects on Employee Job Performance and Behavior. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, 8(5), 1509-1515.
- Sarafino, E., & Smith, T. (2011). *Health psychology biopsychosocial interaction*. United State Of Amerika: John Wiley & Sons.
- Sari, S. L., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan antara Kontrol Diri dengan Intensi Cyberloafing pada Pegawai Dinas X Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Empati*, 7(2), 160-166.
- Sugiarto, Siagian, D., Sunaryanto, L. T., & Cetomo, D. S. (2003). *Teknik Sampling*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tangney, J. P., Baumeister, R. F., & Boone, A. L. (2005). High Self-Control Predicts Good Adjustment, Less Pathology, Better Grades, and Interpersonal Success. *Journal of Personality*, 72(2), 271- 324.
- Thalib, S. B. (2010). *Psikologi Pendidikan Berbasis Analisis Empiris Aplikatif*. Jakarta: Prenada Media.
- Urgin, J., Pearson, J. M., & Odom, M. D. (2008). Cyber-Slacking: Self-Control, Prior Behavior And The Impact Of Deterrence Measures. *Review of Business Information System (RBIS)*, 12(1), 75-88.
- Vitak, J., Crouse, J., & LaRose, R. (2011). Personal Internet use at work: Understanding cyberslacking. *Computers in Human Behavior*, 23(5), 1751-1759.