

## Hubungan Antara Kontrol Diri Dengan Perilaku *Cyberloafing* di Tempat Kerja Pada Karyawan Generasi Z

Cindy Arianti Lim<sup>1</sup>, Sri Tiatri<sup>2</sup>, Helena Puspita Mulyono<sup>3</sup>

Email: sri.tiatri@untar.ac.id<sup>2</sup>

Universitas Tarumanagara<sup>1,2,3</sup>

### Abstrak

Karyawan Generasi Z di Indonesia tumbuh sebagai digital *native* dengan akses internet yang tinggi, sehingga rentan terhadap perilaku *cyberloafing* (penggunaan internet untuk keperluan pribadi saat jam kerja). Penelitian ini bertujuan mengkaji hubungan antara kontrol diri dan *cyberloafing* pada karyawan Generasi Z di Indonesia. Penelitian menggunakan desain kuantitatif korelasional dengan melibatkan 227 partisipan yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Kriteria partisipan meliputi: usia 18–29 tahun (Generasi Z), berstatus karyawan tetap atau kontrak, masa kerja minimal enam bulan, memiliki pekerjaan berbasis meja (*desk job*) dengan sistem kerja WFO, WFH, atau *hybrid*, serta menggunakan komputer/laptop dan internet dalam operasional kerja sehari-hari di berbagai wilayah Indonesia. Data dikumpulkan melalui kuesioner daring menggunakan *Brief Self-Control Scale* (BSCS) versi Indonesia (10 item,  $\alpha = 0,887$ ) dan *Employee's Workplace Cyberloafing Scale* (EWCS) (20 item,  $\alpha = 0,945$ ). Hasil analisis nonparametrik Spearman's rho menunjukkan korelasi negatif yang signifikan antara kontrol diri dan *cyberloafing* ( $r = -0,374$ ;  $p < 0,001$ ). Hal ini berarti semakin tinggi kontrol diri, semakin rendah kecenderungan *cyberloafing*. Secara deskriptif, mayoritas partisipan memiliki tingkat kontrol diri (64,8%) dan intensitas *cyberloafing* (66,1%) dalam kategori sedang. Penelitian ini menegaskan pentingnya penguatan kontrol diri internal sebagai strategi esensial untuk meminimalkan *cyberloafing* dan menjaga produktivitas kerja Generasi Z.

**Kata Kunci:** Kontrol Diri; *Cyberloafing*; Karyawan Generasi Z; Tempat Kerja; Indonesia

### Abstract

Generation Z employees in Indonesia grew up as digital natives with high internet access, making them vulnerable to *cyberloafing* (using the internet for personal purposes during work hours). This study aims to examine the relationship between self-control and *cyberloafing* among Generation Z employees in Indonesia. The study used a quantitative correlational design involving 227 participants selected through a purposive sampling technique. Participant criteria included: age 18–29 years (Generation Z), permanent or contract employee status, minimum work period of six months, having a desk-based job with a WFO, WFH, or hybrid work system, and using a computer/laptop and the internet in daily work operations in various regions of Indonesia. Data were collected through an online questionnaire using the Indonesian version of the Brief Self-Control Scale (BSCS) (10 items,  $\alpha = 0.887$ ) and the Employee's Workplace Cyberloafing Scale (EWCS) (20 items,  $\alpha = 0.945$ ). The results of Spearman's rho nonparametric analysis showed a significant negative correlation between self-control and *cyberloafing* ( $r = -0.374$ ;  $p < 0.001$ ). This means that the higher the self-control, the lower the tendency of *cyberloafing*. Descriptively, the majority of participants had a moderate level of self-control (64.8%) and *cyberloafing* intensity (66.1%). This study emphasizes the importance of strengthening internal self-control as an essential strategy to minimize *cyberloafing* and maintain work productivity among Generation Z.

**Keywords:** Self-control; *Cyberloafing*; Generation Z Employees; Workplace; Indonesia

### PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital dan internet telah membawa perubahan besar pada dunia kerja modern. Semakin mudahnya akses internet memungkinkan karyawan untuk tetap

terhubung dengan berbagai aktivitas daring selama jam kerja. Di sisi lain, kondisi ini juga mendorong munculnya perilaku menggunakan internet untuk keperluan pribadi yang tidak terkait pekerjaan, yang dikenal sebagai

*cyberloafing* (Tandon et al., 2022).

*Cyberloafing* didefinisikan sebagai tindakan karyawan memanfaatkan internet selama jam kerja untuk aktivitas pribadi yang tidak terkait dengan tugas pekerjaan (Lim & Teo, 2024; Tandon et al., 2022). Seiring kemajuan teknologi, praktik *cyberloafing* tidak lagi hanya dilakukan melalui fasilitas yang disediakan organisasi, tetapi juga melalui perangkat pribadi yang digunakan di lingkungan kerja (Lim & Teo, 2024; Tandon et al., 2022).

Fenomena *cyberloafing* semakin meningkat seiring dengan tingginya penggunaan teknologi di tempat kerja. Penelitian menunjukkan bahwa *cyberloafing* merupakan perilaku yang umum terjadi dan sulit dihindari dalam lingkungan kerja modern karena kemudahan akses terhadap internet dan perangkat digital (Tandon et al., 2022; Zhang et al., 2025).

Karakteristik sebagai digital native pada Generasi Z tercermin dari tingginya tingkat adopsi internet di kalangan mereka. Berdasarkan data Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) tahun 2024, jumlah pengguna internet Indonesia mencapai 221,5 juta jiwa dengan tingkat penetrasi sebesar 79,5% (APJII, 2024). Dari total pengguna tersebut, Generasi Z (kelahiran 1997-2012) merupakan kontributor terbesar yaitu sebesar

34,40%, melampaui generasi milenial (30,62%) dan generasi lainnya (APJII, 2024). Temuan ini sejalan dengan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2024 yang mencatat persentase penduduk Generasi Z yang mengakses internet sebesar 34,49%, juga yang terbesar dibandingkan generasi lain. Lebih relevan dengan konteks penelitian ini, data BPS menunjukkan bahwa 29,90% aktivitas akses internet dilakukan di kantor (BPS, 2024). Tingkat penetrasi internet yang tinggi dan akses yang signifikan di lingkungan kerja membuat potensi *cyberloafing* sangat relevan untuk dikaji. Hal ini terutama berlaku bagi karyawan Generasi Z di Indonesia.

Dalam perspektif psikologi, kontrol diri merupakan faktor internal penting yang memengaruhi perilaku *cyberloafing*. Kontrol diri adalah kemampuan individu untuk mengendalikan dorongan, emosi, dan perilaku agar selaras dengan tujuan jangka panjang (Jiang et al., 2024). Kemampuan ini membantu menahan distraksi dan mempertahankan fokus kerja. Penelitian menunjukkan hubungan negatif antara kontrol diri dan *cyberloafing*, di mana individu dengan kontrol diri tinggi cenderung menghindari perilaku tersebut dan tetap fokus (Jiang et al., 2024).

Selain itu, kontrol diri berperan sebagai mekanisme protektif yang mengurangi

kecenderungan perilaku menyimpang di tempat kerja (Restubog et al., 2011). Namun demikian, *cyberloafing* mempunyai dua sisi. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *cyberloafing* dapat berdampak negatif seperti penurunan produktivitas dan kinerja karyawan. Namun, *cyberloafing* juga dapat memberikan manfaat tertentu seperti membantu mengurangi stres dan memberikan pemulihan psikologis dalam jangka pendek (Tandon et al., 2022; Zhang et al., 2025).

Faktor situasional seperti stres dan tekanan kerja juga memengaruhi *cyberloafing*. Penelitian menunjukkan bahwa stres dapat meningkatkan kecenderungan *cyberloafing*, sementara kontrol diri berperan dalam mengendalikan perilaku tersebut (Nweke et al., 2024). *Cyberloafing* bukanlah hal yang jarang terjadi di kantor.

Penelitian oleh Kamila dan Muafi (2023) menunjukkan bukti adanya *cyberloafing* di Kantor Tenaga Kerja Kabupaten X di Indonesia melalui kuesioner yang mereka bagikan. Hasilnya menunjukkan bahwa tingkat stres karyawan berbanding lurus dengan perilaku *cyberloafing*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres, maka akan semakin tinggi juga perilaku *cyberloafing*. Sebaliknya, semakin rendah tingkat stres, semakin rendah juga perilaku *cyberloafing*.

Dalam studi oleh Hidayana et al. (2024) yang melibatkan anggota staf Kepolisian Kabupaten Simalungun menunjukkan bahwa kontrol diri yang baik meningkatkan fokus dan efisiensi dalam menjalankan tugas, meningkatkan produktivitas, menjaga keamanan dan ketertiban di tempat kerja, serta memperkuat profesionalisme.

Hal ini menunjukkan adanya korelasi antara kontrol diri dan *cyberloafing* dalam lingkungan profesional. Sebab itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhinya, khususnya kontrol diri sebagai faktor internal individu.

Selain stres, kontrol diri adalah faktor internal lain yang berperan penting dalam mengendalikan perilaku *cyberloafing* (Jiang et al., 2024). Beberapa penelitian telah membahas mengenai hubungan kontrol diri dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan secara umum (Jiang et al., 2024; Restubog et al., 2011; Nweke et al., 2024). Namun, sebagian besar dilakukan dalam konteks budaya Barat dan negara maju. Penelitian serupa di Indonesia masih terbatas, terutama yang fokus pada Generasi Z. Oleh karena itu, terdapat kesenjangan penelitian mengenai hubungan kontrol diri dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan Generasi Z di Indonesia.

Berdasarkan kesenjangan ini, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan kontribusi dalam memahami dan mengelola perilaku *cyberloafing* di kalangan karyawan Generasi Z.

Merujuk pada latar belakang penelitian yang telah dijelaskan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis hubungan antara kontrol diri dan perilaku *cyberloafing* di tempat kerja pada karyawan Generasi Z. Harapan penelitian ini adalah dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi. Secara lebih spesifik, manfaat mengenai pengetahuan terkait kontrol diri dan perilaku *cyberloafing* pada Generasi Z di Indonesia.

Temuan dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi organisasi, khususnya divisi sumber daya manusia (HRD) dan pihak manajemen. Hasil tersebut dapat dijadikan sebagai dasar dalam merancang intervensi, kebijakan, maupun program pengembangan karyawan yang berfokus pada peningkatan kontrol diri guna meminimalkan perilaku *cyberloafing* di lingkungan kerja.

## KAJIAN PUSTAKA

*Self-control* atau kontrol diri merupakan kapasitas fundamental yang memungkinkan individu mengelola pikiran,

tindakan, serta memantau, menghambat, mempertahankan, dan menyesuaikan perilaku, emosi, dan dorongan demi mencapai tujuan jangka panjang (Hagger et al., 2021; Jiang et al., 2024; Tangney et al., 2004). Kemampuan ini bersifat multidimensional dan berfokus pada konflik antara kepuasan jangka pendek dan tujuan jangka panjang (Hagger et al., 2021). Dalam konteks organisasi, kontrol diri menjadi krusial karena perilaku kerja pada akhirnya dikendalikan oleh individu itu sendiri; ketidaksesuaian antara kontrol eksternal dan internal dapat menurunkan efektivitas organisasi, sehingga kontrol diri menjadi variabel kunci dalam memahami perilaku seperti *cyberloafing* (Jiang et al., 2024).

Berbagai teori menjelaskan mekanisme kerja kontrol diri. *Strength model of self-control* menyatakan bahwa kontrol diri bergantung pada sumber daya psikologis yang terbatas, dan penggunaannya yang berlebihan menyebabkan *ego depletion* sehingga individu lebih rentan terhadap perilaku menyimpang (Baumeister et al., 1998). Senada dengan itu, *general theory of crime* menegaskan bahwa individu dengan kontrol diri rendah lebih mudah tergoda oleh kepuasan instan, menjadikan rendahnya kontrol diri sebagai predisposisi utama perilaku menyimpang (Gottfredson & Hirschi, 1990). Lanjutnya,

*counteractive control theory* menjelaskan bahwa kontrol diri membantu individu mengatasi konflik antara tujuan jangka pendek dan panjang dan menjadi landasan utama penelitian karena sesuai dengan dinamika konflik antara kepentingan kerja dan distraksi digital (Fishbach & Trope, 2005; Jiang et al., 2024).

Untuk mengukur kontrol diri, penelitian ini menggunakan *Brief Self-Control Scale* (BSCS) versi Indonesia hasil adaptasi (Arifin & Milla, 2020). Skala ini mengacu pada model dua dimensi, yaitu inhibisi dan inisiasi (De Ridder et al., 2012). Model dua dimensi tersebut terbukti lebih stabil dibandingkan model alternatif serta memiliki konsistensi internal dan validitas yang baik (Arifin & Milla, 2020; De Ridder et al., 2012). Inhibisi merupakan kemampuan menahan dorongan impulsif, menghindari distraksi, dan mengendalikan emosi yang dapat menghambat pencapaian tujuan jangka panjang (De Ridder et al., 2012).

Sementara itu, inisiasi adalah kemampuan memulai dan mempertahankan perilaku produktif yang mendukung pencapaian tujuan (De Ridder et al., 2012). Kontrol diri juga dipengaruhi oleh faktor internal yang meliputi kepribadian (*conscientiousness* dan *neuroticism*) serta motivasi, yang membedakan antara kapasitas

kontrol diri dan motivasi kontrol diri (Hagger et al., 2021; Jiang et al., 2024). Adapun faktor eksternal meliputi pengawasan organisasi, tuntutan pekerjaan, serta perkembangan teknologi dan akses internet yang luas (Jiang et al., 2024).

Dari sisi dampak, kontrol diri memberikan manfaat positif dalam pekerjaan, kesehatan, dan hubungan sosial. Karyawan dengan kontrol diri tinggi cenderung lebih mampu menjaga fokus, menyelesaikan tugas, serta menunjukkan perilaku positif seperti *organizational citizenship behavior*, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen (Cropanzano & Mitchell, 2005; Wang et al., 2021).

Kontrol diri juga berperan penting dalam mempertahankan perilaku kesehatan secara konsisten serta meningkatkan kesejahteraan psikologis (Althammer et al., 2023; Hagger & Hamilton, 2024). Individu dengan kontrol diri tinggi dianggap lebih dapat dipercaya dan bertanggung jawab, serta mampu membangun hubungan sosial yang stabil. Namun, jika digunakan secara terus-menerus, kontrol diri yang tinggi dapat mengakibatkan beban psikologis, risiko burnout, dan penipisan sumber daya mental (*self-control depletion*), terutama dalam lingkungan kerja yang tidak mendukung atau di bawah kepemimpinan eksploitatif (Abdel

Hadi et al., 2025; Koval et al., 2015; Zhang et al., 2025).

Berbeda dengan kontrol diri yang bersifat internal, *cyberloafing* merupakan perilaku eksternal ketika tindakan karyawan yang dengan sengaja menggunakan akses internet atau perangkat digital untuk keperluan pribadi selama jam kerja (Jiang et al., 2024; Lim, 2002). Aktivitas ini mencakup mengunjungi situs belanja daring, mengakses media sosial, hingga bermain game (Tandon et al., 2022). Perilaku ini merupakan bentuk penyimpangan produktivitas (*production deviance*) yang mengalihkan sumber daya organisasi, dan literatur terkini juga mencakup penggunaan perangkat pribadi seperti *smartphone* dan tablet (Lim & Teo, 2024; Nuraeni et al., 2023).

Untuk mengukur *cyberloafing*, instrumen yang umum digunakan adalah *Employee's Workplace Cyberloafing Scale* (EWCS) yang terdiri dari empat dimensi (hiburan, interaksi, transaksi, rekreasi) dan terbukti valid serta reliabel untuk karyawan Indonesia (Nurtjahjanti et al., 2024). Secara lebih rinci, *cyberloafing* dibedakan menjadi dua kategori. *Minor cyberloafing* adalah aktivitas ringan seperti membuka media sosial atau membaca berita daring yang dapat berfungsi sebagai jeda kognitif, sementara *serious cyberloafing* adalah aktivitas

berdampak serius seperti mengunduh konten ilegal atau bermain game dalam waktu lama yang justru menurunkan kepuasan kerja (Tandon et al., 2022; Zhang et al., 2025).

Faktor-faktor yang memengaruhi *cyberloafing* berasal dari internal maupun eksternal individu. Secara internal, rendahnya kontrol diri, stres dan kejenuhan kerja, serta kepribadian berperan signifikan dalam mendorong *cyberloafing* sebagai strategi koping. (Jiang et al., 2024; Kamila & Muafi, 2023; Nweke et al., 2024; Restubog et al., 2011). Secara eksternal, aksesibilitas teknologi, pengawasan organisasi, dan norma sosial yang permisif juga berkontribusi *cyberloafing* (Jiang et al., 2024; Lim, 2002; Tandon et al., 2022).

Perilaku *cyberloafing* sendiri memiliki dua sisi dampak. Dari sisi negatif, sering dikaitkan dengan penurunan produktivitas dan kinerja karena berkurangnya waktu efektif untuk bekerja; sebaliknya, dari sisi positif, *cyberloafing* dalam dosis kecil dapat berfungsi sebagai strategi koping paliatif terhadap stres, memberikan jeda pemulihan energi, terutama aktivitas *browsing* (Lim & Chen, 2012). Oleh karena itu, organisasi perlu memahami bahwa tidak semua bentuk *cyberloafing* bersifat merugikan, dan kebijakan internet di tempat kerja sebaiknya memberikan sedikit kelonggaran untuk aktivitas daring non-kerja

yang berdampak positif (Lim & Chen, 2012).

Penelitian ini juga berfokus pada karakteristik unik Generasi Z sebagai populasi target. Generasi Z (kelahiran 1997–2012) tumbuh sebagai *digital native* dengan paparan teknologi sejak dini, sangat bergantung pada perangkat digital, adaptif terhadap teknologi serta memiliki orientasi kuat pada keseimbangan kehidupan kerja (Anggiani & Fatonah, 2025; Dwidienawati et al., 2025; Shanti & Fatihul 'alwan, 2026).

Di Indonesia, jumlah Generasi Z mencapai sekitar 34,7% dari total populasi dan merupakan kontributor terbesar pengguna internet (APJII, 2024; BPS, 2024). Mereka mengharapkan lingkungan kerja yang suportif, peluang pengembangan diri, serta fleksibilitas kerja. Namun, juga sensitif terhadap ketidaksesuaian ekspektasi yang dapat memicu stres dan niat berpindah kerja (Anggiani & Fatonah, 2025; Dwidienawati et al., 2025). Survei menunjukkan bahwa prioritas utama Generasi Z dalam bekerja adalah gaji, lingkungan kerja suportif, peluang karier, dan keseimbangan kehidupan kerja (Databoks, 2024). Di lingkungan kerja, Generasi Z menunjukkan preferensi kuat terhadap fleksibilitas dan otonomi dalam menyelesaikan tugas. Namun, tanpa pengelolaan diri yang baik, fleksibilitas ini justru dapat meningkatkan peluang distraksi

(Anggiani & Fatonah, 2025; Nugrohojati & Linando, 2025).

Kesejahteraan di tempat kerja berhubungan positif dengan keterlibatan kerja dan mendukung kontrol diri (Dwidienawati et al., 2025). Dengan demikian, kontrol diri menjadi faktor kunci dalam menentukan apakah karakteristik Generasi Z menghasilkan perilaku kerja produktif atau justru memperkuat kecenderungan *cyberloafing*. Secara dinamis, *cyberloafing* muncul sebagai mekanisme koping dari tekanan kerja dan kehilangan motivasi, sementara kontrol diri berfungsi sebagai pencegah awal (Baumeister et al., 1998). Namun, ketika sumber daya kontrol diri terkuras (*ego depletion*) akibat beban kerja multitasking, rapat panjang, atau tenggat waktu, individu menjadi lebih rentan melakukan *cyberloafing* sebagai upaya istirahat sejenak (Baumeister et al., 2007).

Berdasarkan seluruh kajian teoretis dan empiris, hipotesis penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif antara kontrol diri dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan Generasi Z, di mana semakin tinggi kontrol diri, semakin rendah kecenderungan *cyberloafing* (Hidayana et al., 2024; Jiang et al., 2024; Restubog et al., 2011).

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif

dengan pendekatan deskriptif korelasional (*correlational descriptive*). Penelitian deskriptif korelasional digunakan untuk menggambarkan hubungan atau asosiasi antara dua variabel yang ada, tanpa berusaha untuk menentukan hubungan sebab-akibat.

*Cross-sectional* berupa desain penelitian yang diterapkan, yang mencakup pengumpulan informasi pada saat tertentu guna menggambarkan suatu kejadian yang sedang berlangsung.

Penelitian ini mengidentifikasi seberapa besar pengaruh kontrol diri terhadap perilaku *cyberloafing* di tempat kerja, serta seberapa besar kontribusi Generasi Z dalam konteks ini. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan menggunakan kuesioner untuk mengukur kedua variabel tersebut.

Penelitian ini menggunakan metode purposive sampling, yaitu pemilihan sengaja terhadap unsur-unsur tertentu berdasarkan relevansinya dengan penelitian. Jumlah partisipan adalah 227 orang dengan kriteria: (a) karyawan Generasi Z berusia antara 18 hingga 29 tahun; (b) berstatus sebagai karyawan penuh waktu (*full-time*) atau karyawan kontrak (bukan freelancer atau pekerja paruh waktu); (c) sudah bekerja selama minimal enam bulan; (d) memiliki pekerjaan berbasis meja (desk job) dengan sistem kerja *Work From Office* (WFO) *Work*

*From Home* (WFH), atau *Hybrid*; dan (e) mayoritas operasional kerjanya mengharuskan penggunaan fasilitas perangkat (komputer/laptop) dan internet.

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan, kuesioner digital melalui *platform Google Form* yang dimanfaatkan untuk mempermudah proses pengumpulan data. Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama (partisipan) melalui pengisian kuesioner.

Penggunaan data primer memungkinkan peneliti untuk memperoleh informasi yang spesifik sesuai dengan tujuan penelitian serta menjamin kesesuaian antara data yang dikumpulkan dengan konstruk yang diukur. Kontrol diri dalam penelitian ini merujuk pada kapasitas individu untuk mengendalikan dorongan impulsif (dimensi inhibisi) sekaligus memulai dan mempertahankan perilaku yang terarah pada tujuan jangka panjang (dimensi inisiasi).

Penelitian ini menggunakan instrumen *Brief Self-Control Scale* (BSCS) versi 10 item yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Arifin dan Milla (2020) berdasarkan model dua dimensi dari De Ridder et al. (2012). Hasil uji psikometrik menunjukkan bahwa skala ini memiliki konsistensi internal yang baik dengan

koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,792 untuk versi 13 item, telah terbukti valid. Skala ini terdiri dari 10 item, dengan skor yang lebih tinggi menunjukkan tingkat kontrol diri yang lebih baik. Skala Likert 7 poin (Pilihan jawaban berkisar dari skor 1 (tidak pernah) hingga skor 7 (sangat sering)) digunakan untuk mengukur, dimana semakin tinggi skor, semakin tinggi tingkat kontrol diri, dan sebaliknya. Dari segi reliabilitas, skala ini terbukti memiliki konsistensi internal yang baik.

Variabel *cyberloafing* diukur menggunakan *Employee's Workplace Cyberloafing Scale* (EWCS) yang dikembangkan oleh Nurtjahjanti et al. (2024). Skala ini menilai melalui empat dimensi: hiburan, interaksi, transaksi, dan rekreasi. Skala Likert 5 poin (pilihan jawaban berkisar dari skor 1 (tidak pernah) hingga skor 5 (sangat sering)) untuk mengukur tingkat *cyberloafing*. Semakin tinggi total skor, semakin tinggi kecenderungan perilaku *cyberloafing*.

Prosedur penelitian dilakukan dengan menyebarkan tautan kuesioner daring kepada partisipan yang memenuhi kriteria melalui berbagai *platform* komunikasi. Data yang terkumpul kemudian diolah melalui tahap data *cleaning*, *coding*, dan *scoring*, dilanjutkan dengan uji asumsi dan uji hipotesis

menggunakan IBM SPSS. Hasil analisis statistik selanjutnya diinterpretasikan dengan mengaitkannya pada kerangka teori untuk menarik kesimpulan akhir penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data demografi yang terkumpul dari 227 partisipan, karakteristik partisipan meliputi usia, jenis kelamin, domisili, status pekerjaan, masa kerja, sistem kerja, dan jenis pekerjaan (*desk job*). Distribusi usia menunjukkan bahwa partisipan didominasi kelompok 22–25 tahun (38,3%; 87 orang), disusul usia 18–21 tahun (37,0%; 84 orang) dan paling sedikit 26–29 tahun (24,7%; 56 orang), sehingga mayoritas berada pada awal hingga pertengahan 20-an, khas Generasi Z yang mulai memasuki dunia kerja. Sebagian besar partisipan berjenis kelamin perempuan (56,8%; 129 orang) dan sisanya laki-laki (43,2%; 98 orang), dengan domisili utama DKI Jakarta (47,6%; 108 orang), diikuti Tangerang Selatan (19,8%; 45 orang), disusul Tangerang (16,3%; 37 orang), dan Batam (11,9%; 27 orang).

Wilayah lainnya tersebar dengan persentase lebih kecil dengan data yang disajikan. Mayoritas berstatus karyawan kontrak (57,3%; 130 orang) dibandingkan karyawan tetap (42,7%; 97 orang), dengan masa kerja bervariasi: dengan paling banyak >2 tahun (36,1%; 82 orang), diikuti 6 bulan–1

tahun (34,8%; 79 orang), dan paling sedikit 1–2 tahun (29,1%; 66 orang).

Sebagian besar bekerja dengan sistem *Work from Office* (76,2%; 173 orang), dibanding bekerja secara hybrid (23,8%; 54 orang). Seluruh partisipan (100%; 227 orang) memiliki *desk job* yang menuntut penggunaan komputer dan akses internet di meja kerja, sesuai kriteria penelitian.

Pada variabel kontrol diri, skor empirik terendah yang diperoleh partisipan adalah sebesar 22,00 dan skor tertinggi mencapai 69,00 dengan rata-rata (*mean*) tingkat kontrol diri keseluruhan partisipan berada pada angka 47,96 dan tingkat simpangan baku (standar deviasi) sebesar 9,48. Sementara itu, untuk variabel perilaku *cyberloafing*, hasil analisis menunjukkan bahwa skor minimum yang tercatat dari partisipan adalah sebesar 28,00 dan skor maksimumnya menyentuh angka 88,00 dengan rata-rata pada angka 56,59 dan nilai standar deviasi sebesar 12,14.

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa sebagian besar karyawan Generasi Z dalam sampel penelitian ini memiliki tingkat kontrol diri pada kategori sedang, yaitu 64,8% (147 orang), diikuti 18,9% (43 orang) pada kategori tinggi dan 16,3% (37 orang) pada kategori rendah, yang menunjukkan kemampuan kontrol diri mayoritas partisipan tergolong cukup baik. Sementara itu, 150

partisipan (66,1%) melakukan *cyberloafing* pada kategori sedang, 40 orang (17,6%) pada kategori tinggi, dan 37 orang (16,3%) pada kategori rendah. Data ini mengindikasikan bahwa sebagian besar rata-rata tetap melakukan penyimpangan penggunaan internet di tempat kerja. Namun, dalam batas intensitas yang menengah.

Uji validitas menggunakan korelasi *Pearson (Corrected Item-Total Correlation)*, sedangkan uji reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. Hasil uji validitas terhadap 10 item skala BSCS menunjukkan bahwa seluruh item memiliki korelasi positif dan signifikan terhadap skor total pada taraf signifikansi 0,01 (Sig. 2-tailed < 0,001). Nilai korelasi berkisar antara 0,647 hingga 0,768. Hasil uji validitas terhadap 20 item skala EWCS menunjukkan bahwa seluruh item memiliki korelasi positif dan signifikan terhadap skor total pada taraf signifikansi 0,01 (Sig. 2-tailed < 0,001). Dengan demikian, semua item BSCS dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji reliabilitas terhadap 10 item skala BSCS menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,887, yang menunjukkan konsistensi internal yang tinggi dan reliabel untuk digunakan. Sementara itu, uji reliabilitas terhadap 20 item skala EWCS menghasilkan

nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,945 yang menunjukkan konsistensi internal yang sangat tinggi dan sangat andal untuk digunakan.

Untuk uji normalitas digunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* pada total skor masing-masing variabel dengan jumlah sampel 227 partisipan. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa untuk variabel kontrol diri, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200 ( $>0,05$ ), sehingga  $H_0$  diterima; data kontrol diri berdistribusi normal. Namun, untuk variabel *cyberloafing*, nilai *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* adalah 0,011 ( $<0,05$ ), sehingga  $H_0$  ditolak. Oleh karena itu, uji hipotesis dilanjutkan dengan statistik non-parametrik, yaitu korelasi *Spearman* (*Spearman's rho*).

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *Spearman* untuk menguji hubungan antara kontrol diri dan perilaku *cyberloafing* pada 227 partisipan karyawan Generasi Z. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan negatif antara kontrol diri dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan Generasi Z ( $H_1$ ).

Hasil uji *Spearman's rho* menunjukkan nilai *Correlation Coefficient* sebesar -0,374. Nilai negatif ini mengindikasikan bahwa hubungan antara kontrol diri dan *cyberloafing* bersifat negatif atau berlawanan arah. Nilai *Sig. (2-tailed)* adalah kurang dari 0,001, yang jauh di bawah

batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, hubungan tersebut signifikan secara statistik, sehingga  $H_1$  diterima. Hasil penelitian menunjukkan hubungan negatif yang signifikan antara kontrol diri dan perilaku *cyberloafing* pada karyawan Generasi Z ( $r = -0,374$ ;  $p < 0,001$ ), sehingga semakin tinggi kontrol diri, semakin rendah kecenderungan *cyberloafing*.

Temuan ini mendukung *counteractive control theory* sebagai *grand theory*, yang menjelaskan bahwa individu dengan kontrol diri tinggi lebih mampu memprioritaskan tujuan kerja jangka panjang daripada godaan jangka pendek, serta selaras dengan *general theory of crime* dan *strength model of self-control* yang menempatkan rendahnya kontrol diri sebagai predisposisi perilaku menyimpang. Mayoritas partisipan memiliki kontrol diri sedang (64,8%) dan *cyberloafing* sedang (66,1%), sehingga meskipun cukup mampu mengendalikan diri, mereka tetap melakukan aktivitas non-kerja dalam batas wajar, kemungkinan sebagai jeda kognitif. Koefisien korelasi yang tergolong rendah-sedang tetap bermakna karena *cyberloafing* juga dipengaruhi faktor lain seperti stres, kebosanan, keadilan organisasi, dan pengawasan, serta konsisten dengan temuan studi sebelumnya.

Secara praktis, hasil ini menegaskan

bahwa kontrol diri merupakan faktor protektif penting terhadap *cyberloafing* pada karyawan Generasi Z dan perlu diperkuat melalui pelatihan pengelolaan distraksi digital dan kebijakan teknologi yang mendukung.

## PENUTUP

Berdasarkan data dari 227 karyawan Generasi Z, penelitian ini menemukan hubungan negatif yang signifikan antara kontrol diri dan *cyberloafing* di tempat kerja (*Spearman*  $r = -0,374$ ,  $p < 0,001$ ). Karyawan dengan kontrol diri lebih tinggi cenderung lebih jarang melakukan *cyberloafing*, sehingga hipotesis penelitian (H1) diterima. Meskipun mayoritas partisipan memiliki tingkat kontrol diri dan *cyberloafing* yang moderat, kemudahan akses internet tetap menjadi faktor pendorong *cyberloafing*.

Temuan ini sejalan dengan *Counteractive Control Theory*, *Strength Model of Self-Control*, dan *General Theory of Crime*. Penelitian juga menunjukkan pentingnya kontrol diri dalam mengurangi *cyberloafing* untuk meningkatkan produktivitas di era digital. Penelitian selanjutnya dapat berkembang lebih lanjut dengan menambahkan variabel seperti stres kerja, work engagement, dan budaya organisasi untuk memahami *cyberloafing* pada karyawan Generasi Z.

Desain longitudinal atau eksperimental

disarankan untuk menguji efektivitas pelatihan kontrol diri dan perubahan kebijakan penggunaan perangkat digital.

Organisasi perlu memperkuat kontrol diri melalui pelatihan manajemen waktu, penetapan tujuan, dan regulasi diri, serta mengelola distraksi digital dengan aturan jelas. Intervensi ideal menggabungkan pendekatan individu dan situasional agar karyawan Generasi Z dapat menahan godaan online serta tetap produktif dan sehat secara psikologis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdel Hadi, S., Häusser, J. A., & Parker, S. L. (2025). When job control backfires: A self-control perspective on the effects of job control on well-being and performance. *Journal of Experimental Psychology: Applied*, 31(3), 188–203. <https://doi.org/10.1037/xap0000538>
- Althammer, S. E., Wöhrmann, A. M., & Michel, A. (2023). Comparing web-based and blended training for coping with challenges of flexible work designs: Randomized controlled trial. *Journal of Medical Internet Research*, 25, e42510. <https://doi.org/10.2196/42510>
- Anggiani, S., & Fatolah, F. (2025). The impact of digital leadership and job satisfaction on Indonesian generation Z's job performance in the workplace. *Intangible Capital*, 21(3), 473-488.
- Arifin, H., & Milla, M. (2020). Adaptasi dan properti psikometrik skala kontrol diri ringkas versi Indonesia. *Jurnal Psikologi*

- Sosial, 18(2), 179-195.  
<https://doi.org/10.7454/jps.2020.18>
- Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia. (2024, February 7). APJII jumlah pengguna internet Indonesia tembus 221 juta orang. APJII.  
<https://apjii.or.id/berita/d/apjii-jumlah-pengguna-internet-indonesia-tembus-221-juta-orang>
- Badan Pusat Statistik. (2024). Statistik penduduk Indonesia 2024. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Baumeister, R. F., Bratslavsky, E., Muraven, M., & Tice, D. M. (1998). Ego depletion: Is the active self a limited resource? *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(5), 1252–1265. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.5.1252>
- 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. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2007.00534.x>
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Databoks. (2024). Gaji jadi pertimbangan utama Gen Z dalam mencari kerja. Kata Data. Retrieved from <https://databoks.katadata.co.id>
- de Ridder, D. T. D., Lensvelt-Mulders, G., Finkenauer, C., Stok, F. 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. <https://doi.org/10.1177/1088868311418749>
- Dwidienawati, D., Ratnasari, E. D., Nugraha, I. O., Maharani, A., & Arsan, M. F. (2025). The influence of well-being, empowering leadership, and career development on work engagement in Generation Z in Indonesia. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 22, 32-47.
- Fishbach, A., & Trope, Y. (2005). The substitutability of external control and self-control. *Journal of Experimental Social Psychology*, 41(3), 256–270. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2004.07.002>
- Gottfredson, M. R., & Hirschi, T. (1990). A general theory of crime. Stanford University Press.
- Hagger, M. S., & Hamilton, K. (2024). Trait self-control as a determinant of health behavior: Recent advances on mechanisms and future directions for research. *Current Opinion in Psychology*, 60101887. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2024.101887>
- Hagger, M. S., Zhang, C.-Q., Kangro, E.-M., Ries, F., Wang, J. C. K., Heritage, B., & Chan, D. K. C. (2021). Trait self-control and self-discipline: Structure, validity, and invariance across national groups. *Current Psychology: A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological Issues*, 40(3), 1015-1030. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-0021-6>
- Hidayana, N., Nasution, M. I. P., & Syarbani,

- A. M. B. (2024). The Role of Self-Control on Employee Cyberloafing Behavior. *Jurnal Administrasi*, 11(1), 192–199. <https://doi.org/10.71309/administrare.v11i1.3240>
- Jiang, H., Zhang, J., & Zheng, X. (2024). How external monitoring can mitigate cyberloafing: understanding the mediating and moderating roles of employees' self-control. *Behaviour & Information Technology*, 43(11), 2473–2487. <https://doi.org/10.1080/0144929X.2023.2249110>
- Kamila, M. N., & Muafi, M. (2023). The influence of job stress and job boredom on employee performance mediated by cyberloafing behavior: Evidence in Indonesia. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 12(1), 99–109. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i1.2272>
- Koval, C. Z., vanDellen, M. R., Fitzsimons, G. M., & Ranby, K. W. (2015). The burden of responsibility: Interpersonal costs of high self-control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 108(5), 750–766. <https://doi.org/10.1037/pspi0000015>
- Lim, V. K. G. (2002). The IT way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675–694. <https://doi.org/10.1002/job.161>
- Lim, V. K. G., & Chen, D. J. Q. (2012). Cyberloafing at the workplace: gain or drain on work? *Behaviour & Information Technology*, 31(4), 343–353. <https://doi.org/10.1080/01449290903353054>
- Lim, V. K. G., & Teo, T. S. H. (2024). Cyberloafing: A review and research agenda. *Applied Psychology: An International Review*, 73(1), 441–484. <https://doi.org/10.1111/apps.12452>
- Nugrohojati, I. S., & Linando, J. A. (2025). Understanding Generation Z in the workplace: Characteristics, challenges, and implications. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 3(3), 98–111.
- Nuraeni, Limakrisna, N., Hartoyo, H., & Diana. (2023). Cyberloafing Mediation of The Big Five Personalities on the Performance of Generation Z Employees in the South Jakarta Region. *International Journal of Professional Business Review*, 8(6), e02292. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i6.2292>
- Nurtjahjanti, H., Hidayat, R., & Indrayanti, I. (2024). Development and psychometric evaluation of the Employee's Workplace Cyberloafing Scale (EWCS). *Heliyon*, 10(20), e39376. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e39376>
- Nweke, G. E., Jarrar, Y., & Horoub, I. (2024). Academic stress and cyberloafing among university students: The mediating role of fatigue and self-control. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11, 419. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-02930-9>
- Restubog, S. L. D., Garcia, P. R. J. M., Toledano, L. S., Amarnani, R. K., Tolentino, L. R., & Tang, R. L. (2011). Yielding to (cyber)-temptation: Exploring the buffering role of self-

control in the relationship between organizational justice and cyberloafing behavior in the workplace. *Journal of Research in Personality*, 45(2), 247–251. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2011.01.006>

<https://doi.org/10.1080/0144929X.2024.2319099>

Shanti, D., & Fatihul 'alwan, F. (2026). Psychological dynamics of Generation Z employees: The role of adjustment in maintaining work-life balance. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 15(1), 19-34.

Tandon, A., Kaur, P., Ruparel, N., Islam, J. U., & Dhir, A. (2022). Cyberloafing and cyberslacking in the workplace: Systematic literature review of past achievements and future promises. *Internet Research*, 32(1), 55–89. <https://doi.org/10.1108/INTR-06-2020-0332>

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. <https://doi.org/10.1111/j.0022-3506.2004.00263.x>

Wang, Y.-J., Chen, K.-Y., Dou, K., & Liu, Y.-Z. (2021). Linking self-control to voluntary behaviors at workplace: The mediating role of job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 12, Article 530297. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.530297>

Zhang, X., Guo, H., Ma, L., & Zhang, G. (2025). Minor and serious cyberloafing in the workplace: antecedents and effects on job satisfaction. *Behaviour & Information Technology*, 44(2), 387–406.