

HUBUNGAN *SELF CONTROL* TERHADAP PERILAKU *CYBERLOAFING* PADA KARYAWAN GENERASI Z DI YOGYAKARTA

THE RELATIONSHIP BETWEEN SELF CONTROL AND CYBERLOAFING BEHAVIOR IN GENERATION Z EMPLOYEES IN YOGYAKARTA

Cici Endriska J. Br Surbakti¹, Ratri Pratiwi²

¹²Universitas Mercu Buana Yogyakarta

¹²ciciendriska@gmail.com, ratri.pratiwi@mercubuana-yogya.ac.id

¹²085964316795

ABSTRAK

Meningkatnya penggunaan internet oleh generasi Z yang kini mendominasi dunia kerja menimbulkan potensi perilaku *cyberloafing* di tempat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self control* dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan generasi Z di Yogyakarta. Penelitian ini melibatkan 127 karyawan generasi Z yang bekerja di Yogyakarta dengan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui skala *self control* dan skala *Cyberloafing EWCS*. Teknik analisis data menggunakan korelasi *product moment*. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,382 dengan signifikansi $p = 0,000$. Temuan ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *self control* dengan *cyberloafing*. Hal ini menunjukkan bahwa *self control* yang tinggi tidak selalu menghambat perilaku *cyberloafing*, yang kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lain terkait penggunaan internet di tempat kerja.

Kata kunci: *cyberloafing, generasi Z, karyawan, self control*

ABSTRACT

The increasing use of the internet by generation Z who now dominate the world of work raises the potential for cyberloafing behavior in the workplace. This study aims to determine the relationship between self-control and cyberloafing behavior in generation Z employees in Yogyakarta. This study involved 127 generation Z employees working in Yogyakarta using a purposive sampling technique. Data collection was carried out through the self control scale and the EWCS Cyberloafing scale. The data analysis technique used product moment correlation. The results of the analysis showed a correlation coefficient value (r_{xy}) of 0.382 with a significance of $p = 0.000$. This finding indicates a significant positive relationship between self control and cyberloafing. This shows that high self control does not always inhibit cyberloafing behavior, which is likely influenced by other factors related to internet use in the workplace.

Keywords: *cyberloafing, employee, generation Z, self control*

PENDAHULUAN

Populasi dunia yang terus berkembang memunculkan beberapa generasi, mulai dari generasi *Baby Boomers* hingga generasi pertama yang sejak dini sudah terpapar teknologi yaitu generasi Z (Firamadhina & Krisnani, 2020). Generasi Z merupakan generasi yang tumbuh dan berkembang di tengah kemajuan teknologi serta internet yang serba cepat dan selalu terhubung (Silitonga & Tampomuri, 2024). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dimock (2018) dari *Pew Research Center*, generasi Z mencakup individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, periode ini ditandai dengan kemajuan dalam aspek sosio-ekonomi yang stabil dan perkembangan teknologi informasi yang sangat cepat.

Berdasarkan survei Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) tahun 2024, pada *website* resminya apjii.or.id, jumlah pengguna internet di Indonesia mencapai 221.563.479 jiwa dari total populasi sebesar 278.692.200 jiwa pada tahun 2023. Survei tersebut juga menunjukkan bahwa tingkat penetrasi internet di Indonesia telah mencapai 79,5%. Dibandingkan dengan periode sebelumnya, maka ada peningkatan 1,4%. Dari segi usia, mayoritas pengguna internet berasal dari generasi Z (kelahiran tahun 1997-2012) dengan proporsi 34,40%, diikuti oleh generasi milenial (kelahiran tahun 1981-1996) sebesar 30,62%.

Generasi Z dianggap sebagai generasi yang sangat kreatif karena memiliki inovasi teknologi yang lebih kuat dibandingkan generasi sebelumnya (Oustin & Habiburahman, 2023). Selain itu, generasi Z juga memiliki kecerdasan yang lebih unggul, terbuka dan toleran terhadap perbedaan budaya, serta sifat yang lebih fleksibel (Rastati, 2018). Kepribadian yang terbuka dan lebih fleksibel dapat mendorong generasi z untuk lebih mudah beradaptasi dengan perubahan dan situasi yang baru, lebih bersemangat dan termotivasi dalam mencapai tujuan, mudah menyelesaikan konflik dan menerima perbedaan sehingga generasi Z dikenal memiliki paradigma kerja yang berbeda dengan generasi sebelumnya (Putri, 2024). Hal ini dikarenakan generasi Z lebih mengutamakan kepuasan kerja daripada gaji (Fadhli & Khusnia, 2021).

Menurut Singh dan Dangmei (2016), generasi Z saat ini merupakan generasi termuda di dunia kerja. Sebagian besar generasi Z telah mulai berkarier secara profesional karena telah mencapai usia lebih dari 18 tahun (Dolot, 2018). Berdasarkan survei Kompas tahun 2024 pada *website* resminya kompas.id, mengenai publikasi statistik ketenagakerjaan pada bulan Februari menunjukkan adanya keterkaitan antara kelompok usia tenaga kerja dari generasi Z yang sudah terlibat dalam dunia kerja. Terdapat dua kelompok usia yang dimaksud, yaitu rentang usia 15-19 tahun dan 20-24 tahun. Keberadaan Generasi Z di

Indonesia diperkirakan akan memberikan pengaruh besar, terutama sebagai karyawan muda yang mulai memasuki dunia kerja, dan diproyeksikan akan mendominasi 77% tenaga kerja Indonesia pada tahun 2025 (Utami & Siswanto, 2021).

Generasi Z yang mulai masuk ke dunia kerja memiliki karakteristik unik sebagai "*digital generation*" yang tumbuh dalam era teknologi dan internet sehingga membuatnya sangat terampil dalam menggunakan alat digital dan media sosial (Pichler, Kohli & Granitz, 2021). Generasi Z rata-rata menghabiskan waktu sekitar 10 jam per hari di jaringan media sosial, sementara generasi milenial hanya menghabiskan waktu sekitar 7,5 jam per hari (Wijoyo dkk., 2020). Akan tetapi, perkembangan teknologi juga membawa dampak besar pada gaya hidup generasi Z seperti cara mengonsumsi hiburan dalam bermain media sosial, menonton film, mendengarkan musik, membuka platform belanja *online* ataupun mengikuti *tren* terkini sehingga hal tersebut memungkinkan mereka untuk mengakses kapan saja dan dimana saja sesuai dengan preferensi mereka termasuk saat jam kerja (Ramadhani & Khoirunisa, 2025).

Penggunaan internet dapat meningkatkan kinerja, kreativitas, dan interaksi karyawan, tetapi juga berisiko memicu prokrastinasi serta perilaku menyimpang di tempat kerja yang dapat menurunkan produktivitas (Rustandi, 2016).

Sejalan dengan pernyataan Wong dkk. (2023) bahwa penggunaan teknologi internet di tempat kerja dapat meningkatkan efisiensi karyawan dalam menyelesaikan tugas, namun juga berpotensi merugikan jika dimanfaatkan untuk kepentingan pribadi selama jam kerja dan dikenal dengan istilah *cyberloafing*. Seorang karyawan dikatakan terlibat dalam *cyberloafing* ketika ia menghabiskan waktu antara 51 menit hingga 1 jam setiap hari untuk mengakses internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (Lim & Chen, 2012).

Cyberloafing adalah perilaku karyawan yang menggunakan internet perusahaan selama jam kerja untuk kepentingan pribadi dan aktivitas yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (Lim, 2002). Lim, Thompson, dan Loo (dalam Ramadhan, 2017) menjelaskan bahwa *cyberloafing* adalah tindakan yang dilakukan dengan kesadaran oleh karyawan ketika menggunakan berbagai perangkat, baik yang disediakan oleh perusahaan maupun milik pribadi, untuk tujuan yang tidak terkait dengan pekerjaan selama waktu dan lokasi kerja. Lim (2002) mengemukakan bahwa aspek-aspek dari *cyberloafing* terbagi menjadi dua, yaitu *Browsing Activities* dan *Emailing Activities*. *Browsing activities* mengacu pada aktivitas penggunaan internet selama jam kerja untuk mengakses situs yang tidak terkait dengan pekerjaan, seperti situs investasi, saham, portal hiburan, koran *online*, dan mengunduh informasi yang tidak

relevan dengan tugas pekerjaan. Aktivitas ini juga mencakup kegiatan belanja *online* serta mengunjungi situs dengan konten dewasa. Sedangkan, *emailing activities* mencakup penggunaan *email* untuk keperluan pribadi di tempat kerja, seperti menerima, memeriksa, dan mengirimkan *email* yang tidak ada kaitannya dengan tugas perusahaan.

Di Indonesia, durasi perilaku *cyberloafing* pada karyawan termasuk dalam kategori tinggi, yaitu 4 sampai 5 jam per hari (Hartijasti, 2016). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurnia dan Mardiwawan (2023) terhadap 113 responden karyawan generasi Z, didapatkan hasil data yaitu 58,4% atau 73 karyawan memiliki perilaku *cyberloafing* yang tinggi dan 41,6% atau 52 karyawan memiliki perilaku *cyberloafing* yang rendah. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Malau dan Muhammad (2022) terhadap 349 karyawan generasi Z, didapatkan hasil data yaitu 7% atau 25 karyawan memiliki perilaku *cyberloafing* yang tinggi, 60% atau 210 karyawan memiliki perilaku *cyberloafing* yang sedang, dan 33% atau 114 karyawan memiliki perilaku *cyberloafing* yang rendah.

Menurut Santoso dan Wibowo (2022), karyawan yang menghargai waktu akan mampu melakukan pekerjaannya secara efisien. Berdasarkan penelitian Sao (dalam Sulistyowati & Nuraini, 2025) mengungkapkan bahwa perilaku *cyberloafing* dapat bersifat positif jika

disandingkan dengan sistem kerja pada karyawan. Sejalan dengan pendapat Beri dan Anand (2020), yang menyatakan bahwa perilaku *cyberloafing* yang terkontrol dan tergolong rendah dapat menimbulkan beberapa dampak positif bagi karyawan, yaitu menghilangkan kebosanan dan kelelahan, mendorong pembelajaran pada kemampuan baru dan kreativitas, sebagai hiburan serta menyeimbangkan waktu kerja dengan aktivitas di luar pekerjaan.

Menurut Koay dan Soh (2018), perilaku *cyberloafing* yang tinggi dapat meningkatkan resiko terkena *spyware* jika membuka situs *web* atau tautan tidak dikenal sehingga data perusahaan dapat diretas oleh pihak ketiga, kurangnya interaksi antar karyawan, dapat menyebabkan kemacetan jaringan internet pada perusahaan, dan dapat mengganggu produktivitas karyawan. Sejalan dengan pendapat Putra dan Nurtjahjanti (2019) yang mengatakan bahwa perilaku *cyberloafing* yang tinggi dapat mengakibatkan banyaknya target pekerjaan yang terbengkalai karena lupa dengan tugas utamanya.

Terdapat beberapa faktor yang dapat memicu *cyberloafing* di kalangan karyawan, di antaranya adalah faktor organisasi, situasional, dan individual. Salah satu faktor yang berperan adalah faktor individual, yang meliputi berbagai elemen seperti persepsi dan sikap karyawan terhadap internet, *habbits* (kebiasaan), faktor demografis, serta karakteristik pribadi karyawan (Ozler &

Polat, 2012). Dari sudut pandang sifat individu, karakteristik seperti *shyness* (perasaan malu), *loneliness* (kesepian), *isolation* (isolasi), *self control* (kontrol diri), harga diri, dan *locus of control* dapat mempengaruhi cara karyawan dalam menggunakan internet (Ozler & Polat, 2012).

Salah satu faktor individual yang dapat berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* adalah *self control* (Ozler & Polat, 2012). Kekuatan karakter karyawan seperti *self control* dan integritas berhubungan negatif dengan perilaku menyimpang di tempat kerja termasuk perilaku *cyberloafing* (Pangalila dkk., 2024). Pada setiap individu, terdapat sifat yang berfungsi sebagai pengarah dalam bertindak, yang disebut dengan *self control* (Ardilasari & Firmanto, 2017). Nagin dan Paternoster (dalam Ardilasari & Firmanto, 2017) mendefinisikan *self control* sebagai karakteristik yang sering kali mempengaruhi kecenderungan seseorang untuk terlibat dalam aktivitas terlarang di tempat kerja.

Self Control atau kontrol diri merupakan kemampuan individu untuk mengubah perilaku, mengelola informasi yang relevan maupun yang tidak relevan, serta memilih tindakan berdasarkan keyakinan yang dimiliki (Averill, 1973). Averill (1973) mengemukakan bahwa *self control* terbagi menjadi beberapa aspek, yaitu Kontrol Perilaku (*Behavioral Control*),

Kontrol Kognitif (*Cognitive Control*), dan Kontrol Keputusan (*Decisional Control*).

Karyawan yang memiliki *self control* tinggi cenderung mempertimbangkan konsekuensi dari perbuatan yang akan dilakukan dan lebih berhati-hati dalam bekerja sehingga lebih peka terhadap pekerjaan. Sebaliknya, karyawan yang memiliki *self control* rendah cenderung lebih mungkin melakukan perilaku *cyberloafing* di tempat kerja karena tidak dapat mengendalikan dirinya sehingga lebih banyak waktu terbuang untuk mengakses internet di jam kerja (Pangalila dkk., 2024). Karyawan yang melakukan *cyberloafing* saat kerja akan kehilangan fokus kognitif dan membutuhkan waktu serta tenaga untuk kembali fokus pada pekerjaan utamanya sehingga memerlukan *self control* yang tinggi untuk menciptakan situasi yang kondusif di tempat kerjanya (Hafizh & Sumadhinata, 2023).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pangalila dkk. (2024), terdapat hubungan negatif antara *self control* dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan, dimana semakin rendah tingkat *self control* seorang karyawan, semakin tinggi kecenderungannya untuk terlibat dalam perilaku *cyberloafing* dan begitupun sebaliknya. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardilasari (2017), *self control* merupakan faktor penting yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing*, karyawan dengan *self control* yang baik

dapat menyesuaikan diri dengan tanggung jawab yang ada, khususnya dalam lingkungan perusahaan tempat ia bekerja sehingga didapatkan hasil penelitian bahwa semakin rendah tingkat *self control* seorang karyawan, semakin tinggi kecenderungannya untuk terlibat dalam perilaku *cyberloafing* dan begitupun sebaliknya. Berdasarkan uraian di atas, perumusan masalah dalam penelitian adalah bagaimana hubungan antara *self control* dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan generasi Z di Yogyakarta?

METODE

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan generasi Z dengan rentang usia 18-28 tahun yang bekerja di Yogyakarta. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 127 subjek. Peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik ini dipilih agar peneliti dapat memperoleh sampel yang sesuai dengan karakteristik subjek yang diinginkan, sehingga dalam pelaksanaan pengambilan data peneliti menggunakan subjek yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan (Sugiyono, 2023).

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala *cyberloafing* menggunakan skala *Employee's Workplace Cyberloafing Scale* (EWCS) dari peneliti sebelumnya Maghriby dan Pratiwi (2024) dan skala *self control* yang dimodifikasi dari peneliti sebelumnya Nainggolan dan Yuniasanti (2024).

Reliabilitas skala *cyberloafing* yang diperoleh pada penelitian ini yaitu 0,910 dan pada skala *self control* diperoleh reliabilitas 0,818. Analisis data antara kedua variabel ini dilakukan dengan metode analisis korelasi *product moment* oleh Karl Pearson.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self control* dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan generasi Z di Yogyakarta. Hasil analisis korelasi menunjukkan koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,382 dengan nilai signifikansi $p = 0,000$. Nilai koefisien (r_{xy}) 0,382 mengindikasikan adanya hubungan positif yang signifikan antara *self control* dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan generasi Z di Yogyakarta. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *self control*, maka semakin tinggi pula kecenderungan untuk melakukan perilaku *cyberloafing*. Sebaliknya, semakin rendah *self control*, maka semakin rendah pula kecenderungan untuk melakukan perilaku *cyberloafing*. Hasil analisis tersebut tidak sesuai dengan hipotesis awal yang menyatakan adanya hubungan negatif antara *self control* dengan perilaku *cyberloafing*. Oleh karena itu, hipotesis tersebut ditolak karena hasil penelitian menunjukkan arah hubungan yang berlawanan, yaitu positif.

Hipotesis awal dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara *self control* dengan perilaku

cyberloafing. Pernyataan ini sejalan dengan temuan Fitriani (2020) yang menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar $-0,665$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000$ ($p < 0,050$) yang mengindikasikan adanya hubungan negatif yang signifikan antara *self control* dengan perilaku *cyberloafing*. Artinya, semakin tinggi *self control* yang dimiliki oleh karyawan Divisi Data Manajemen PT Telkom Gaharu Medan, maka semakin rendah perilaku *cyberloafing*. Sebaliknya, semakin rendah *self control*, maka semakin tinggi kecenderungan untuk melakukan perilaku *cyberloafing*. Penelitian lain oleh Sari dan Imawati (2023) juga menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar $-0,973$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000$ ($p < 0,050$) yang mengindikasikan adanya hubungan negatif yang signifikan antara *self control* dengan perilaku *cyberloafing*. Artinya, semakin tinggi *self control* yang dimiliki oleh Pegawai Dinas X Kota Samarinda, maka semakin rendah perilaku *cyberloafing*. Sebaliknya, semakin rendah *self control*, maka semakin tinggi kecenderungan untuk melakukan perilaku *cyberloafing*.

Meskipun terlihat kontradiktif, hasil penelitian ini dapat dijelaskan melalui beberapa temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa *cyberloafing* dapat berfungsi sebagai strategi koping yang dilakukan karyawan. Penelitian oleh Novianti dan Roz (2023) mengungkapkan bahwa perilaku *cyberloafing* dapat

membantu individu meredakan tekanan akibat beban kerja, serta memberikan jeda psikologis yang bersifat restoratif, terutama di lingkungan kerja yang padat. Hal ini sejalan dengan pendapat Aziswidiyanto dan Laksmiwati (2024) yang menunjukkan bahwa *cyberloafing* memiliki hubungan positif dengan stres yang dialami individu, di mana individu yang merasa tertekan justru cenderung menggunakan aktivitas *online* sebagai bentuk pelarian atau hiburan untuk mengurangi ketegangan ketika bekerja.

Di sisi lain, Kaloko dkk. (2022) berpendapat bahwa perilaku *cyberloafing* pada karyawan terjadi karena berbagai faktor, di antaranya sebagai bentuk istirahat dari rutinitas kerja yang melelahkan, pengaruh lingkungan kerja yang tidak mendukung, serta tidak adanya batasan yang tegas dari perusahaan terkait penggunaan internet selama jam kerja. *Cyberloafing* juga kerap dilakukan secara berulang pada waktu tertentu, sehingga menjadi kebiasaan tersendiri bagi sebagian karyawan. Dengan demikian, perilaku *cyberloafing* muncul bukan semata-mata karena kurangnya kontrol diri, tetapi juga karena adanya kebutuhan psikologis dan pengaruh situasional di lingkungan kerja (Kaloko dkk., 2022).

Penelitian oleh Al-Saggaf dan MacCulloch (2019) mengungkapkan bahwa karyawan generasi Z sering menggunakan *smartphone* dan laptop secara bersamaan dalam aktivitas kerja mereka. *Smartphone*

lebih sering digunakan saat mobilitas tinggi atau untuk komunikasi cepat, sedangkan laptop digunakan untuk tugas-tugas yang membutuhkan konsentrasi lebih, seperti menyusun laporan atau dokumen formal. Hal ini sejalan dengan temuan Yeşilyurt dan Karaduman (2025), yang menyatakan bahwa generasi Z terbiasa melakukan multitasking dengan memanfaatkan berbagai perangkat sekaligus. Kebiasaan ini mencerminkan kemampuan adaptasi tinggi generasi Z terhadap teknologi dan tuntutan multitasking, serta menunjukkan bahwa konektivitas digital dan akses ke berbagai platform telah menjadi bagian integral dari gaya hidup mereka (Yeşilyurt & Karaduman, 2025).

Menurut Fakhriya (2024) generasi Z yang dikenal sangat akrab dengan teknologi tidak selalu memandang *cyberloafing* sebagai perilaku menyimpang, melainkan sebagai bagian dari upaya menjaga keseimbangan kerja dan kebutuhan psikologis untuk mempertahankan kesehatan mental. Dengan kata lain, individu dengan *self control* tinggi tidak selalu menahan diri dari penggunaan internet saat bekerja, tetapi justru memiliki kemampuan untuk mengatur waktu dan memanfaatkan *cyberloafing* sebagai bentuk *self-regulation* yang adaptif di tengah tekanan pekerjaan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kategorisasi *cyberloafing* tergolong tinggi dengan jumlah sebanyak 72 responden (57%). Kemudian, kategorisasi *self control*

juga tergolong tinggi dengan jumlah sebanyak 101 responden (80%). Menurut Lim dan Chen (2012), individu dengan *self control* tinggi tetap bisa melakukan *cyberloafing* secara terkontrol sebagai bentuk *refreshing*, bukan untuk menghindari tanggung jawab. Moqbel dan Nah (2017) juga menegaskan bahwa *self control* tinggi bukan berarti tidak pernah melakukan perilaku *cyberloafing*, tetapi mampu mengatur durasi dan frekuensinya agar tidak mengganggu produktivitas. Jadi, tingginya *cyberloafing* bisa disebabkan oleh tekanan kerja, akses internet, dan budaya fleksibel, sementara *self control* tinggi dipengaruhi oleh kesadaran diri dan lingkungan yang mendukung. Keduanya bisa tinggi secara bersamaan karena *cyberloafing* dapat menjadi strategi koping yang sehat jika dilakukan dengan kontrol diri yang baik (Malau & Muhammad, 2022).

Berdasarkan pembahasan mengenai hasil penelitian di atas, bahwa tingginya perilaku *cyberloafing* pada karyawan generasi Z bukan disebabkan oleh rendahnya kemampuan mengontrol diri, melainkan karena *cyberloafing* dipandang sebagai bentuk strategi koping. Individu dengan *self control* tinggi tidak selalu menghindari penggunaan internet saat bekerja, tetapi justru mampu mengelola waktu secara bijak dan memanfaatkan *cyberloafing* sebagai cara adaptif untuk meredakan tekanan serta menjaga keseimbangan mental di tempat kerja. Bahkan, individu yang melakukan

perilaku *cyberloafing* tetap dapat memiliki *self control* yang tinggi, selama mereka mampu menjaga produktivitas kerja dan memastikan aktivitas tersebut tidak mengganggu tanggung jawab utama mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *self control* dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan generasi Z di Yogyakarta. Artinya, semakin tinggi *self control*, semakin tinggi pula kecenderungan untuk melakukan *cyberloafing*, dan sebaliknya. Temuan ini bertentangan dengan hipotesis awal yang memprediksi adanya hubungan negatif, sehingga hipotesis tersebut ditolak.

Karyawan disarankan untuk lebih sadar dalam menggunakan waktu kerja dan mengenali penyebab perilaku *cyberloafing*. Peneliti selanjutnya diharapkan menelusuri faktor lain yang mungkin mempengaruhi hubungan ini, serta mempertimbangkan pendekatan kualitatif atau *mixed methods* untuk pemahaman yang lebih mendalam dan kontekstual.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Saggaf, Y., & MacCulloch, R. (2019). Phubbing and social relationships: Results from an Australian sample. *Journal of Relationships Research, 10*, e10. <https://doi.org/10.1017/jrr.2019.9>
- APJII. (2024). APJII Jumlah Pengguna Internet Indonesia Tembus 221 Juta Orang. Diakses tanggal 4 November 2024 dari <https://apjii.or.id/berita/d/apjii-jumlah-pengguna-internet-indonesia-tembus-221-juta-orang>
- Ardilasari, N. (2017). Hubungan self control dengan perilaku *cyberloafing* pada pegawai negeri sipil. *Jurnal ilmiah psikologi terapan, 5*(1), 19-39.
- Askew, K. L. (2012). The relationship between *cyberloafing* and task performance and an examination of the theory of planned behavior as a model of *cyberloafing*. Dissertation. University of South Florida.
- Averill, J. R. (1973). Personal control over aversive stimuli and its relationship to stress. *Psychological bulletin, 80*(4), 286.
- Aziswidiyanto, K. F., & Laksmiwati, H. (2024). Hubungan antara Stres Kerja dengan Perilaku *Cyberloafing* pada Karyawan. *Character Jurnal Penelitian Psikologi, 11*(1), 644–656. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v11i1.62107>
- Beri, D. N., & Anand, S. (2020). Consequences Of *Cyberloafing*-A Literature Review. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine, 7*(6), 434-440.
- Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008). Correlates of different forms of *cyberloafing*: The role of norms and external locus of control. *Computers in human behavior, 24*(3), 1067-1084. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2007.03.008>
- Dimock, M. (2018). Defining generations: Where Millennials end and post-Millennials begin. *Pew Research Center, 1*, 87-102.

- Dolot, A. (2018). New trends in management the characteristics of generation Z. *E-Mentor*, 74(2), 44-50.
<https://doi.org/https://doi.org/10.15219/em74.1351>
- Duckworth, A. L., Taxer, J. L., Eskreis-Winkler, L., Galla, B. M., & Gross, J. J. (2019). Self-control and academic achievement. *Annual review of psychology*, 70(1), 373-399.
<https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010418-103230>
- Fadhli, K., & Khusnia, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (produktivitas kerja)*. Guepedia.
- Fakhriya, A. C. (2024). Pengaruh Self-Control terhadap Perilaku Cyberloafing pada Karyawan Generasi Z di Perusahaan Startup Digital. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 4(1), 515–523.
<https://doi.org/10.29313/bcsps.v4i1.10111>
- Firamadhina, F. I. R., & Krisnani, H. (2020). Perilaku generasi Z terhadap penggunaan media sosial TikTok: TikTok sebagai media edukasi dan aktivisme. *Share: Social Work Journal*, 10(2), 199-208.
<https://doi.org/10.24198/share.v10i2.31443>
- Fitriani, D. (2021). Hubungan Antara Self Control Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan Di PT. Telkom Gaharu Medan.
- Hafizh, L. B., & Sumadhinata, Y. E. (2023). Effectiveness of Self-Control and Cyberloafing on Employee Performance: The Study of CV Galiya Corp. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 13(1), 312-325.
<https://doi.org/10.30588/jmp.v13i1.1262>
- Hartijasti, Y. (2016). Is serious internet deviance a problem in Indonesian workplace. *Asian Journal of Information and Communications*, 8(2), 96-107.
- Kaloko, W. Y., Priharsari, D., & Perdanakusuma, A. R. (2022). Analisis Kualitatif Perilaku Cyberloafing terhadap Pekerja di Lingkungan Kerja. *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer*, 6(2), 638-648.
- Koay, K. Y., & Soh, P. C. H. (2018). Should cyberloafing be allowed in the workplace?. *Human Resource Management International Digest*, 26(7), 4-6.
<https://doi.org/10.1108/HRMID-05-2018-0107>
- Kompas. (2024). Fase-fase Baru Generasi Z Indonesia. Diakses tanggal 15 Maret 2025 dari <https://www.kompas.id/baca/riset/2024/08/03/fase-fase-baru-generasi-z-indonesia>
- Kurnia, S. N., & Mardiwani, O. (2023). Hubungan antara employee engagement dan perilaku cyberloafing pada karyawan generasi Y dan Z. *Jurnal Riset Psikologi*, 109-116.
<https://doi.org/10.29313/jrp.v3i2.2753>
- 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. <https://doi.org/10.1002/job.161>
- Lim, V. K., & Chen, D. J. (2012). Cyberloafing at the workplace: gain or drain on work?. *Behaviour & Information Technology*, 31(4),

- 343-353.
<https://doi.org/10.1080/01449290903353054>
- Maghriby, I. M. & Pratiwi, R. (2024). Hubungan antara kepribadian neuroticism dengan perilaku cyberloafing pada mahasiswa yang bekerja.
- Malau, R. A., & Muhammad, A. H. (2022). Journal of social and industrial psychology. *Journal of Sosial and Industrial Psychology*, 2(11), 94–110.
<http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip>
- Malhotra, S. (2013). Cyber loafing—a holistic perspective. *Episteme: An Online Interdisciplinary, Multidisciplinary & Multi-Cultural Journal*, 2(3), 1-13.
- Moqbel, M., & Nah, F. F. H. (2017). Enterprise social media use and impact on performance: The role of workplace integration and positive emotions. *AIS Transactions on Human-Computer Interaction*, 9(4), 261.
<https://doi.org/10.17705/1thci.00098>
- Nainggolan, B. A. & Yuniasanti, R. (2024). Hubungan antara self control dengan perilaku cyberloafing pada karyawan PT Indmira Yogyakarta.
- Novianti, K. R., & Roz, K. (2023). Cyberloafing behavior: the determinant factors related to work stress and workload in the banking sector. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 9(2), 378-378.
<https://doi.org/10.17358/jabm.9.2.378>
- Oustin, T., & Habiburahman, H. (2023). Pengaruh Media Sosial dan Gaya Hidup Terhadap Perilaku Konsumtif Generasi Z Pada Pembelian Sneakers:(Studi Kasus Pada Mahasiswa Universitas Bandar Lampung). *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 11(1), 356-362.
<https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v11i1.1872>
- Ozler, D. E., & Polat, G. (2012). Cyberloafing phenomenon in organizations: Determinants and impacts. *International Journal of eBusiness and eGovernment Studies*, 4(2), 1-15.
- Pangalila, C. P., Pandowo, M. H., & Rogi, M. (2024). Pengaruh Self Control dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai PT Hasjrat Abadi Tendeand Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(01), 818-827.
<https://doi.org/10.35794/emba.v12i01.54570>
- Pichler, S., Kohli, C., & Granitz, N. (2021). DITTO for Gen Z: A framework for leveraging the uniqueness of the new generation. *Business horizons*, 64(5), 599-610.
<https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.02.021>
- Putra, E. Y., & Nurtjahjanti, H. (2019). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Cyberloafing Pada Pegawai Fakultas Teknik Universitas Diponegoro. *Jurnal Empati*, 8(2), 472-477.
<https://doi.org/10.14710/empati.2019.24414>
- Putri, P. K. (2024). Gen Z di dunia kerja: Kepribadian dan motivasi jadi penentu produktivitas kerja. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 30-38.
<https://doi.org/10.37481/jmeb.v4i1.650>
- Ramadhan, H. I., & Nurtjahjanti, H. (2017). Hubungan antara persepsi terhadap

- beban kerja dengan cyberloafing pada karyawan biro administrasi umum dan keuangan Universitas Diponegoro. *Jurnal Empati*, 6(1), 215-220. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.15222>
- Ramadhani, O., & Khoirunisa, K. (2025). Generasi Z dan Teknologi: Gaya Hidup Generasi Z di Era Digital. *JURNAL PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL (JUPENDIS)*, 3(1), 323-331. <https://doi.org/10.54066/jupendis.v3i1.2916>
- Rastati, R. (2018). Media literasi bagi digital natives: perspektif generasi Z di Jakarta. *Kwangsan: Jurnal Teknologi Pendidikan*, 6(1), 60-73. <https://doi.org/10.31800/jtp.kw.v6n1.p60--73>
- Rustandi, F. D. (2016). *Pengaruh Regulasi Diri Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada karyawan Di Kota Bandung* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Santoso, Y. O., & Wibowo, D. H. (2022). Perilaku cyberloafing dapat menimbulkan prokrastinasi kerja yang membahayakan perusahaan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(4), 702-710. <http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i4>
- Sari, M. T., & Imawati, D. (2023). HUBUNGAN ANTARA SELF CONTROL DENGAN PERILAKU CYBER LOAFING PADA PEGAWAI DINAS X KOTA SAMARINDA. *MOTIVASI*, 9(1), 40-46.
- Silitonga, N., & Tampomuri, H. R. (2024). Generasi Z dan tantangan etika digital dalam pembelajaran modern. *Communitarian: Jurnal Prodi Ilmu Politik*, 6(1). <http://dx.doi.org/10.56985/jc.v6i1.535>
- Singh, A., & Dangmei, J. (2016). Understanding the generation Z: The future workforce. *South-Asian Journal Multidisciplinary Studies (SAJMS)*, 3(3), 2349–7858. <https://www.researchgate.net/publication/305280948>
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sulistiyowati, H., & Nuraini, D. (2025). Pengaruh Cyberloafing terhadap Kinerja Karyawan melalui Self Control Sebagai Variabel Moderasi pada PT Swadharma Sarana Informatika Surabaya. *Jurnal Bintang Manajemen*, 3(1), 43-53. <https://doi.org/10.55606/jubima.v3i1.3739>
- Tangney. dkk. 2004. *High self-control predicts good adjustment. less pathology. better grades. and interpersonal success*. *Journal of Personality*.
- Utami, F. P., & Siswanto, T. (2021). Pengaruh Employer Branding Dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Generasi-Z Pada Industri FMCG. *Liquidity: Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen*, 10(2), 236-246. <https://doi.org/10.32546/lq.v10i2.1327>.
- Wijoyo, H., Indrawan, I., Cahyono, Y., Handoko, A. L., & Santamoko, R. (2020). Generasi z & revolusi industri 4.0. *Purwokerto: CV. Pena Persada*.
- Wong, G. Y. L., Kwok, R. C. W., Zhang, S., Lai, G. C. H., & Cheung, J. C. F. (2023). Mutually complementary effects of cyberloafing and cyber-life-interruption on employee exhaustion. *Information &*

Management, 60(2), 103752.
<https://doi.org/10.1016/j.im.2022.103752>

Yeşilyurt, A., & Karaduman, S. (2025).
Current cases of and motivations for

second screen use by generation Z:
university students. *Atlantic Journal
of Communication*, 33(2), 198-220.
<https://doi.org/10.1080/15456870.2024.2397957>