

TASK PERFORMANCE: DETERMINAN CYBERSLACKING DAN LOCUS OF CONTROL KARYAWAN PT. MAHESWARI PASUPATI BALI

Ni Made Ayu Sriwathi¹, Lidia Sandra²

Universitas Bali Dwipa^{1,2}

e-mail: nimadeayusriwathi@gmail.com, lidiasandra@balidwipa.ac.id

ABSTRAK

Fenomena *cyberslacking* di lingkungan kerja digital menimbulkan tantangan serius bagi produktivitas, khususnya pada industri jasa yang menuntut performa tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh *cyberslacking* terhadap *task performance* karyawan PT Maheswari Pasupati Bali, dengan menempatkan *locus of control* sebagai variabel mediasi. Menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode survei, data dikumpulkan dari 73 karyawan dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (Smart-PLS). Temuan penelitian menunjukkan bahwa *cyberslacking* memiliki dampak negatif signifikan terhadap *locus of control* karyawan, namun tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap *task performance*. Selain itu, *locus of control* terbukti tidak berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *cyberslacking* dan kinerja tugas. Simpulan utama studi ini mengindikasikan bahwa meskipun aktivitas digital non-kerja dapat melemahkan kendali diri, dampaknya terhadap hasil kerja aktual relatif minimal. Oleh karena itu, strategi organisasi disarankan untuk lebih fokus pada penguatan psikologis karyawan melalui intervensi manajemen diri, guna memitigasi potensi dampak jangka panjang dari perilaku *cyberslacking* terhadap akuntabilitas profesional.

Kata Kunci: *Cyberslacking, Kinerja Tugas, Locus of Control*

ABSTRACT

The phenomenon of *cyberslacking* in the digital workplace poses serious challenges to productivity, particularly in the service industry, which demands high performance. This study aims to empirically analyze the effect of *cyberslacking* on the task performance of employees at PT Maheswari Pasupati Bali, by positioning locus of control as a mediating variable. Using a quantitative approach through a survey method, data were collected from 73 employees and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (Smart-PLS). The study's findings indicate that *cyberslacking* has a significant negative impact on employees' locus of control, but does not have a significant direct effect on task performance. Furthermore, locus of control was not shown to act as a mediator in the relationship between *cyberslacking* and task performance. The main conclusion of this study indicates that although non-work digital activities can weaken self-control, their impact on actual work outcomes is relatively minimal. Therefore, organizational strategies are recommended to focus more on strengthening employee psychological well-being through self-management interventions to mitigate the potential long-term impact of *cyberslacking* behavior on professional accountability.

Keywords: *Cyberslacking, Task Performance, Locus of Control*

PENDAHULUAN

Era revolusi industri 4.0 menuju era society 5.0 ditandai oleh tingginya tingkat teknologi dan kebebasan dalam komunikasi serta interaksi sosial lintas negara, merupakan pencapaian yang membanggakan bagi peradaban manusia. Namun, di samping keberhasilan tersebut, era transformasi ini juga membawa dampak berupa persaingan bebas dan terbuka antara negara-

negara. Tantangan terbesar dalam era keterbukaan ini adalah bagi setiap negara untuk membentuk masyarakat yang memiliki daya saing, mampu menghadapi persaingan yang ketat (Prince, 2017). Kinerja merupakan wujud kegiatan yang di tunjukan seseorang yang terbentuk dari hasil kerjanya pada suatu perusahaan dalam jabatan atau bagian tertentu yang berwujud prestasi. Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar karyawan itu sendiri antara lain keselamatan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan lainnya (North et al., 2018). Sedangkan faktor internal yakni berasal dari dalam diri karyawan, berupa kesehatan, pengalaman, jenis kelamin, serta karakteristik psikologis yang meliputi kepribadian, perilaku *cyberslacking*, *locus of control*, disiplin kerja, *selfcontrol*, etos kerja (Jandaghi et al., 2015).

Perilaku *cyberslacking* merupakan perilaku karyawan dengan memakai situs internet organisasi mereka guna kepentingannya sendiri pada waktu kerja mereka berlangsung (Simanjuntak et al., 2019). Saat karyawan menjelajahi situs web di tempat kerja atau berpartisipasi dalam kegiatan yang menggunakan internet lain yang tidak terkait dengan pekerjaan mereka, maka mereka itulah terlibat dalam perilaku *cyberslacking* (Jatmiko & Suhermin, 2023). *Cyberslacking* berpotensi mempunyai dampak yang sangat negatif terhadap kinerja karyawan (Ozler & Polat, 2012). Sikap *cyberslacking* yang ditampilkan karyawan dikategorikan seperti sikap indisipliner, pembagian konsentrasi pegawai akan menyebabkan kemacetan kerja, mengganggu kelancaran proses kerja, kualitas kerja yang buruk, efisiensi kerja rendah serta memperlambat pelayanan publik (O'Neill et al., 2014). Fenomena kinerja tugas menjadi isu penting dalam dinamika organisasi modern, khususnya pada perusahaan jasa seperti PT. Maheswari Pasupati Bali yang bergerak dalam industri pariwisata dan pelayanan berbasis kreativitas. Muncul tantangan baru terkait perilaku kerja karyawan di era digital, yakni dalam ranah psikologi industri berkaitan dengan perilaku *cyberslacking* yang penggunaan fasilitas internet perusahaan untuk aktivitas pribadi seperti mengakses media sosial, berbelanja online, atau hiburan digital pada jam kerja. Perilaku ini, meskipun sering dianggap sebagai bentuk coping stress, berpotensi mengurangi konsentrasi, efektivitas penyelesaian pekerjaan, dan menurunkan kualitas layanan kepada pelanggan.

Terkait dengan berbagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, *locus of control* merupakan salah satu faktornya. Ada keyakinan besar bahwa individu sangat yakin bahwa setiap individu tersebut memiliki dampak langsung pada persepsi dan reaksi mereka terhadap lingkungan (Yusnaena & Salmi Hayati, 2018). Menurut teori Rotter, kepercayaan ini dikatakan sebagai *locus of control*. Keyakinan pribadi yang mengontrol terjadinya peristiwa tersebut bermula dari dalam diri mereka sendiri atau bermula dari dunia luar. *Locus of control* merupakan pengendalian seseorang atas pekerjaannya serta keyakinannya pada kesuksesan itu sendiri. Keyakinan akan kesuksesan *locus of control* dapat dilihat dari kepercayaan seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya (tugas dan pekerjaannya) (Darmawan & Widanaputra, 2022). Dampak *cyberslacking* terhadap task performance tidak selalu seragam, sebab karyawan dengan tingkat *locus of control* yang berbeda akan merespons kebebasan akses digital secara beragam. Individu dengan internal *locus of control* cenderung mampu mengelola diri, menjaga disiplin, dan memanfaatkan teknologi untuk mendukung produktivitas kerja, sementara individu dengan external *locus of control* lebih rentan menjadikan *cyberslacking* sebagai bentuk distraksi yang melemahkan kinerja. Hal ini menegaskan bahwa task performance karyawan PT. Maheswari Pasupati Bali tidak hanya ditentukan oleh faktor teknis atau prosedural, tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara perilaku digital di tempat kerja dan karakter psikologis yang membentuk pengendalian diri masing-masing karyawan. Penting bagi perusahaan untuk memahami determinan ini agar mampu merancang kebijakan manajemen sumber daya manusia yang adaptif, seperti regulasi penggunaan internet, pelatihan

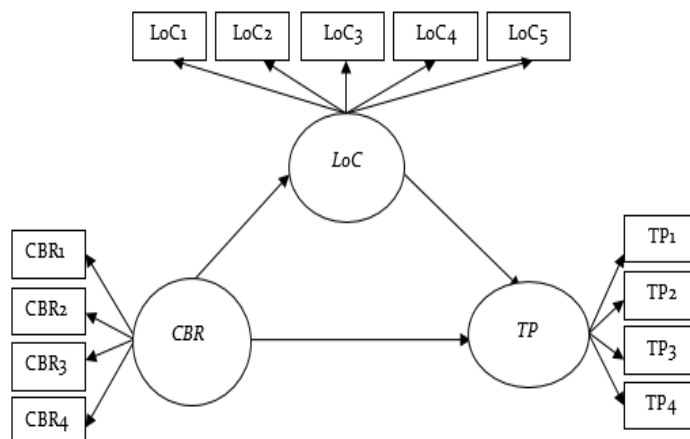
manajemen diri, dan strategi peningkatan akuntabilitas kerja, sehingga cyberslacking dapat diminimalisir dan task performance tetap optimal.

Penelitian mengenai kinerja karyawan banyak diteliti, seperti halnya penelitian yang menjelaskan *cyberslacking* dapat berdampak negatif dan cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Ihsan et al., 2022). Selanjutnya, penelitian lainnya menjelaskan *cyberslacking* tidak menimbulkan pengaruh positif terhadap kemampuan kerja karyawan (Tefa & Mahendra, 2022). Penelitian lain menjelaskan bahwa kinerja pegawai mendapat pengaruh positif yang signifikan dari *locus of control*. Penelitian menunjukkan hasil yang berbeda, yakni *locus of control* menimbulkan pengaruh negatif yang cukup signifikan pada kinerja karyawan (Andrawina, 2022). *Locus of control* menunjukkan bahwa yang mempengaruhi kemampuan kerja pegawai merupakan disiplin kerja (Lehan et al., 2023).

State of the art penelitian tentang hubungan antara *cyberslacking* dan *locus of control* telah menarik perhatian peneliti. Sejumlah penelitian terdahulu telah mengungkapkan hasil yang bervariasi. Studi terdahulu menunjukkan adanya pengaruh negatif yang signifikan antara tingkat *cyberslacking* terhadap kinerja, menunjukkan bahwa individu yang cenderung melakukan *cyberslacking* cenderung memiliki kinerja yang lemah (Adelina & Saputro, 2023). Namun, penelitian lainnya menemukan hasil yang berbeda, menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Peneliti berargumen bahwa masih terbatasnya penelitian yang menggunakan *locus of control* sebagai mediasi dan masih ada kekurangan dalam literatur yang ada, termasuk kurangnya konsistensi dalam pengukuran *cyberslacking* dan *locus of control*, serta kebutuhan akan penelitian yang lebih mendalam untuk memahami konteks dan mekanisme yang mendasari hubungan antara kedua fenomena ini. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berharga untuk pemahaman kita tentang hubungan antara *cyberslacking* dan *locus of control* serta implikasinya bagi pengelolaan perilaku psikologis karyawan di lingkungan kerja khususnya PT. Maheswari Pasupati Bali.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi peran *locus of control* sebagai mediator antara *cyberslacking* dan task performance pada karyawan PT Maheswari Pasupati Bali. Penelitian akan dilakukan dengan pendekatan kuantitatif melalui survei terstruktur. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 73 karyawan yang semuanya dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan metode distribusi kuesioner. Kuesioner akan menggunakan format tertutup, di mana jawaban telah disediakan oleh peneliti sehingga responden tinggal memilih jawaban yang sesuai. Penelitian ini mengintegrasikan konsep penelitian non-parametrik, dengan menggunakan variabel eksogen yaitu *cyberslacking*, variabel endogen yaitu task performance, dan variabel mediasi yaitu *locus of control*. Analisis data akan dilakukan menggunakan metode statistik yang relevan, termasuk analisis inferensial untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan menggunakan Smart-PLS. Pengembangan spesifikasi model digambarkan melalui diagram jalur, yang secara teoritis dikonstruksikan dalam kerangka konseptual dan kemudian divisualisasikan dalam bentuk diagram jalur. Diagram ini berfungsi untuk menunjukkan hubungan antara variabel eksogen dan endogen yang akan diuji, sebagaimana disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Research Framework

Berdasarkan kerangka konseptual yang dibangun, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Cyberslacking berpengaruh signifikan terhadap task performance.

H2: Cyberslacking berpengaruh signifikan terhadap locus of control.

H3: Locus of control berpengaruh signifikan terhadap task performance.

H4: Locus of control memediasi pengaruh cyberslacking terhadap task performance.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian ini akan mendeskripsikan karakteristik responden dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Maheswari Pasupati Bali yang akan dijelaskan dalam tabel 1

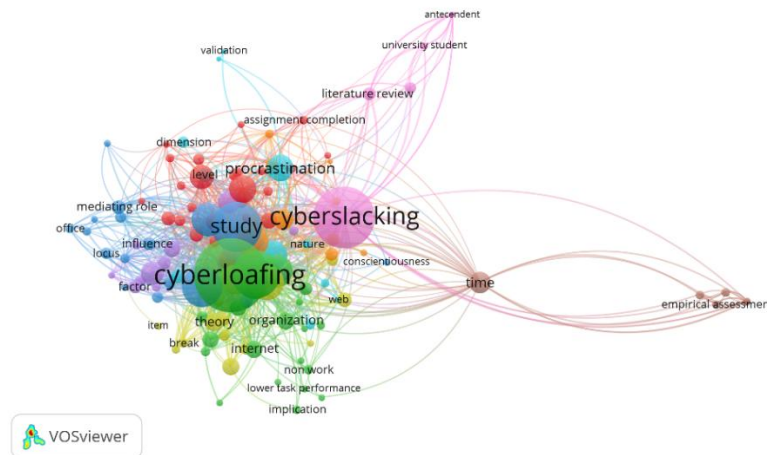
Tabel 1. Karakteristik Responden

Informasi	Jumlah	Persen
Jenis Kelamin		
Laki-laki	47	65%
Perempuan	26	35%
Umur		
21 - 30 Tahun	27	36,9%
31 - 40 Tahun	43	58,9%
41 - 50 Tahun	3	4,2%
Pendidikan		
SMA	12	16,5%
Diploma	7	9,5%
S1	51	69,8%
S2	3	4,2%
Lama Bekerja		
<3 Tahun	9	12,3%
>3 - 6 Tahun	12	16,4%
> 6 -8 Tahun	19	26,0%
> 8 Tahun	33	45,3%
TOTAL	73	100%

Berdasarkan tabel 1 karakteristik responden dalam penelitian ini menggambarkan profil karyawan PT Maheswari Pasupati Bali secara komprehensif. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 47 orang atau 65%, sedangkan perempuan

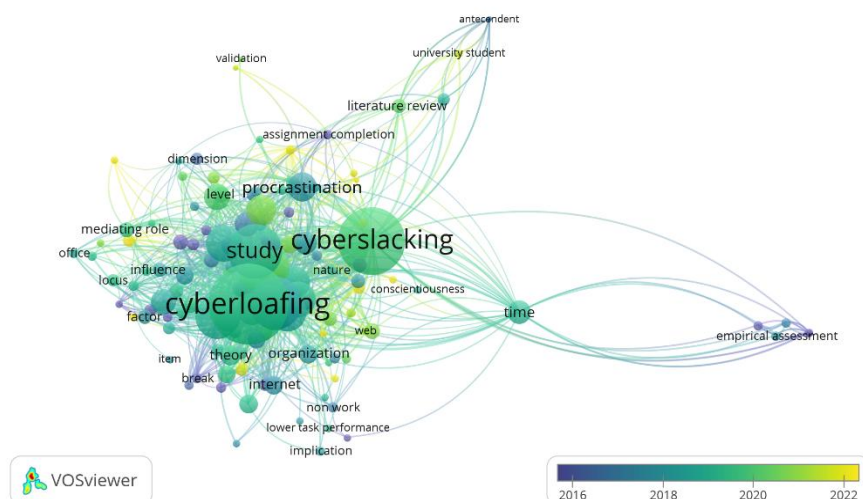
berjumlah 26 orang atau 35%. Dari sisi usia, sebagian besar karyawan berada pada rentang usia produktif, yakni 31–40 tahun sebanyak 43 orang atau 58,9%, disusul oleh usia 21–30 tahun sebanyak 27 orang atau 36,9%, dan sisanya berusia 41–50 tahun sebanyak 3 orang atau 4,2%. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi karyawan didominasi oleh kelompok usia dewasa muda hingga paruh baya yang relatif matang secara psikologis dan memiliki stabilitas kerja. Dari segi tingkat pendidikan, mayoritas karyawan telah menempuh pendidikan tinggi, dengan rincian lulusan S1 sebanyak 51 orang atau 69,8%, diikuti oleh lulusan SMA sebanyak 12 orang atau 16,5%, diploma sebanyak 7 orang atau 9,5%, dan S2 sebanyak 3 orang atau 4,2%. Komposisi ini menunjukkan bahwa PT Maheswari Pasupati Bali memiliki sumber daya manusia dengan latar belakang pendidikan yang cukup baik, sehingga berpotensi mendukung kinerja organisasi dalam menghadapi kompleksitas pekerjaan di era modern. Sementara itu, berdasarkan masa kerja, karyawan dengan pengalaman lebih dari 8 tahun mendominasi, yakni 33 orang atau 45,3%, diikuti oleh karyawan dengan masa kerja 6–8 tahun sebanyak 19 orang atau 26%, masa kerja 3–6 tahun sebanyak 12 orang atau 16,4%, dan masa kerja kurang dari 3 tahun sebanyak 9 orang atau 12,3%. Data ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan memiliki pengalaman kerja yang panjang di perusahaan, sehingga dapat mencerminkan tingkat loyalitas yang tinggi serta pemahaman mendalam terhadap budaya kerja organisasi. Secara keseluruhan, karakteristik responden menunjukkan bahwa karyawan PT Maheswari Pasupati Bali didominasi oleh laki-laki usia produktif dengan tingkat pendidikan sarjana serta pengalaman kerja lebih dari delapan tahun. Kondisi ini menggambarkan tenaga kerja yang relatif matang, berpendidikan tinggi, serta berpengalaman, sehingga menjadi potensi penting dalam mendukung pencapaian kinerja tugas (task performance) perusahaan.

Convergent validity digunakan mengukur validitas indikator sebagai pengukur konstruk. Uji *convergent validity* yang ada di dalam *Partial Least Squares* (PLS) dengan indikator selektif dinilai berdasarkan *loading factor* dan indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. Indikator dapat dikatakan valid jika nilai *outer loading* lebih besar dari 0,7. Berikut skema model penelitian yang diujikan. *Cyberslacking* merujuk pada perilaku penggunaan internet yang tidak produktif di tempat kerja, seperti berselancar di media sosial atau menonton video lucu secara berlebihan. Sementara itu, *locus of control* mengacu pada kepercayaan individu terhadap kontrol atas hasil-hasil dalam hidup mereka, apakah itu internal (percaya bahwa mereka memiliki kendali atas nasib mereka sendiri) atau eksternal (percaya bahwa nasib mereka ditentukan oleh faktor-faktor di luar kendali mereka). Penelitian ini mengusulkan sebuah pendekatan holistik yang mencakup metode kuantitatif. Pertama, akan dilakukan survei untuk mengumpulkan data tentang tingkat *cyberslacking* dan *locus of control* dari sampel responden. Kemudian, analisis statistik akan dilakukan untuk mengidentifikasi korelasi antara kedua variabel tersebut. Kebaruan penelitian ini juga didukung dengan hasil analisis bibliometrik menggunakan *publish or perish*, dengan pendekatan analitik menggunakan jejaring dan konektivitas dengan aplikasi VOSviewers seperti pada gambar berikut ini:



Gambar 1. Network Visualization VOS Viewers

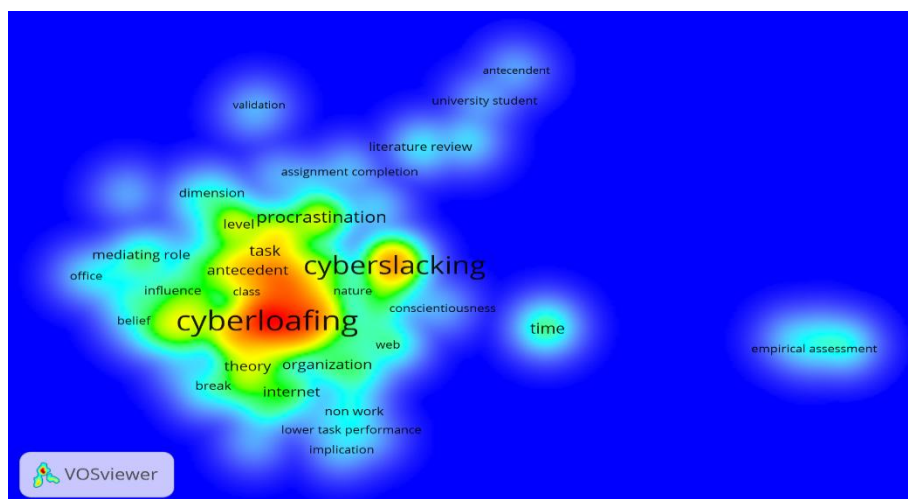
Berdasarkan gambar 1 peta bibliometrik dari VOSviewer yang menampilkan topik-topik terkait *cyberslacking*, *locus of control* dan *task performance* dapat dilihat hubungan dan kekuatan koneksi antara berbagai konsep ini dalam literatur yang ada. Konsep *cyberslacking* berhubungan erat dengan *procrastination*, *internet* dan *non work* yang menandakan adanya hubungan antara perilaku ini dengan kecenderungan menunda pekerjaan dan penggunaan internet untuk kegiatan non-kerja. *Locus of control* muncul di sisi lain dari peta dengan hubungan terhadap faktor-faktor yang berkaitan dengan *mediating role*, yang menunjukkan bahwa *locus of control* sering dibahas dalam literatur sebagai faktor yang mungkin memengaruhi atau memediasi perilaku *cyberslacking*, hal ini mengindikasikan bahwa perilaku *cyberslacking* berpotensi menurunkan kinerja tugas dan berdampak pada tingkat organisasi.



Gambar 2. Overlay Visualization

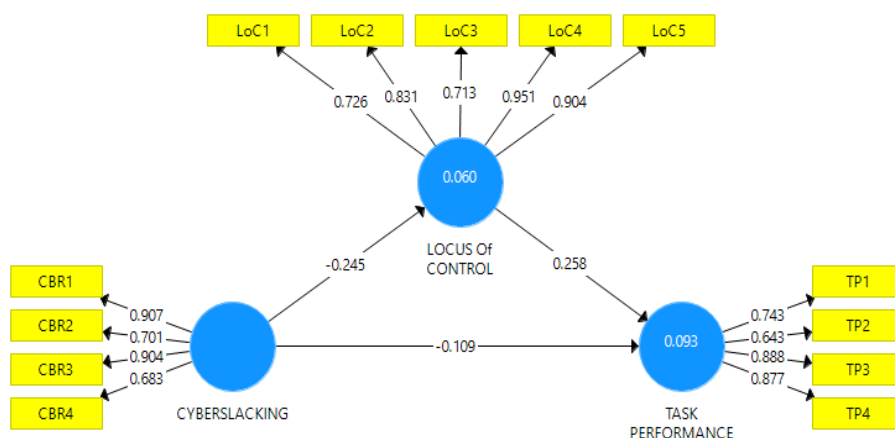
Berdasarkan gambar 2 overlay bibliometrik, kebaruan topik *cyberslacking*, *locus of control*, dan *task performance* dalam literatur tampak dalam beberapa aspek yang menarik. *Cyberslacking* berada di pusat jaringan dengan node yang cukup besar, menunjukkan bahwa fenomena ini telah menjadi fokus utama penelitian selama beberapa tahun terakhir. Namun, kata kunci ini masih dikelilingi oleh beberapa istilah yang baru bermunculan, menandakan adanya upaya untuk memahami aspek-aspek spesifik dari *cyberslacking* yang berdampak pada kinerja individu dan organisasi. Konsep *locus of control*, yang muncul di area dengan warna

hijau-kuning, mencerminkan perkembangan yang lebih baru, sekitar tahun 2018 hingga 2020, ketika para peneliti mulai mengeksplorasi pengaruh kendali diri individu dalam konteks *cyberslacking*. *Locus of control* berhubungan erat dengan *task performance*, yang menunjukkan bahwa penelitian terkini mulai mengeksplorasi bagaimana persepsi kendali diri dapat memoderasi atau memediasi hubungan antara *cyberslacking* dan kinerja tugas.



Gambar 3. Density Visualization

Berdasarkan gambar 3 analisis density, tampak bahwa *cyberslacking*, *locus of control*, dan *task performance* adalah topik-topik yang menarik perhatian dalam penelitian. *Cyberslacking* dan *cyberloafing* ditunjukkan dengan warna merah intens di pusat grafik, menandakan bahwa kedua istilah ini memiliki frekuensi kemunculan dan perhatian yang sangat tinggi dalam literatur. Konsep *locus of control* berada di area yang lebih hijau, mengindikasikan bahwa kajian tentang kendali diri individu ini sedang berkembang namun belum mencapai intensitas yang sama dengan *cyberslacking* dan *cyberloafing*. Kehadiran *locus of control* di sekitar konsep ini menunjukkan adanya perhatian baru dalam memahami peran faktor internal individu terhadap kecenderungan melakukan *cyberslacking*. Artinya, penelitian mulai mengkaji bagaimana persepsi kendali diri seseorang dapat memengaruhi kecenderungan untuk berperilaku *cyberslacking*.



Gambar 4. Hasil PLS ALgorithm

Berdasarkan gambar 4 model PLS *Algorithm* diatas menunjukan nilai dari indikator yang digunakan setiap variabel menunjukan nilai > 0,7 serta *convergent validity* bisa dilihat

dari nilai *outer loading*. Dianggap tidak bermasalah apabila nilai *outer loading* lebih besar dari 0.7. Berikut ini merupakan nilai *outer loading* hasil dari perhitungan *SmartPLS*:

Tabel 2. Outer Loading

Indikator	Cyberslacking	locus of Control	Task Performance
CBR1	0,907		
CBR2	0,701		
CBR3	0,904		
CBR4	0,683		
LoC1		0,726	
LoC2		0,831	
LoC3		0,713	
LoC4		0,951	
LoC5		0,904	
TP1			0,743
TP2			0,643
TP3			0,888
TP4			0,877

Sumber : Diolah SMart-PLS3.0, 2025

Berdasarkan hasil pada tabel 2 menunjukkan bahwa hasil analisis masing-masing indikator variabel penelitian menunjukkan nilai *outer loading* < 0,7. Nilai *outer loading* yang digunakan dalam penelitian ini > 0,7, sehingga semua indikator diatas dinyatakan valid atau layak digunakan dalam analisis penelitian lebih lanjut. Uji validitas diskriminan berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan atau perbedaan dengan konstruk lain. Uji validitas diskriminan dapat dinyatakan valid apabila nilai *cross loading* berada diatas 0,7. Selain itu, nilai akar AVE (*Average Variance Extraced*) harus lebih besar dari 0.5 nilai korelasi variabel laten (Tabel 3).

Tabel 3. Value of AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	√ AVE
<i>Cyberslacking</i>	0,806	0,649
<i>Locus Of Control</i>	0,831	0,690
<i>Task Performance</i>	0,794	0,631

Menunjukkan nilai Average Variance Extracted (AVE) lebih besar dari 0.5, serta *dicriminant validity* bisa dilihat dari nilai *cross loading*.

Tabel 4. Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
<i>Cyberslacking</i>	0,814	0,832	0,879
<i>Locus Of Control</i>	0,890	1,016	0,917
<i>Task Performance</i>	0,799	0,836	0,871

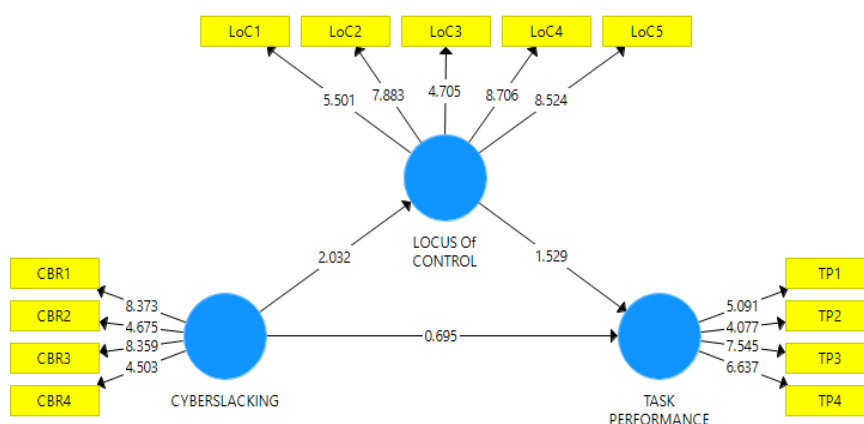
Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* lebih besar dari 0,7, artinya seluruh variabel memenuhi *composite reliability*. Maka dapat dinyatakan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel. Berdasarkan tahapan-tahapan evaluasi *outer model* diatas, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel beserta indikator dalam penelitian ini layak dilanjutkan pengujian selanjutnya.

Tabel 5. Coefficient Determinant (R^2)

Variable	R Square	R Square Adjusted
<i>Cyberslacking -> Task Performance</i>	0,693	0,480
<i>Cyberslacking -> Locus of Control</i>	0,760	0,577

Berdasarkan tabel 5 Menunjukkan model pengaruh *Cyberslacking* bagi *Task Performance* memiliki nilai *r-square* 0.793. Nilai tersebut menunjukkan persentase besarnya *Cyberslacking* mempengaruhi *task performnace* sebesar 79,3%, sedangkan selebihnya 20,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Model pengaruh *cyberslakcing* terhadap *locus of control* menghasilkan nilai *r-square* sebesar 0.760. Hasil tersebut menyatakan bahwa *cyberslakcing* dapat mempengaruhi *locus of control* sebesar 76,0%, sedangkan selebihnya 24% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai T-Statistics dan P-Values serta mengamati tanda *original sample* pada tabel *Path Coefficients*. Jika nilai T-statistic > t-tabel (1,96), maka variabel dinyatakan berpengaruh signifikan atau Jika p value < 0.05, maka terdapat pengaruh yang signifikan. Jika nilai original sampelnya positif, maka pengaruh antar variabel dinyatakan positif, begitu sebaliknya. Model penelitian setelah dilakukan *resampling bootstrapping* terdapat pada Gambar 5 Untuk menguji hipotesis yang diajukan, dapat dilihat besarnya nilai t-statistik dan nilai *p-value*. Berikut merupakan gambar model hasil pengujian dari *bootstraping* pada software SmartPLS :

**Gambar 5. Bootstrapping Model Of Research****Tabel 6. Path Coefficients**

Construct Research	Original Sampel (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistic	P Values	Keterangan
<i>Cyberslacking -> Locus of Control</i>	-0,245	-0,260	0,121	2,032	0,043	H1 Accepted
<i>Cyberslacking -> Task Performance</i>	-0,109	-0,127	0,157	0,695	0,487	H2 Accepted

Locus of Control						
-> Task	0,258	0,270	0,169	1,529	0,127	H2 Rejected
Performance						
Cyberslacking -						
> Locus of Control -> Task	-0,063	-0,069	0,056	1,137	0,256	H4 Rejected
Performance						

Berdasarkan tabel 6 Hipotesis pertama menyatakan bahwa *cyberslacking* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *locus of control*. Pengaruh langsung *cyberslacking* terhadap *locus of control* memiliki koefisien jalur sebesar -0,245 dengan p value 0,043 dan T statistic $2,032 > 1,96$. Berdasarkan hasil tersebut, *cyberslacking* terbukti mempengaruhi *locus of control* tenaga pendamping profesional desa sehingga hipotesis pertama (H1) penelitian ini diterima. Hipotesis kedua menyatakan bahwa *cyberslacking* berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap *task performance*. Pengaruh langsung *cyberslacking* terhadap *task performance* memiliki koefisien jalur sebesar -0,109 dengan p value 0,487 dan T statistic $0,695 > 1,96$. Berdasarkan hasil tersebut, *cyberslacking* terbukti berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap *task performance* tenaga pendamping profesional desa, sehingga hipotesis kedua (H2) penelitian ini diterima. Hipotesis ketiga menyatakan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap *task performance*. Pengaruh langsung *locus of control* terhadap *task performance* memiliki koefisien jalur sebesar 0,258 dengan p value 0,127 dan T statistic $1,529 < 1,96$. Berdasarkan hasil tersebut, *locus of control* terbukti tidak mempengaruhi *task performance* tenaga pendamping profesional desa, sehingga hipotesis pertama (H3) penelitian ini ditolak. Hipotesis keempat menyatakan bahwa *locus of control* tidak mampu memediasi pengaruh *cyberslacking* terhadap *task performance*.

Besaran pengaruh tidak langsung *cyberslacking* terhadap *task performance* melalui variabel *locus of control* dengan koefisien jalur -0,063 dan p value $0,256 > 0,05$ serta T statistik $1,137 < 1,96$. Sehingga dapat dikatakan bahwa secara empiris hipotesis yang menyatakan bahwa *locus of control* memediasi pengaruh *cyberslacking* terhadap *task performance* tidak terbukti. Berdasarkan gambar 6 dijelaskan bahwa pengaruh tidak langsung antara variabel CBR->LoC->TP memiliki nilai koefisien jalur penelitian sebesar $-0,245 \times 0,258 = -0,063$ dengan signifikansi $0,256 > 0,05$ artinya pengaruh tidak langsung tersebut memiliki arah negatif dan tidak signifikan. Pengaruh langsung antara *Cyberloafing* terhadap *task performance* memiliki nilai jalur negatif sebesar -0,245 dan signifikansi $0,043 < 0,05$ artinya pengaruh langsung tersebut memiliki arah negatif signifikan. Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa *locus of control* tidak memediasi pengaruh *cyberslacking* terhadap *task performance* dan memiliki peran sebagai **Direct only Non Mediation (No Mediation)**. Hal ini dapat diartikan bahwa hanya terdapat efek langsung yang signifikan antara variabel eksogen dan endogen, sedangkan efek tidak langsungnya tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada mediator yang mempengaruhi hubungan tersebut sehingga H4 Ditolak.

Pembahasan

Berdasarkan hasil kajian penelitian diperoleh temuan bahwa koefisien jalur sebesar -0,245 dengan p value 0,043 dan T statistic $2,032 > 1,96$. Berdasarkan hasil tersebut, *cyberslacking* terbukti mempengaruhi *locus of control* tenaga pendamping profesional desa sehingga hipotesis pertama (H1) penelitian ini diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin sering seorang tenaga pendamping melakukan *cyberslacking*, semakin rendah *locus of control* yang mereka rasakan. Artinya, karyawan yang cenderung menghabiskan waktu untuk keperluan non-kerja selama jam kerja akan merasakan penurunan dalam kontrol internal atas keputusan-keputusan yang mereka ambil serta perasaan kendali terhadap hidup mereka.

Peningkatan aktivitas *cyberslacking* berpotensi mengurangi rasa tanggung jawab individu dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan. Hal ini disebabkan oleh gangguan konsentrasi dan distraksi yang mengalihkan fokus tenaga pendamping dari tugas utama mereka, sehingga keputusan-keputusan yang diambil cenderung dipengaruhi oleh faktor eksternal atau arahan pihak lain dibandingkan inisiatif pribadi. Aktivitas *cyberslacking* bisa membuat individu merasa bahwa keputusan yang diambil kurang berkualitas atau bahkan kehilangan kendali penuh atas hasil yang dicapai. *Cyberslacking* dapat menimbulkan persepsi bahwa mereka kurang memiliki kendali atas perkembangan karier atau pencapaian tujuan pribadi. Kebiasaan mengalihkan perhatian ke aktivitas pribadi selama jam kerja bisa menurunkan rasa tanggung jawab dan keterlibatan dalam tugas utama. Dalam jangka panjang, hal ini dapat memunculkan perasaan bahwa aspek-aspek penting dalam pekerjaan dan kehidupan lebih dipengaruhi oleh keadaan atau faktor eksternal dibandingkan upaya pribadi, sehingga *locus of control* cenderung bergeser ke arah eksternal (Jatmiko et al., 2025). Pengaruh negatif *cyberslacking* ini bisa diartikan bahwa karyawan yang sering melakukan *cyberslacking* akan mengalami penurunan dalam keyakinan untuk membuat keputusan secara mandiri. Alih-alih berfokus pada analisis yang diperlukan dalam pekerjaan, perhatian mereka terpecah ke aktivitas non-kerja, yang dapat menghambat proses pengambilan keputusan dan memperlambat respons mereka terhadap situasi di lapangan. Hal ini berpotensi membuat mereka lebih bergantung pada panduan dari pihak atasan atau faktor eksternal lainnya, mengurangi otonomi dan rasa kendali yang mereka miliki dalam menjalankan tugas.

Beberapa penelitian mendukung temuan ini yaitu studi oleh Pindek et al., (2018) menunjukkan bahwa aktivitas *cyberslacking* memang dapat menurunkan kualitas kinerja dan *locus of control*, terutama pada pekerja yang memiliki beban kerja tinggi, karena mereka merasa semakin terputus dari tugas utama mereka. Penelitian ini didukung oleh pendapat Andel et al., (2019) *cyberslacking* juga dapat memberikan manfaat sebagai “*coping mechanism*” untuk mengatasi stres kerja, yang pada beberapa individu justru meningkatkan *locus of control* internal mereka dengan mengurangi kelelahan mental. Penelitian lain oleh Ozler & Polat, (2012) menunjukkan bahwa efek *cyberslacking* bisa bergantung pada jenis pekerjaan; misalnya, dalam lingkungan kerja kreatif, *cyberslacking* kadang dianggap membantu karyawan tetap produktif, sedangkan dalam pekerjaan administratif, hal ini lebih sering dikaitkan dengan penurunan kinerja dan kontrol.

Pengaruh langsung *cyberslacking* terhadap *task performance* memiliki koefisien jalur sebesar -0,109 dengan p value 0,487 dan T statistic 0,695 > 1,96. Berdasarkan hasil tersebut, *cyberslacking* terbukti berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap *task performance* karyawan, sehingga hipotesis kedua (H2) penelitian ini diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun terdapat kecenderungan bahwa *cyberslacking* dapat menurunkan *task performance*, dampak tersebut tidak cukup kuat untuk mempengaruhi kinerja secara signifikan. Dapat diartikan bahwa meskipun karyawan yang sering melakukan *cyberslacking* cenderung memiliki performa yang sedikit lebih rendah, pengaruhnya tidak cukup besar untuk secara nyata menghambat kinerja tugas mereka.

Hasil ini menunjukkan bahwa aktivitas *cyberslacking* dapat mengganggu efisiensi tenaga pendamping dalam menyelesaikan tugas, namun tidak dalam tingkat yang terlalu menghambat penyelesaian tugas secara tepat waktu. Meskipun beberapa tenaga pendamping mungkin terdistraksi oleh aktivitas internet pribadi, dampaknya masih bisa diatasi atau tidak secara langsung menyebabkan keterlambatan yang signifikan. Hal ini dapat disebabkan oleh kemampuan beberapa karyawan untuk kembali fokus pada tugas setelah melakukan *cyberslacking*, serta adanya sistem kerja yang fleksibel dan terpantau oleh integrasi sistem dari

perusahaan yang menjadikan mereka untuk tetap memenuhi tenggat waktu meskipun ada gangguan sesaat.

Cyberslacking sering kali dipersepsikan sebagai bentuk coping mechanism atau strategi pengelolaan stres di tempat kerja. Karyawan yang menghadapi beban kerja tinggi, tekanan waktu, atau rutinitas pekerjaan yang monoton mungkin sesekali melakukan aktivitas online non-kerja sebagai cara untuk melepaskan ketegangan mental. Aktivitas ini, meskipun berpotensi mengurangi fokus sesaat, tidak selalu berakibat langsung pada penurunan kualitas atau hasil kerja, karena karyawan mampu menyeimbangkan antara waktu istirahat dan berselancar menggunakan internet dengan kewajiban menyelesaikan tugas. Hasil yang tidak signifikan juga mengindikasikan adanya peran faktor psikologis internal seperti self-control, locus of control, dan regulasi emosi yang membuat karyawan tetap dapat mempertahankan kinerja meskipun melakukan cyberslacking. Karyawan dengan kontrol diri yang baik akan mampu membatasi perilaku menyimpang dari pekerjaan dan segera kembali pada tanggung jawab utamanya. Dengan demikian, cyberslacking lebih mencerminkan perilaku distraksi kecil yang tidak berimplikasi besar terhadap task performance, terutama jika individu memiliki kedewasaan psikologis dan regulasi diri yang kuat.

Beberapa penelitian mendukung hasil penelitian bahwa *cyberslacking* memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, terutama jika karyawan mampu membatasi waktu yang mereka habiskan untuk aktivitas pribadi selama jam kerja (Hamrat et al., 2019). Sebaliknya, penelitian lain seperti yang dilakukan oleh Askew (2012) menunjukkan bahwa *cyberslacking* dapat memengaruhi kualitas kinerja secara negatif dalam pekerjaan yang membutuhkan fokus intens, karena setiap distraksi bisa mengurangi keakuratan dan kualitas hasil kerja. Hasil ini juga diperkuat hasil bahwa *cyberslacking* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja (O'Neill et al., 2014; Ozler & Polat, 2012; Simbolon & Rosito, 2015).

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa pengaruh langsung *locus of control* terhadap *task performance* memiliki koefisien jalur sebesar 0,258 dengan p value 0,127 dan T statistic $1,529 < 1,96$. Berdasarkan hasil tersebut *locus of control* terbukti tidak mempengaruhi *task performance* karyawan, sehingga hipotesis pertama (H3) penelitian ini ditolak. meskipun ada hubungan positif antara *locus of control* dan *task performance*, pengaruh ini tidak cukup kuat untuk mempengaruhi kinerja secara nyata. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap task performance tidak dapat diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa kemampuan karyawan untuk merasa memiliki kendali terhadap kehidupan, respons terhadap kegagalan, serta kemampuan menghadapi tantangan tidak secara signifikan menentukan kinerja tugas mereka. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan yang memiliki kontrol diri tinggi, merasa bahwa mereka dapat mengatur hidup dan pekerjaan mereka, perasaan ini tidak secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja. Dengan kata lain, rasa kontrol terhadap hidup tidak menjamin bahwa individu tersebut akan menunjukkan performa tugas yang lebih baik, karena mungkin ada faktor lain, seperti kompleksitas tugas atau dukungan dari organisasi, yang lebih menentukan *task performance*.

Locus of control yang tinggi umumnya terkait dengan kemampuan untuk mengelola kegagalan dengan lebih baik. Namun, dalam konteks penelitian ini, kemampuan untuk bereaksi positif terhadap kegagalan tidak secara signifikan meningkatkan kualitas atau efisiensi kerja tenaga pendamping. Hal ini bisa disebabkan oleh faktor eksternal, seperti keterbatasan sumber daya atau kendala struktural, yang mungkin lebih memengaruhi hasil akhir pekerjaan dibandingkan dengan kemampuan mereka dalam merespons kegagalan secara individual. Karyawan dengan *locus of control* yang tinggi biasanya memiliki keyakinan bahwa mereka

dapat mengatasi tantangan pekerjaan. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa keyakinan tersebut tidak cukup kuat untuk meningkatkan *task performance* secara signifikan. Faktor-faktor kontekstual, seperti beban kerja yang berlebihan, tingkat dukungan yang diberikan oleh tim atau atasan, serta tingkat kesulitan tugas, tampaknya lebih memengaruhi efektivitas kinerja tenaga pendamping daripada kemampuan mereka menghadapi tantangan.

Hasil ini sejalan dengan beberapa studi yang menunjukkan bahwa *locus of control* tidak selalu berhubungan langsung dengan kinerja kerja, terutama dalam konteks pekerjaan yang bergantung pada faktor eksternal (Anita & Idaman, 2020). Studi yang dilakukan oleh Lehan et al., (2023) menyatakan bahwa *locus of control* memang terkait dengan kepuasan kerja dan komitmen, namun hubungannya dengan *task performance* sering kali lemah atau tidak signifikan, terutama pada pekerjaan yang dipengaruhi oleh variabel lingkungan atau organisasi. Beberapa penelitian lain seperti yang dilakukan oleh Wardhana (2012) menunjukkan bahwa *locus of control* bisa berdampak signifikan pada kinerja di lingkungan kerja yang sangat otonom atau independen, di mana individu memiliki kebebasan penuh dalam menyusun strategi kerja mereka sendiri (Andrawina, 2022; Pedy, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* tidak mampu memediasi pengaruh *cyberslacking* terhadap *task performance*. Besaran pengaruh tidak langsung *cyberslacking* terhadap *task performance* melalui variabel *locus of control* dengan koefisien jalur -0,063 dan p value 0,256 > 0,05 serta T statistik 1,137 < 1,96. Sehingga dapat dikatakan bahwa secara empiris hipotesis yang menyatakan bahwa *locus of control* memediasi pengaruh *cyberslacking* terhadap *task performance* tidak terbukti. Hal ini berarti bahwa meskipun *cyberslacking* cenderung berdampak negatif pada *locus of control*, penurunan *locus of control* tersebut tidak secara signifikan memengaruhi *task performance*.

Perasaan kontrol terhadap hidup, respons terhadap kegagalan, dan kemampuan menghadapi tantangan tidak cukup kuat untuk menghubungkan efek negatif *cyberslacking* terhadap kinerja tugas. Karyawan yang merasa memiliki kontrol atas hidupnya atau yang memiliki kemampuan menghadapi tantangan tetap akan mengalami penurunan *task performance* jika sering melakukan *cyberslacking*. Artinya, meskipun mereka memiliki keyakinan diri yang tinggi dan kemampuan untuk mengatasi tantangan, aktivitas *cyberslacking* yang dilakukan tetap mengganggu fokus dan perhatian yang diperlukan untuk performa optimal, terlepas dari *locus of control* mereka. Karyawan yang memiliki *locus of control* internal mungkin bisa menerima dan belajar dari kegagalan. Namun, ketika distraksi dari *cyberslacking* berulang kali mengganggu alur kerja, respons terhadap kegagalan tersebut mungkin tidak memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja. Dengan kata lain, *locus of control* tidak cukup untuk membalikkan efek negatif *cyberslacking* terhadap kinerja dalam peran mereka.

Penemuan ini sejalan dengan beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa *locus of control* sering kali tidak memiliki peran mediasi yang signifikan dalam hubungan antara distraksi (seperti *cyberslacking*) dan performa kerja (Artiningsih & Rasyid, 2013). Sari & Ratnaningsih, (2018); Tefa & Mahendra, (2022) menemukan bahwa meskipun *locus of control* memengaruhi persepsi individu terhadap kendali, hal ini tidak selalu berdampak pada kinerja ketika terdapat distraksi yang kuat seperti penggunaan internet untuk keperluan pribadi. Riset lain menunjukkan bahwa dalam pekerjaan yang menuntut keterlibatan tinggi, distraksi eksternal dapat langsung menurunkan kinerja tanpa bergantung pada persepsi kontrol diri (Hussain et al., 2017; Zhong et al., 2022). Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa, bagi tenaga pendamping profesional desa, *locus of control* tidak cukup untuk menahan efek negatif *cyberslacking* terhadap *task performance*. Distraksi dari *cyberslacking* tetap menghambat performa mereka.

secara langsung, dan persepsi kontrol pribadi tidak mampu memediasi atau mengurangi dampak tersebut.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa cyberslacking berdampak negatif terhadap locus of control karyawan PT Maheswari Padupati Bali, yang menunjukkan bahwa keterlibatan dalam aktivitas online yang tidak relevan dapat melemahkan kemampuan karyawan dalam mengendalikan diri. Namun demikian, pengaruh cyberslacking terhadap task performance terbukti tidak signifikan, yang berarti bahwa aktivitas ini tidak secara langsung memengaruhi kinerja keseluruhan karyawan. Selain itu, locus of control juga tidak terbukti memiliki hubungan langsung dengan task performance serta tidak mampu memediasi pengaruh cyberslacking terhadap kinerja. Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa meskipun cyberslacking dapat memengaruhi keyakinan karyawan terhadap kemampuannya dalam mengontrol tindakan, dampak langsungnya terhadap kinerja relatif minimal. Kendati demikian, perusahaan tetap dapat mempertimbangkan intervensi untuk mengurangi cyberslacking sekaligus meningkatkan locus of control, misalnya melalui pelatihan manajemen waktu atau penerapan kebijakan penggunaan internet yang lebih jelas. Pendekatan ini diharapkan dapat membantu karyawan menjaga fokus kerja serta meningkatkan efisiensi dalam menjalankan tugas-tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelina, N., & Saputro, H. B. (2023). Pengaruh cyberloafing terhadap kinerja karyawan dengan self control sebagai variable moderasi. *Review of Applied Accounting Research (RAAR)*, 3(1), 85. <https://doi.org/10.30595/raar.v3i1.16939>
- Andel, S. A., Kessler, S. R., Pindek, S., Kleinman, G., & Spector, P. E. (2019). Is cyberloafing more complex than we originally thought? Cyberloafing as a coping response to workplace aggression exposure. *Computers in Human Behavior*, 101, 124–130. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.07.013>
- Andrawina, L. (2022). Pengaruh locus of control dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (Studi pada PT. Sarana Kalteng Ventura). *Pedagogik: Jurnal Pendidikan*, 17(2), 37–42. <https://doi.org/10.33084/pedagogik.v17i2.4084>
- Anita, L., & Idaman, N. (2020). Pengaruh internal locus of control terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 4(4), 1–10. <https://doi.org/10.24967/jmms.v4i4.1021>
- 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* [Disertasi doktoral, University of South Florida]. Scholar Commons. <https://digitalcommons.usf.edu/etd/3957>
- Darmawan, I. P. A., & Widanaputra, A. A. G. P. (2022). Work-life balance memoderasi equity sensitivity dan internal locus of control pada perilaku etis auditor. *E-Jurnal Akuntansi*, 32(4), 928. <https://doi.org/10.24843/eja.2022.v32.i04.p08>
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Hamrat, N., Hidayat, D. R., & Sumantri, M. S. (2019). Dampak stres akademik dan cyberloafing terhadap kecanduan smartphone. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 5(1), 13–19. <https://doi.org/10.29210/120192324>

- Hussain, Z., Thurasamy, R., & Malik, M. I. (2017). Determinants of cyberloafing: A comparative study of a public and private sector organization. *Internet Research*, 27(1), 2–20. <https://doi.org/10.1108/IntR-12-2014-0322>
- Ihsan, M., Fadhil, M., & Hamid, U. (2022). Pengaruh cyberloafing, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD). *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 5(2), 171–182. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v5i2.405>
- Jandaghi, G., Alvani, S. M., Matin, H. Z., & Kozekanan, S. F. (2015). Cyberloafing management in organizations. *Iranian Journal of Management Studies*, 8(3), 335–349. https://ijms.ut.ac.ir/article_54278.html
- Jatmiko, U., Priyadiyono, P., & Suhermin, S. (2025). Determinants of individual performance of professional village facilitators: The mediation of innovative work behavior and moderation of work-life balance in Kediri Regency, Indonesia. *Economics: Innovative and Economics Research Journal*, 13(2), 179–201. <https://doi.org/10.2478/eoik-2025-0036>
- Jatmiko, U., & Suhermin, S. (2023). Self-regulation towards cyberloafing: The role of academic stress mediation. *Proceeding 3rd International Conference on Business & Social Sciences (ICOBUSS)*, 8–19. <https://ojs.stiesia.ac.id/icobuss/article/view/100>
- Lehan, P. A., Timuneno, T., Neno, M. S., & Fanggidae, R. P. C. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan locus of control terhadap kinerja karyawan (Studi pada CV. Auto Nusa Abadi Kupang). *Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 4(2), 381–395. <https://doi.org/10.35508/glory.v4i2.10098>
- North, K., & Kumta, G. (2018). Knowledge in organisations. Dalam *Knowledge Management: Value Creation Through Organizational Learning* (hlm. 35–64). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-59978-6_2
- O'Neill, T. A., Hambley, L. A., & Chatellier, G. S. (2014). Cyberslacking, engagement, and personality in distributed work environments. *Computers in Human Behavior*, 40, 152–160. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.08.005>
- Ozler, D. E., & Polat, G. (2012). Cyberloafing phenomenon in organizations: Determinants and impacts. *International Journal of eBusiness and eGovernment Studies*, 4(2), 1–15. http://www.sobiad.org/eJOURNALS/journal_IJEBEG/archieves/2012_2/derya_ergun.pdf
- Pedy, M. P. (2021). *Hubungan antara kontrol diri dengan perilaku konsumtif mahasiswa pada masa pandemi Covid-19* [Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung]. Repository UIN Raden Intan Lampung. <http://repository.radenintan.ac.id/>
- Pindek, S., Krajcevskaja, A., & Spector, P. E. (2018). Cyberloafing as a coping mechanism: Dealing with workplace boredom. *Computers in Human Behavior*, 86, 147–152. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2018.04.040>
- Prince, K. A. (2017). Industrie 4.0 and leadership. Dalam *Proceedings of the 17th International Conference on Electronic Business (ICEB)* (hlm. 288–294). AIS Electronic Library. <https://aisel.aisnet.org/iceb2017/29/>
- 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. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21634>
- Simanjuntak, E., Fajrianti, F., & Purwono, U. (2019). Skala cyberslacking pada mahasiswa. *Jurnal Psikologi*, 18(1), 55–68. <https://doi.org/10.14710/jp.18.1.55-68>
- Simbolon, L. L., & Rosito, A. C. (2015). Pengaruh kontrol diri terhadap kecenderungan perilaku cyberslacking mahasiswa Universitas HKBP Nommensen. *Jurnal*

- Psikologi Universitas HKBP Nommensen*, 1(1), 22–32.
<http://repository.uhn.ac.id/handle/123456789/1000>
- Tefa, G., & Mahendra, M. A. (2022). Studi fenomenologi perilaku cyberloafing PNS di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karangasem Provinsi Bali. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 10(1), 1–15.
<https://doi.org/10.33701/jmsda.v10i1.2509>
- Yusnaena, & Hayati, S. (2018). Pengaruh locus of control terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang. *Jurnal Menara Ekonomi*, 4(3), 121–130.
<https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menaraekonomi/article/view/1183>
- Zhong, J., Chen, Y., Yan, J., & Luo, J. (2022). The mixed blessing of cyberloafing on innovation performance during the COVID-19 pandemic. *Computers in Human Behavior*, 126, 106982. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.106982>