



**CYBERLOAFING DAN KINERJA KARYAWAN :  
EFEK MODERASI SELF CONTROL  
(STUDI PADA USAHA KECIL DAN MENENGAH KOTA KUPANG)**

**Maria C.B Manteir<sup>1</sup>, Amram Rohi Bire<sup>2</sup>**

<sup>1,2)</sup> Program Studi Manajemen Perusahaan, Politeknik Negeri Kupang

Email korespondensi: [maria.manteiro78@gmail.com](mailto:maria.manteiro78@gmail.com), [amram.rohibire@gmail.com](mailto:amram.rohibire@gmail.com)

**ARTICLE HISTORY**

Received:

January 28, 2026

Revised

April 19, 2026

Accepted:

April 19, 2026

Online available:

April 20, 2026

**Keywords:**

*Cyberloafing, Employee Performance, Self-Control*

\*Correspondence:

Name: Maria C B Manteiro

E-mail: [mariamanteiro78@gmail.com](mailto:mariamanteiro78@gmail.com)

**Editorial Office**

Ambon State Polytechnic

Center for Research and

Community Service

Ir. M. Putuhena Street, Wailela-

Rumahtiga, Ambon

Maluku, Indonesia

Postal Code: 97234

**ABSTRACT**

**Introduction:** *This study aims to analyze the effect of cyberloafing on the performance of MSME employees in Kupang City and how self-control moderates the relationship between cyberloafing and MSME employee performance in Kupang City.*

**Method:** *The study uses a quantitative method with multiple linear regression analysis techniques and Moderated Regression Analysis (MRA) with the assistance of SPSS. The research sample consisted of 48 respondents from 12 MSMEs spread across 4 regional clusters in Kupang City, with the criteria of employees in MSMEs with top to middle-level positions, 2) having worked for more than 2 years, and 3) who usually work and can access the internet.*

**Results:** *The research results show that cyberloafing has a negative and significant effect on employee performance, meaning that the more frequently employees engage in cyberloafing during working hours, the lower the performance produced. Meanwhile, self-control positively and significantly moderates the relationship between cyberloafing and employee performance, meaning that the higher the self-control ability of employees, the smaller the negative impact of cyberloafing on their performance.*

**Conclusion:** *These findings are in line with the Conservation of Resources (COR) Theory, which explains that individuals try to preserve resources such as energy, time, and attention so that they are not wasted. Self-control acts as a psychological resource that enables employees to refrain from harmful behaviors and maintain performance even when facing the temptation of cyberloafing.*

## PENDAHULUAN

Perkembangan era industri menuju era 5.0 sekarang ini mengharuskan semua individu untuk menguasai teknologi digitalisasi dalam melaksanakan semua aktivitasnya agar lebih efektif dan efisien. Transformasi ini tidak hanya berlaku untuk perusahaan-perusahaan besar, tetapi juga bagi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), yang kini memiliki kesempatan untuk bersaing di tingkat yang sebelumnya tidak terbayangkan berkat platform *e-commerce* dan media sosial. Teknologi internet bagi UMKM diharapkan membantu kelancaran dalam berbisnis dengan memberikan fleksibilitas dan akses ke berbagai sumber daya yang dapat meningkatkan produktivitas. Karyawan dapat mencari informasi yang relevan dengan memperluas pangsa pasar, mencari pemasok/distributtor dan membangun jejaring *online*, atau berinteraksi dengan kolega dari mana saja. Namun, di sisi lain, kemudahan akses internet ini juga membuka peluang untuk penyalahgunaan dengan memanfaatkan internet untuk kebutuhan pribadi atau menggunakan internet untuk tujuan nonpekerjaan selama jam kerja, sebuah fenomena yang dikenal sebagai *cyberloafing*.

Beberapa penelitian sebelumnya mengindikasikan bahwa *cyberloafing*, yakni aktivitas penggunaan internet untuk keperluan pribadi selama jam kerja, cenderung berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Studi awal oleh Lim (2002) menunjukkan bahwa perilaku ini dapat menurunkan produktivitas serta efektivitas kerja karena waktu yang seharusnya digunakan untuk menyelesaikan tugas dialihkan ke aktivitas lain. Selain itu, Blanchard dan Henle (2008) membagi *cyberloafing* ke dalam dua kategori, yaitu ringan dan berat, yang keduanya terbukti berkontribusi terhadap penurunan kinerja. *Self-control* mencerminkan kemampuan individu dalam mengatur dorongan, emosi, dan perilaku agar tetap selaras dengan tujuan pekerjaan, sehingga menjadi faktor penting dalam menentukan apakah *cyberloafing* akan berdampak negatif atau tidak terhadap kinerja. Sulistyowati dan Nuraini (2024) yang menunjukkan bahwa *self-control* tidak hanya berpengaruh positif terhadap kinerja, tetapi juga berperan sebagai variabel moderasi yang melemahkan hubungan negatif antara *cyberloafing* dan kinerja karyawan.

Salah satu hal yang menyebabkan sebagian UMKM menutup usaha atau beralih ke usaha lainnya karena rendahnya kinerja UMKM. Faktor utama rendahnya kinerja UMKM adalah rendahnya kinerja sumber daya manusia (SDM). Dari wawancara awal dengan beberapa pemilik/pengelola UMKM salah satu sebab adalah perilaku *cyberloafing* seperti membuang waktu kerja mereka dengan menggunakan internet untuk keperluan pribadi seperti menonton youtube, tik tok, berbelanja online dan lainnya dan masih kurangnya perilaku *self control* yang akhirnya berdampak pada kinerja karyawan ini dapat dilihat dari .penurunan produktivitas karena waktu kerja yang seharusnya digunakan untuk menyelesaikan tugas justru dialihkan ke aktivitas pribadi seperti media sosial, kualitas kerja dan penundaan pekerjaan ((prokrastinasi) meningkatkan risiko target tidak tercapai, serta menurunkan efisiensi kerja secara keseluruhan.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dampak penggunaan internet untuk kepentingan pribadi selama jam kerja, baik dari sisi penurunan produktivitas maupun kemungkinan adanya efek positif dalam batas tertentu. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan mengidentifikasi peran penting *self-control* dalam membantu karyawan mengelola distraksi digital sehingga tetap mampu mempertahankan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, temuan penelitian ini diharapkan tidak hanya memperkaya kajian teoritis dalam bidang manajemen sumber daya manusia, tetapi juga dapat menjadi referensi praktis bagi organisasi dalam menyusun kebijakan yang tepat terkait penggunaan internet di tempat kerja

## LANDASAN TEORI

### *Cyberloafing*

(Moffan & Handoyo dalam Habibi Mahsyar et al., 2023) menyatakan bahwa *cyberloafing* Merupakan istilah untuk menyebutkan perilaku karyawan yang menggunakan fasilitas internet melalui perangkat pribadi atau perusahaan untuk kepentingan pribadi selama jam kerja. Perilaku *cyberloafing* juga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam penggunaan smartphone dan mengabaikan pekerjaannya, serta menurunnya keterlibatan kerja karyawan (Hussain et al., dalam Habibi Mahsyar et al., 2023).

## Kinerja Karyawan

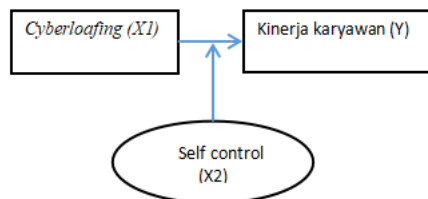
Menurut (Mangkunegara dalam Habibi Mahsyar et al., 2023) secara teoritis menyatakan bahwa, kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

### *Self-control*

*Self-control* adalah salah satu fungsi pusat yang berada dalam diri individu. Berdasarkan (Prasetya dalam Habibi Mahsyar et al., 2023) *Self-control* didefinisikan sebagai kemampuan dalam diri untuk membimbing, Menyusun, mengatur serta mengarahkan perilaku kearah yang positif. *Self control* juga dapat diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu untuk mampu mengubah dan beradaptasi dengan lingkungan sehingga dapat sesuai dengan kebutuhan sendiri. *Self control* merupakan kemampuan bertindak dalam situasi yang dihadapi dengan mengendalikan apa yang terjadi didalam dirinya

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara untuk menganalisis hubungan antara variabel *Cyberloafing* dan kinerja karyawan dengan *self control* sebagai variabel moderasi. Populasi penelitian adalah pelaku UMKM di 4 klaster Kecamatan Oebobo, Kota Raja, Kelapa Lima dan Oesapa Kota Kupang. Sampel sebanyak 48 responden diperoleh melalui teknik penarikan sampel non *probability sampling* secara *purposive* yaitu memilih UMKM yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan sebagai berikut: 1) UMKM yang memiliki tenaga kerja (SDM) lebih dari 20 orang dengan omset minimum lebih dari 500 juta pertahun), 2) karyawan yang bekerja di UMKM dengan *level top* sampai *level middel* 2) SDM yang berkerja minimal lebih dari 2 tahun 3) Karyawan yang bisa mengakses internet. Analisis data dilakukan menggunakan model regresi linier berganda serta Moderated Regression Analysis (MRA) dengan bantuan SPSS. Berikut kerangka konseptual dari penelitian ini :



Gambar 1: model penelitian

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Tabel 5.6 Hasil Uji Validitas

<i>Cyberloafing ( X )</i>	r-hitung	r-tabel	keterangan
1	0,440	0,24	Valid
2	0,490	0,24	Valid
3	0,335	0,24	Valid
4	0,364	0,24	Valid
<b>Kinerja Karyawan ( Y )</b>			
1	0,795	0,24	Valid
2	0,846	0,24	Valid
3	0,765	0,24	Valid
4	0,883	0,24	Valid
<b>Self-control ( Z )</b>			
1	0,712	0,24	Valid
2	0,584	0,24	Valid
3	0,609	0,24	Valid
4	0,495	0,24	Valid

Sumber : Data Olahan Penulis (2025)

Tabel 5.7 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Nilai Batas	Keterangan
<i>Cyberloafing</i>	0,755	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,841	0,60	Reliabel
<i>Self-control</i>	0,345	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan Penulis (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas , seluruh item pernyataan pada ke tiga variabel penelitian yaitu *Cyberloafing* (X), Kinerja Karyawan (Y), dan *Self-control* (Z), memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel (0,24). Hal menunjukkan bahwa setiap pernyataan dinyatakan valid dan mampu mengukur apa yang seharusnya diukur sesuai dengan indikator variabelnya. Variabel *Cyberloafing*, kinerja karyawan dan *self-control* dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach’s Alpha > dari 0,60. Hal Ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam kuisisioner penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang konsisten dalam mengumpulkan data penelitian.

Tabel 5.8 Hasil Uji Moderasi ( Moderated Regression Analysis-MRA )

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)		31,559	1,164		27,122 0,000
	TOTAL CYBERLOAFING		-1,885	0,073	-1,797	-25,901 0,000
	TOTAL SELF-CONTROL		-0,845	0,087	-0,658	-9,756 0,000
	M		0,097	0,006	1,510	16,969 0,000

a. Dependent Variable: TOTAL KINERJA

Sumber : Data Olahan Penulis (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi berganda menggunakan hasil SPSS, diperoleh persamaan regresi antara variabel *cyberloafing* (X) dan *self-control* (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X + b_2Z + e$$

$$Y = 12,362 - 0,513X + 0,500Z$$

Dapat dilihat bahwa konstanta sebesar 12,362 menunjukkan nilai kinerja karyawan apabila *cyberloafing* dan *self-control* dianggap konstan atau bernilai nol. Koefisien regresi *cyberloafing* sebesar -0,513 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  menandakan bahwa *cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat *cyberloafing* maka kinerja karyawan akan menurun. Sebaliknya, koefisien regresi *self-control* sebesar 0,500 dengan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$  menunjukkan bahwa *self-control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi *self-control* yang dimiliki karyawan maka semakin baik pula kinerjanya.

Berdasarkan hasil uji MRA pada tabel coefficients diatas, diperoleh persamaan regresi moderasi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X + b_2Z + b_3(X \times Z) + e$$

$$Y = 31,559 - 1,885X - 0,845Z + 0,097 xz$$

Dimana :

Y = kinerja Karyawan

X = *cyberloafing*

Z = *Self-control*

a = Konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien Regresi

$(X \times Z)$  = interaksi *cyberloafing* dan *self-control*

Hasil analisis menunjukan bahwa :

konstanta sebesar 31,559 merupakan nilai kinerja karyawan ketika variabel *cyberloafing* (X), *self-control* (Z), dan interaksi moderasi (XZ) bernilai nol. Koefisien regresi *cyberloafing* sebesar -1,885 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  menandakan bahwa *cyberloafing* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien *self-control* sebesar -0,845 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa *self-control* secara langsung berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, koefisien interaksi moderasi (XZ) sebesar 0,097 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  berarti *self-control* mampu memoderasi pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan. Artinya, meskipun *cyberloafing* menurunkan kinerja, keberadaan *self-control* dapat memperlemah dampak negatif tersebut melalui efek moderasi.

**Tabel 5.9 Hasil Uji r**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.981 <sup>a</sup>	0,962	0,959	0,499
a. Predictors: (Constant), M, TOTAL SELF-CONTROL, TOTAL CYBERLOAFING				

Sumber : Data Olahan Penulis ( 2025 )

Sedangkan hasil uji koefisien determinasi (R Square) pada tabel *Model Summary* , diperoleh nilai R sebesar 0,981, yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel *cyberloafing*, *self-control*, dan interaksi moderasi (M) terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,962 berarti bahwa sebesar 96,2% variasi perubahan pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *cyberloafing*, *self-control*, dan moderasi antara keduanya, sedangkan sisanya 3,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,959 menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki tingkat kecocokan yang sangat baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan hubungan antar variabel secara sangat kuat dan signifikan.

## PEMBAHASAN DAN ANALISIS

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *cyberloafing* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan *self-control* terbukti memoderasi hubungan antara keduanya secara signifikan.

### 1. Pengaruh *Cyberloafing* terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi, variabel *cyberloafing* memiliki nilai koefisien regresi sebesar -1,885 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Nilai koefisien negatif ini menunjukkan bahwa *cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin sering karyawan melakukan *cyberloafing* selama jam kerja, maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan. *Cyberloafing* di tempat kerja mencakup aktivitas seperti membuka media sosial, menonton video, atau berbelanja online saat jam kerja. Aktivitas tersebut dapat mengurangi fokus dan waktu kerja efektif, sehingga produktivitas menurun. Dalam konteks UMKM di Kota Kupang, di mana sebagian besar pekerjaan menuntut kehadiran langsung dan keterlibatan aktif, perilaku ini menjadi penghambat dalam pencapaian target kerja. Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Lim (dalam Aditya & Meily, 2013) yang menyatakan bahwa *cyberloafing* adalah bentuk penggunaan internet untuk kepentingan pribadi selama jam kerja dan dapat memberikan dampak negatif terhadap performa kerja apabila dilakukan secara berlebihan.

### 2. Peran *Self-control* sebagai Variabel Moderasi

Hasil uji moderasi menunjukkan bahwa variabel *self-control* memiliki nilai koefisien interaksi (Moderasi) sebesar 0,097 dengan nilai signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa *self-control* memoderasi hubungan antara *cyberloafing* dan kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Artinya, semakin tinggi kemampuan pengendalian diri yang dimiliki karyawan, maka semakin kecil pengaruh negatif *cyberloafing* terhadap kinerja mereka. Karyawan dengan *self-control* tinggi mampu menahan diri dari penggunaan internet yang berlebihan dan lebih mampu mengatur waktu agar tidak mengganggu pekerjaan utama. Mereka dapat memanfaatkan aktivitas online hanya sebagai bentuk istirahat singkat tanpa mengorbankan produktivitas. Sebaliknya, karyawan dengan *self-control* rendah cenderung kesulitan mengatur perilakunya, sehingga aktivitas *cyberloafing* bisa berlebihan dan menurunkan hasil kerja. Temuan ini sejalan dengan *Conservation of Resources (COR) Theory*, yang menjelaskan bahwa individu berusaha menjaga sumber daya seperti energi, waktu, dan perhatian agar tidak habis secara sia-sia. *Self-control* berperan sebagai sumber daya psikologis yang memungkinkan karyawan menahan diri dari perilaku yang merugikan dan tetap menjaga performa meskipun menghadapi godaan *cyberloafing*.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian ini memberikan wawasan yang penting tentang bagaimana variabel *cyberloafing* dapat memengaruhi kinerja karyawan dan *self control* dapat membantu mengurangi dampak dari *cyberloafing* yang dapat menurunkan kinerja karyawan

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah Pemilik UMKM perlu terus mempertahankan aturan berkaitan dengan penggunaan internet selama jam kerja dan kebijakan aturan batas waktu atau akses terbatas. Pemilik UMKM dapat mengikutsertakan karyawan mengikuti pelatihan manajemen waktu, *mindfulness*, atau *emotional regulation* untuk meningkatkan kemampuan *self-control*

## DAFTAR PUSTAKA

Management Department, STIE Bhakti Surakarta. 3(1). <http://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/RAAR/>

Ahmad Dahlan, J. K., Kembaran, K., Banyumas, K., & Tengah, J. (2023b). *Affiliation: Management Department, STIE Bhakti Surakarta*. 3(1). <http://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/RAAR/>

- B Manteiro, M. C., Rohi Bire, A., Ringga, M. B., Hipir, S. D., & Negeri Kupang, P. (2024). *Human Resource Competency Development as A Strategy In Improving the Performance of Micro, Small and Medium Enterprises in Kupang City, East Nusa Tenggara*. <https://doi.org/10.54209/Ekonomi.v13i01>
- 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>
- Cahyaningrum, W., & Yulianti, A. E. (2022). Self Control, Motivation and Cyberloafing on the Performance of High School and Vocational School Employees in Tarakan during the COVID 19 Pandemic. *Formosa Journal of Science and Technology*, 1(7), 839–852. <https://doi.org/10.55927/fjst.v1i7.1793>
- Ernanda, D. (2017). *PENGARUH STORE ATMOSPHERE, HEDONIC MOTIVE DAN SERVICE QUALITY TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*.
- Habibi Mahsyar, J., Fatmasari, D., Novarianti, G., Pramesti, D. P., & Pratama, R. (2023). *The Effect Of Cyberloafing And Organisational Commitment On Employee Performance With Self-Control As A Moderating Variable (Survey on Civil Servants of the Kuningan Regency Housing, Settlement and Land Office) Pengaruh Cyberloafing Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Self Control Sebagai Variabel Moderasi (Survei pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Kuningan)*. <https://e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/excellent>
- Hanum Sulistyowati, & Dewi Nuraini. (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>
- Marlinang, O., Karema Sarajar, D., Psikologi, F., Satya, K., & Salatiga, W. (2025). HUBUNGAN POLA ASUH DEMOKRATIS DENGAN KONTROL DIRI MAHASISWA. *Cetak) Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(12).
- Pangalila, C. P., Ch Pandowo, M. H., Rogi, M. H., Putri Pangalila, C., Ch Pandowo, M. H., Rogi, M. H., Manajemen, J., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2024). *PENGARUH SELF CONTROL DAN STRES KERJA TERHADAP PERILAKU CYBERLOAFING PADA PEGAWAI PT HASJRAT ABADI TENDEAN MANADO THE EFFECT OF SELF CONTROL AND WORK STRESS ON CYBERLOAFING BEHAVIOR IN PT HASJRAT ABADI TENDEAN MANADO EMPLOYEES*.
- Syed, S., Singh, H., Thangaraju, S. K., Eazreen Bakri, N., & Yok Hwa, K. (2020). The Impact of Cyberloafing on Employees' Job Performance: A Review of Literature. In *Journal of Advances in Management Sciences & Information Systems* (Vol. 6).