

## Pengaruh Work Stres Dan Self Control Terhadap Cyberloafing Pada Pegawai Di Badan Penghubung Provinsi Sulawesi Barat

Nurmiati<sup>1\*</sup>, Muhammad Aqil<sup>2</sup>, Nur Wahyunianti Dahri<sup>3</sup>,  
Rachmat Barung<sup>4</sup>, M Said Abdullah<sup>4</sup>

<sup>1\*, 2, 3, 4, 5</sup> Universitas Muhammadiyah Mamuju

<sup>1</sup>[nurmi3935@gmail.com](mailto:nurmi3935@gmail.com)

<sup>2</sup>[muh\\_aqil@unimaju.ac.id](mailto:muh_aqil@unimaju.ac.id)

<sup>3</sup>[nurwd@unimaju.ac.id](mailto:nurwd@unimaju.ac.id)

<sup>4</sup>[rachmatbarung20@gmail.com](mailto:rachmatbarung20@gmail.com)

<sup>5</sup>[saidabdullah781@gmail.com](mailto:saidabdullah781@gmail.com)

**Submitted:** 06 February 2025  
**Review:** 06 February 2025  
**Revised:** 12 February 2025  
**Accepted:** 13 February 2025  
**Published:** 15 February 2025

**Citation (APA 7<sup>th</sup>):** Name.  
(2022). Article Title. JMB:  
Journal Of Management  
Branding, Vol 2, No. 1,  
(February) 2025., 41-50



**Copyright:** © 2025 by the authors

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara *work stress* dan *self control* terhadap *cyberloafing* pada pegawai di Badan Penghubung Provinsi Sulawesi Barat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Penghubung Provinsi Sulawesi Barat dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang. Data hasil kuesioner dianalisis dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  *work stress* sebesar 2,730 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,012 dan nilai signifikansi 0,009 lebih kecil dari 0,05 sehingga *work stress* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *cyberloafing* pada pegawai di Badan Penghubung Provinsi Sulawesi Barat, nilai  $t_{hitung}$  *self control* sebesar 2,339 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,012 dan nilai signifikansi 0,024 lebih kecil dari 0,05 sehingga *self control* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *cyberloafing* pada pegawai di Badan Penghubung Provinsi Sulawesi Barat kemudian *work stress* dan *self control* memiliki nilai  $F_{hitung}$  7,240 lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,19 dan nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05 sehingga *work stress* dan *self control* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *cyberloafing* pada pegawai di Badan Penghubung Provinsi Sulawesi Barat.

**Kata Kunci:** Work Stress; Self Control; Cyberloafing.

**Abstract:** The aim of this research is to determine the influence of *work stress* and *self-control* on *cyberloafing* among employees at the West Sulawesi Provincial Liaison Agency. This research uses quantitative methods by collecting data through questionnaires. This research was carried out at the West Sulawesi Provincial Liaison Agency with a sample size of 50 people. Questionnaire data were analyzed with the help of the SPSS program. The results of the research show that the  $t$ -calculated *work stress* value of 2.730 is greater than the  $t$ -table 2.012 and the significance value of 0.009 is smaller than 0.05 so that *work stress* has a partially significant effect on *cyberloafing* among employees at the West Sulawesi Provincial Liaison Agency,  $self$ - $t$ -counted value control of 2.339 is greater than

\* Author Korespodensi: Nurmiati

Email: [nurmi3935@gmail.com](mailto:nurmi3935@gmail.com)

Publisher: Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Mamuju

*t* table 2.012 and the significance value of 0.024 is smaller than 0.05 so that self control has a partially significant effect on cyberloafing in employees at the West Sulawesi Provincial Liaison Agency then work stress and self control have a value of *F* count of 7.240 which is greater than *F* table 3 .19 and the significance value of 0.002 is smaller than 0.05 so that work stress and self control have a significant simultaneous effect on cyberloafing among employees at the West Sulawesi Provincial Liaison Agency.

**Keywords:** Work Stress; Self Control; Cyberloafing.

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai elemen penting untuk diperhatikan oleh sebuah organisasi dalam upaya mencapai tujuannya karena sumber daya manusia merupakan pihak yang menjalankan aktivitas operasional dan menghasilkan prestasi, kinerja hingga mampu mewujudkan tujuan organisasi sebagaimana menurut Supriadi (2022:6), bahwa “Sumber daya manusia sebagai aset yang penting untuk suatu organisasi sehingga memerlukan perhatian dari sejumlah pihak untuk mendukung pencapaian prestasi kerja bisa lebih maksimal dan tujuan yang diinginkan organisasi bisa dicapai”. Salah satu perilaku sumber daya manusia saat ini adalah *cyberloafing* yaitu perilaku menyimpang yang dilakukan seorang pegawai saat jam kerja sedang berlangsung seperti mengakses internet untuk kepentingan pribadi sebagaimana menurut Lim dalam Adiba (2021:54), “*Cyberloafing* sebagai perilaku yang secara sengaja dilakukan seorang pegawai melalui penggunaan atau mengakses internet saat waktu kerja dengan melakukan penjelajahan situs website yang tidak memiliki kaitan pada pekerjaan yang bertujuan untuk kepentingan pribadi, serta perilaku yang mengirimkan atau menerima *e-mail* yang tidak memiliki kaitan pada tugas dan hanya untuk keperluan pribadi pegawai”. Maka dari itu organisasi harus lebih memperhatikan setiap aktivitas pegawainya saat berada di kantor utamanya saat jam kerja sedang berlangsung.

*Cyberloafing* dapat dipengaruhi oleh *work stress* yang dirasakan pegawai dimana karakteristik pekerjaan yang dilakukan pegawai seperti jumlah pekerjaan yang dibebankan melebihi kemampuannya hingga terjadi konflik dalam pekerjaan yang berdampak pada *work stress* yang kemudian terjadi penyalahgunaan waktu kerja dengan melakukan tindakan *cyberloafing* sehingga *work stress* dianggap berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai sebagaimana hasil penelitian Kartinah (2023:521) bahwa *work stress* berpengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* dimana semakin tinggi *work stress* seseorang maka semakin besar kemungkinan pegawai melakukan *cyberloafing*. Selain *work stress*, faktor lain yang juga mempengaruhi perilaku *cyberloafing* adalah *self control* dimana orang yang mempunyai pengendalian diri yang kurang baik dapat berpotensi melakukan perilaku *cyberloafing* atau menyalahgunakan internet yang berdampak pada sulitnya untuk mengatur dirinya sendiri serta cenderung melakukan tindakan *cyberloafing* sebagaimana penelitian yang dilakukan Pangalila (2024:826) bahwa *self control* berpengaruh signifikan terhadap *cyberloafing* dimana pegawai dengan *self control* dan integritas yang tinggi cenderung terlihat jarang terlibat dalam perilaku menyimpang di tempat kerja seperti *cyberloafing*.

Perilaku *cyberloafing* pegawai sebagai perilaku menyimpang yang dapat dipengaruhi oleh stress kerja dimana pegawai menyia-nyaiakan waktu kerja yang ada sehingga merugikan orang lain dan organisasi sebagaimana dijelaskan dalam [online.binus.ac.id](https://online.binus.ac.id). diakses 28 Mei 2024 bahwa tindakan *cyberloafing* antara lain karena pegawai mengalami stres akibat pekerjaan dan membutuhkan hiburan, namun organisasi yang harus menanggung kerugian akibat perilaku *cyberloafing* yang berakibat terhentinya kegiatan operasional pekerjaan yang berdampak buruk pada penurunan produktivitas karena memecah fokus kognitif pegawai, berdampak buruk bagi keamanan fasilitas kantor karena pegawai tidak sengaja membuka situs web atau tautan tidak dikenal yang berisi virus, berkurangnya keterlibatan pegawai di tempat kerja karena lebih banyak menghabiskan waktu sendiri serta menyebabkan internet lemot.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalah penelitian ini adalah: (1) Apakah *work stress* berpengaruh terhadap *cyberloafing* pada pegawai di Badan Penghubung Provinsi Sulawesi Barat?, (2) Apakah *self control* berpengaruh terhadap *cyberloafing* pada pegawai di Badan Penghubung Provinsi Sulawesi Barat?, (3) Apakah *work stress* dan *self control* berpengaruh terhadap *cyberloafing* pada pegawai di Badan Penghubung Provinsi Sulawesi Barat?.

Penelitian yang diselenggarakan diharapkan berbagai manfaat yang dapat dipergunakan nantinya, secara teoritis penelitian ini dapat memberi sumbangsi ilmu pengetahuan dan pemahaman terkait konsep perilaku

kerja kontraproduktif beserta faktor yang mempengaruhinya agar dapat memperluas pengembangan penelitian selanjutnya. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi ilmiah di bidang sumber daya manusia terkait work stress, self control dan cyberloafing. Bagi peneliti, penelitian bermanfaat dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama proses perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Mamuju serta syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Muhammadiyah Mamuju.

Bagi Badan Penghubung Provinsi Sulawesi Barat, penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan pertimbangan bagi pimpinan dalam mengelola work stress yang dialami pegawai, mendukung self control pegawai hingga meminimalisir terjadinya tindakan cyberloafing di lingkungan kantor. Bagi Universitas Muhammadiyah Mamuju, penelitian ini diharapkan dapat menambah literature pada bidang manajemen sumber daya manusia di perpustakaan untuk memudahkan mahasiswa(i) dalam memperoleh referensi dalam penelitian selanjutnya.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Cyberloafing**

Perkembangan teknologi internet telah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan sehari-hari. Internet saat ini sudah menjadi kebutuhan pokok bagi semua kalangan, apalagi semenjak adanya pandemi COVID-19, penggunaannya semakin meningkat di kalangan pelajar, pegawai negeri sipil, masyarakat umum, mahasiswa, dan karyawan swasta. Dampak positif internet antara lain memudahkan akses informasi, meningkatkan efisiensi kerja, memungkinkan layanan berbasis teknologi di sektor pemerintahan, serta menghemat waktu dan biaya (Juniar, R. & Arijanto, A., 2024). Namun, penggunaan internet juga memiliki dampak negatif, seperti cyberloafing. Cyberloafing adalah penggunaan internet untuk mengalihkan perhatian dari tugas utama dan mengurangi kinerja karyawan (Pangesturi et al., 2023). Cyberloafing tidak hanya memiliki konsekuensi negatif yang signifikan tetapi juga menyebabkan hilangnya produktivitas. Salah satu alasan utama mengapa perusahaan sangat khawatir terhadap perilaku cyberloafing karyawannya adalah dampak negatif yang timbul akibat penggunaan sumber daya jaringan yang tidak efisien.

Menurut Firmanto dalam Saputri (2022:35), "Cyberloafing sebagai sebuah tingkah laku yang dianggap menyimpang yang dilakukan oleh seorang pegawai dimana penggunaan atau mengakses internet yang tersedia di lingkungan organisasi untuk kebutuhan pribadi yang tidak berhubungan pada pekerjaan dan dilakukan saat jam kerja yang bisa menyebabkan penurunan kinerja dalam penyelesaian pekerjaan". Menurut Askew dalam Sulistyan (2020:1), "Cyberloafing sebagai perilaku yang menggunakan perangkat elektronik di lingkungan kerja yang tidak memiliki hubungan secara langsung terhadap tugas dan tanggung jawab dalam organisasi".

Menurut Utama dalam Sofyanty (2021:137), "Perilaku cyberloafing merupakan perilaku yang menggunakan atau menghabiskan waktu kerja agar terhindar dari tugas melalui penggunaan internet agar menyibukkan diri". Menurut Lim dalam Adiba (2021:54), "Cyberloafing sebagai perilaku yang secara sengaja dilakukan seorang pegawai melalui penggunaan atau mengakses internet saat waktu kerja dengan melakukan penjelajahan situs website yang tidak memiliki kaitan pada pekerjaan yang bertujuan untuk kepentingan pribadi, serta perilaku yang mengirimkan atau menerima e-mail yang tidak memiliki kaitan pada tugas dan hanya untuk keperluan pribadi pegawai". Mengacu pada pendapat tersebut bisa diambil kesimpulan jika cyberloafing sebagai sebuah perilaku atau tindakan seorang pegawai saat jam kerja dengan mengakses internet untuk keperluan pribadi dan tidak berkaitan dengan pekerjaannya.

Indikator Cyberloafing Menurut Blanchard dalam Saputri (2022:37), berikut indikator dari cyberloafing: 1. Minor Cyberloafing Minor cyberloafing merupakan tipe cyberloafing dimana pegawai terlibat dalam berbagai bentuk perilaku penggunaan internet umum yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Minor cyberloafing terdiri dari penggunaan e-mail atau browsing situs hiburan. Contoh-contoh dari minor cyberloafing yaitu mengirim dan menerima e-mail pribadi, mengunjungi situs olah raga, memperbarui status jejaring sosial, serta berbelanja online. Minor cyberloafing mirip dengan perilaku umum lain yang tidak sepenuhnya ditoleransi di tempat kerja, seperti mengangkat telepon pribadi atau mengobrol hal-hal yang bersifat pribadi saat sedang bekerja. 2. Serious Cyberloafing Serious cyberloafing merupakan tipe cyberloafing dimana pegawai terlibat dalam berbagai bentuk perilaku penggunaan internet yang bersifat lebih berbahaya karena melanggar norma perusahaan dan berpotensi ilegal. Contoh-contoh dari perilaku serious cyberloafing adalah judi online, mengelola situs milik pribadi, serta membuka situs yang mengandung pornografi.

## **Work Stress**

Menurut Alam (2022:69), “Work stress sebagai suatu situasi yang mengndikasikan karakteristik seseorang tidak seimbang pada karakteristik tugas yang diberikan yang berakibat timbulnya tekanan, baik secara fisik ataupun mental dan berpengaruh pada kinerjanya dan bisa terjadi di seluruh situasi pekerjaan”.

Menurut Griffiths dalam Wardhana (2021:179), “Stress psikososial pekerjaan atau berkaitan dengan pekerjaan sebagai tanggapan yang kemungkinan terdapat pada seseorang ketika diperhadapkan dengan tekanan pekerjaan yang tidak seperti atau sesuai pada ketampilan dan pengetahuan yang dimiliki serta menentan kemampuannya dalam menangani pekerjaan tersebut”. Stres terkait pekerjaan memiliki banyak penyebab, termasuk hubungan yang buruk di tempat kerja (dengan atasan, rekan kerja, atau bawahan). Stres kerja adalah kondisi penuh tekanan yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik maupun psikologis serta memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi kerja karyawan. Stres mengacu pada tuntutan eksternal yang memengaruhi orang, seperti objek di lingkungan atau rangsangan yang secara objektif berbahaya. Stres sering diartikan sebagai tekanan, ketegangan, atau gangguan tidak menyenangkan yang datang dari luar diri seseorang (Wiryia et al., 2020). Terlalu banyak stres dapat mengganggu kemampuan Anda untuk mengatasi lingkungan sekitar. Akibatnya, karyawan mengembangkan berbagai jenis gejala stres yang dapat memengaruhi kinerja mereka (Rukhviyanti et al., 2020). Menurut Sartika (2023:27), “Work stress sebagai kondisi yang bersifat emosional yang dirasakan oleh seseorang misalnya situasi yang tidak tenang atau sedang mengalami kecemasan, ketakutan serta gugup yang diakibatkan kurang sesuainya beban tugas pada pekerjaannya”. Mengacu dari pendapat tersebut bisa disimpulkan jika work stress adalah situasi yang dirasakan seseorang saat bekerja seperti timbulnya perasaan yang tidak nyaman sehingga mempengaruhi fisik maupun kondisi psikologisnya yang kemudian dapat berdampak pada pelaksanaan kerjanya. Indikator Work Stress Menurut Leung dalam Sumiati (2019:22), Indikator work stress adalah: 1. Perilaku pribadi yaitu keadaan atau aktivitas dari pegawai itu sendiri di dalam organisasi tempat ia bekerja. 2. Dukungan sosial yaitu dukungan dari organisasi atau eksternal organisasi. 3. Konflik peran yaitu kondisi karyawan yang memikul tugas atau jabatan dan segala konsekuensinya yang berkaitan dengan pekerjaannya dalam organisasi. 4. Lingkungan buruk yaitu keadaan disekitar organisasi khususnya didalam ruang kerja yang kurang menyenangkan. 5. Beban kerja yaitu keadaan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai atau jenis pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu. 6. Situasi rumah dan pekerjaan yaitu kondisi antara keadaan keluarga dengan keadaan yang ada di perusahaan.

## **Self control**

Menurut Hurlock dalam Lestari (2020:18), “Self control sebagai metode bagi seseorang dalam melakukan pengendalian emosional serta pendorong dari dalam diri orang itu sendiri”.

Menurut Ghufran dalam Atwa (2020:12), “Self control sebagai kemampuan dalam melakukan penyusunan, pembimbingan, pengatura serta pengarahan jenis tingkah laku yang bisa menimbulkan situasi ke arah hal yang positif”. Menurut Colhoun dalam Zulfah (2021:29), “Self control sebagai aturan mekanisme secara fisik, mental serta tingkah laku seseorang ataupun rangkaian mekanisme yang membentuk dirinya sendiri”.

Menurut Michele dalam Wahyuni (2020:12), “Self control merupakan sebagai kekuatan yang bersifat moral yang dapat menghentikan adanya perilaku yang kurang baik atau bersifat bahaya sehingga membutuhkan periode khusus untuk suatu pihak dalam memikirkan dampak yang kemungkinan bisa timbul disebabkan oleh kelakukannya yang menimbulkan self control agar bisa menahan diri atau tingkah lakunya serta tidak membuat perilaku yang berbahaya”. Mengacu dari uraian tersebut bisa diambil kesimpulan jika self control merupakan kemampuan seseorang dalam mengendalikan sikap dan perasaannya serta seluruh mekanisme psikologis yang dapat mempengaruhi tingkah laku dan pada saat menyesuaikan diri terhadap suatu kondisi.

Indikator Self Control Menurut Averill dalam Fitriyani (2024:20), Indikator self control dibedakan menjadi tiga yaitu: 1. Kontrol perilaku (behavioral control) Kontrol perilaku merupakan kesiapan tersedianya suatu respon yang dapat secara langsung memengaruhi atau memodifikasi suatu keadaan yang tidak menyenangkan. Kemampuan mengontrol perilaku dibagi menjadi dua komponen, yaitu mengatur pelaksanaan (regulated administration) dan kemampuan memodifikasi stimulus (stimulus modifiability). Kemampuan mengatur pelaksanaan merupakan kemampuan individu untuk menentukan siapa yang mengendalikan situasi atau keadaan. Sedangkan kemampuan mengatur stimulus merupakan kemampuan untuk mengetahui bagaimana dan kapan suatu stimulus yang tidak dikehendaki dihadapi. 2. Kontrol kognitif (cognitive control) Kontrol kognitif merupakan kemampuan individu dalam mengolah informasi yang tidak diinginkan dengan cara menginterpretasi, menilai, atau menghubungkan suatu kejadian dalam suatu kerangka kognitif sebagai adaptasi psikologis atau 22 mengurangi tekanan. Aspek ini terdiri dari dua komponen, yaitu memperoleh informasi (information gain) dan melakukan penilaian (appraisal). 3. Mengontrol keputusan (decision control)

Mengontrol keputusan merupakan kemampuan seseorang untuk memilih hasil atau suatu tindakan berdasarkan pada sesuatu yang diyakini atau disetujuinya. Mengontrol keputusan merupakan kemampuan individu untuk memilih dan menentukan tujuan yang diinginkan. Kemampuan mengontrol keputusan akan berfungsi baik bilamana individu memilikikesempatan, kebebasan, dan berbagai alternatif dalam melakukan suatu tindakan.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dimana menurut Priadana (2021:24), “Pendekatan kuantitatif sebagai pendekatan yang bersifat ilmiah yang dilakukan dengan sistematis mengenai fenomena yang terjadi dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian serta analisis data yang sifatnya statistik dan bertujuan untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis yang sudah ditentukan dan mempergunakan teknik statistik serta komputasi”.

## HASIL PENELITIAN

### Uji validitas

Menurut Paramita (2021:73), “Validitas adalah pengujian yang dipakai mengetahui efektivitas inti pernyataan instrumen, adapun tujuannya agar kita tau ketepatan setiap butir item penryataan dalam penelitian”.

Pengujian ini dipergunakan dengan perbandingan antara rhitung>angka rtabel sehingga kuesioner yang diajukan dianggap valid. rhitungdilihat dari hasil olah data di SPSS sedangkan rtabel dilihat dari tabel distribusi r melalui formulasi rumus degree of freedom :  $df= N-2$  dimana N adalah banyaknya sampel.

Pengujian ini dilaksanakan agar mengetahui keabsahan dari kuesioner yang dipergunakan. Nilai rhitung dapat diketahui besarnya dengan menggunakan program SPSS, sedangkan untuk mengetahui besarnya nilai rtabel dengan melihat tabel product moment dengan menggunakan rumus berikut :

$$(df) = N - 2$$

Dimana jumlah N (sampel) adalah 50

$$(df) = 50 - 2 = 48$$

Maka diperoleh nilai rtabel pada tabel distribusi r adalah sebesar 0,279. Berikut hasil olah data untuk uji validitas variabel work stress (X1), self control (X2) dan cyberloafing (Y).

**Tabel 1. Hasil Data Validitas Instrumen**

Variabel	Pernyataan	Nilai rhitung	Nilai rtabel	Keterangan
<b>Work Stress (X1)</b>	P1	0,569	0,279	Validitas
	P2	0,667		Validitas
	P3	0,496		Validitas
	P4	0,718		Validitas
	P5	0,672		Validitas
	P6	0,444		Validitas
<b>Self Control (X2)</b>	P1	0,694	0,279	Validitas
	P2	0,707		Validitas
	P3	0,551		Validitas
	P4	0,640		Validitas
	P5	0,482		Validitas
	P6	0,511		Validitas
<b>Cyberloafing (Y)</b>	P1	0,636	0,279	Validitas
	P2	0,690		Validitas
	P3	0,583		Validitas
	P4	0,474		Validitas
	P5	0,630		Validitas
	P6	0,596		Validitas

**Sumber Data : Hasil Olah Data SPSS, 2024**

Dengan memperhatikan hasil pengujian validitas variabel work stress (X1), self control (X2) dan cyberloafing (Y), seluruh item penyataan yang digunakan memiliki nilai rhitung lebih besar dari rtabel yang berarti bahwa seluruh item pernyataan pada kuesioner yang digunakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data dilakukan untuk menghitung nilai Alpha Cronbach (AC). Adapun syarat pengambilan keputusan yaitu apabila nilai Alpha Cronbach (AC) hasil olah data SPSS > nilai koefisien Alpha Cronbach (AC) 0,60, maka kuesioner dikatakan reliable atau konsisten.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Work Stress (X1)	0,633	0,60	Reliabilitas
Self Control (X2)	0,650	0,60	Reliabilitas
Cyberloafing (Y)	0,626	0,60	Reliabilitas

Sumber data : Hasil Olah Data SPSS, 2024

Mengacu pada tabel 26 dapat diketahui bahwa:

Nilai cronbach alpha variabel work stress (X1) adalah  $0,633 > 0,60$ .

Nilai cronbach alpha variabel self control (X2) adalah  $0,650 > 0,60$ .

Nilai cronbach alpha variabel cyberloafing (Y) adalah  $0,626 > 0,60$ .

Dengan demikian, seluruh pernyataan kuesioner yang diajukan dalam penelitian ini reliabel atau handal, konsisten dan dapat dipergunakan ke tahap analisis berikutnya.

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh dari variabel work stress dan self control terhadap variabel cyberloafing digunakan analisis regresi linear berganda dengan hasil berikut ini:

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.876	4.684		1.468	.149
	Work Stress	.361	.132	.350	2.730	.009
	Self Control	.355	.152	.300	2.339	.024

a. Dependent Variable: Cyberloafing

Sumber Data : Hasil Olah Data SPSS 2024

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 27 diperoleh nilai  $a = 6,876$ , nilai  $b_1 = 0,361$  dan nilai  $b_2 = 0,355$ .

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 6,876 + 0,361 X_1 + 0,355 X_2 + e$$

Interpretasi dari hasil persamaan regresi linear berganda yang telah dibuat adalah sebagai berikut :

Nilai konstanta pada persamaan regresi linear berganda sebesar 6,876 yang artinya nilai cyberloafing jika variabel work stress dan self control sama dengan nol (0).

Nilai  $b_1$  sebesar 0,361 yang berarti jika work stress meningkat satu satuan atau 1%, maka cyberloafing juga mengalami peningkatan sebesar 0,361.

Nilai  $b_2$  sebesar 0,355 yang berarti jika self control meningkat satu satuan atau 1%, maka cyberloafing juga mengalami peningkatan sebesar 0,355.

### Pengujian Hipotesis Penelitian

#### Pengujian Statistik Hipotesis Secara Parsial (Uji Statistik t)

##### Hasil Uji t (Parsial)

Pengujian hipotesis secara parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh work stress (X1) dan self control (X2) secara parsial terhadap cyberloafing pada Badan Penghubung Provinsi Sulawesi Barat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel pada taraf signifikansi 0,05. Variabel bebas dianggap mempunyai pengaruh signifikan apabila nilai thitung > ttabel dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05

(5%). Nilai thitung diperoleh dari hasil olah data melalui SPSS sedangkan nilai ttabel diperoleh melalui tabel distribusi t dengan rumus  $ttabel = (a/2) ; (n - k - 1)$

a : Tingkat kepercayaan 0,05/5%

k : Jumlah variabel bebas

n : Jumlah sampel

$ttabel = 0,05/2 ; (50 - 2 - 1)$

$ttabel = 0,025 ; 47$

Dari hasil perhitungan diatas maka nilai ttabel didapatkan adalah 2,012. Berikut hasil uji t (parsial):

**Tabel 4. Hasil Uji t (Parsial)**

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.876	4.684		1.468	.149
	Work Stress	.361	.132	.350	2.730	.009
	Self Control	.355	.152	.300	2.339	.024

a. Dependent Variable: Cyberloafing

**Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024**

Berikut penjelasan untuk tabel dari hasil uji t tersebut:

Hasil analisis variabel work stress (X1) diperoleh nilai thitung 2,730 lebih besar dari nilai ttabel 2,012 dan nilai signifikansi 0,009 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis pertama work stress berpengaruh terhadap cyberloafing pada pegawai di Badan Penghubung Provinsi Sulawesi Barat, diterima. Hasil analisis variabel self control (X2) diperoleh nilai thitung 2,339 lebih besar dari nilai ttabel 2,012 dan nilai signifikansi 0,024 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis kedua self control berpengaruh terhadap cyberloafing pada pegawai di Badan Penghubung Provinsi Sulawesi Barat, diterima.

#### Hasil Uji F (Simultan)

Uji F atau pengujian secara simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh work stress (X1) dan self control (X2) secara simultan atau bersama-sama terhadap cyberloafing pada Badan Penghubung Provinsi Sulawesi Barat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel dengan taraf signifikansi 0,05. Nilai Ftabel dapat diperoleh dengan rumus:  $Ftabel = F(k ; n - k)$

Keterangan :

k : Jumlah variabel bebas

n : Jumlah sampel

$$F(2 ; 50 - 2)$$

$$Ftabel = 2 ; 48 = 3,19$$

Dari hasil perhitungan diatas maka nilai Ftabel didapatkan adalah 3,19. Berikut hasil olah data untuk uji F:

**Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	101.850	2	50.925	7.240	.002
	Residual	330.570	47	7.033		
	Total	432.420	49			

a. Dependent Variable: Cyberloafing

b. Predictors: (Constant), Self Control, Work Stress

**Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2024**

Berdasarkan tabel 24 dapat dilihat bahwa nilai Fhitung 7,240 lebih besar dari Ftabel 3,19 dan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis ketiga work stress dan self control berpengaruh secara simultan terhadap cyberloafing pada pegawai di Badan Penghubung Provinsi Sulawesi Barat, diterima.

## **PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada sub bab sebelumnya, selanjutnya akan dibahas hasil penelitian sebagai berikut:

**Pengaruh Work Stress Terhadap Cyberloafing pada Pegawai di Badan Penghubung Provinsi Sulawesi Barat**  
Berdasarkan penelitian dan pengolahan data yang sudah dilakukan, diperoleh hasil bahwa work stress yang dialami pegawai dalam bekerja berdampak pada munculnya perilaku cyberloafing pada Badan Penghubung Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat work stress maka semakin tinggi pula perilaku cyberloafing yang terjadi.

Work stress yang dialami oleh pegawai Badan Penghubung Provinsi Sulawesi Barat diukur melalui sejumlah indikator yaitu perilaku pribadi dimana mayoritas pegawai merasa setuju jika mereka merasa bosan dengan pekerjaannya, kedua indikator dukungan sosial dimana pegawai merasa stres dalam bekerja karena merasa kurang mendapatkan dukungan dari rekan kerja dan atasannya, indikator ketiga adalah konflik peran dimana dari tanggapan responden mayoritas pegawai merasa setuju jika mereka merasa stres dalam bekerja karena lingkungan kerjanya kurang nyaman, kemudian indikator kelima beban kerja dimana mayoritas pegawai merasa setuju jika pekerjaan yang diberikan terlalu banyak sehingga mereka stres dalam bekerja serta kurang didukung oleh keluarga dalam bekerja yang termasuk dalam indikator situasi rumah tangga yang juga menjadi faktor yang menyebabkan pegawai merasa stress dalam bekerja hingga akhirnya melakukan perilaku cyberloafing di kantor saat jam kerja sedang berlangsung.

Cyberloafing yaitu perilaku menyimpang yang dilakukan seorang pegawai saat jam kerja sedang berlangsung seperti mengakses internet untuk kepentingan pribadi sebagaimana menurut Lim dalam Adiba (2021:54), "Cyberloafing sebagai perilaku yang secara sengaja dilakukan seorang pegawai melalui penggunaan atau mengakses internet saat waktu kerja dengan melakukan penjelajahan situs website yang tidak memiliki kaitan pada pekerjaan yang bertujuan untuk kepentingan pribadi, serta perilaku yang mengirimkan atau menerima e-mail yang tidak memiliki kaitan pada tugas dan hanya untuk keperluan pribadi pegawai". Perilaku cyberloafing sebagai salah satu perilaku yang menyimpang yang timbul akibat adanya tekanan stress yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaannya sebagaimana.

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hilda (2019) yang mengatakan jika stress kerja mempengaruhi perilaku cyberloafing dimana semakin pegawai merasa stress terhadap pekerjaannya maka semakin besar kemungkinan pegawai melakukan cyberloafing tersebut. Maka dari itu organisasi harus mampu mengelola dengan baik stress kerja yang dirasakan oleh pegawainya agar dapat mengurangi resiko munculnya perilaku cyberloafing yang tentu memberikan dampak buruk terhadap organisasi.

## **Pengaruh Self Control Terhadap Cyberloafing pada Pegawai di Badan Penghubung Provinsi Sulawesi Barat**

Berdasarkan penelitian dan pengolahan data yang sudah dilakukan, diperoleh hasil bahwa self control yang dimiliki pegawai berdampak pada perilaku cyberloafing pada pegawai Badan Penghubung Provinsi Sulawesi Barat. Self control yang dimiliki oleh pegawai Badan Penghubung Provinsi Sulawesi Barat diukur melalui sejumlah indikator yaitu kontrol perilaku dimana berdasarkan tanggapan responden terhadap kuesioner penelitian, mayoritas pegawai merasa mampu dalam menyesuaikan diri dengan segala kondisi di lingkungan kantor dan mampu mengendalikan diri saat terjadi masalah, kemudian indikator kontrol kognitif dimana mayoritas pegawai merasa setuju jika mereka mampu menilai informasi yang baik dan buruk yang diperoleh di lingkungan kantor dan tidak mudah terpengaruh pada informasi yang belum jelas kebenarannya. Sementara itu indikator ketiga adalah kontrol keputusan dimana mayoritas pegawai menanggapi setuju jika mereka mampu mengambil keputusan yang sesuai dengan masalah yang dihadapi dan penuh pertimbangan dalam pengambilan keputusan tersebut. Meskipun masih ada pegawai yang merasa kurang setuju bahkan tidak setuju maka hal tersebut yang perlu diperbaiki oleh pegawai agar mampu memiliki pengendalian diri yang baik sehingga mampu meminimalisir terjadinya perilaku cyberloafing.

Pegawai yang mempunyai pengendalian diri yang kurang baik dapat berpotensi melakukan perilaku cyberloafing atau menyalahgunakan internet yang berdampak pada sulitnya untuk mengatur dirinya sendiri serta cenderung melakukan tindakannya cyberloafing sebagaimana penelitian yang dilakukan Pangalila (2024:826) bahwa cyberloafing dipengaruhi oleh kemampuan pengendalian diri atau self control dimana pegawai dengan self control dan integritas yang baik cenderung terlihat jarang melibatkan diri pada dalam perilaku yang menyimpang di lingkungan kerja seperti cyberloafing.

## **Pengaruh Work Stress dan Self Control Terhadap Cyberloafing pada Pegawai di Badan Penghubung Provinsi Sulawesi Barat**

Berdasarkan penelitian dan pengolahan data yang sudah dilakukan, diperoleh hasil bahwa work stress dan self control pegawai berdampak pada perilaku cyberloafing pada pegawai Badan Penghubung Provinsi Sulawesi Barat dimana semakin pegawai merasakan stres dalam bekerja dan semakin rendah pengendalian diri pegawai maka semakin besar kemungkinan pegawai melakukan perilaku cyberloafing. Perilaku cyberloafing sebagai salah satu perilaku menyimpang yang jika terjadi dapat memberikan kerugian bagi organisasi sebagaimana yang dikemukakan oleh Firmanto dalam Saputri (2022:35), bahwa “Cyberloafing sebagai sebuah tingkah laku yang dianggap menyimpang yang dilakukan oleh seorang pegawai dimana penggunaan atau mengakses internet yang tersedia di lingkungan organisasi untuk kebutuhan pribadi yang tidak berhubungan pada pekerjaan dan dilakukan saat jam kerja yang bisa menyebabkan penurunan kinerja dalam penyelesaian pekerjaan”. Maka dari itu Badan Penghubung Provinsi Sulawesi Barat harus mampu mengelola stres kerja pegawainya juga bagi pegawai itu sendiri harus mampu mengendalikan dirinya agar tidak menimbulkan perilaku menyimpang seperti cyberloafing.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Clarissa (2024) bahwa self control dan stres kerja memberikan pengaruh yang signifikan pada perilaku cyberloafing sehingga organisasi perlu mempertimbangkan untuk menerapkan berbagai kebijakan seperti dengan memasang CCTV yang bertujuan untuk memonitor pegawai yang mengakses fasilitas perusahaan berupa wifi untuk kepentingan pribadi bukan untuk pekerjaan, perusahaan dapat mengimplementasikan perangkat lunak atau aplikasi yang dapat membantu untuk memantau dan mengontrol penggunaan internet di tempat kerja, organisasi melakukan pembatasan akses ke situs-situs tertentu yang tidak penting selama jam kerja, dan organisasi juga dapat melakukan sesi penyuluhan dan workshop tentang dampak cyberloafing dan pentingnya self control dengan lebih memahami penyebab terjadinya stres kerja pada pegawai dapat dilakukan dengan cara bagian manajemen sumber daya manusia melaksanakan sesi konseling, organisasi juga dapat melakukan evaluasi beban kerja pegawai secara rutin untuk memastikan bahwa tugas dan tanggung jawab pegawai seimbang dengan waktu kerja atau memberikan umpan balik berupa memberikan penghargaan bagi pegawai yang produktif dan memberikan dukungan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

## **KESIMPULAN**

Work stress berpengaruh terhadap cyberloafing pada pegawai di Badan Penghubung Provinsi Sulawesi Barat. Self control berpengaruh terhadap cyberloafing pada pegawai di Badan Penghubung Provinsi Sulawesi Barat. Work stress dan self control berpengaruh secara simultan terhadap cyberloafing pada pegawai di Badan Penghubung Provinsi Sulawesi Barat.

## **Keterbatasan Penelitian**

Terbatas pada satu instansi. Penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai di Badan Penghubung Provinsi Sulawesi Barat. Oleh karena itu, hasil yang diperoleh belum tentu dapat digeneralisasi untuk pegawai di instansi atau daerah lain. Perbedaan karakteristik organisasi dan budaya kerja dapat memengaruhi hasil penelitian ini. Metode pengumpulan data. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan survei yang mengandalkan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Keterbatasan tersebut dapat memengaruhi validitas hasil penelitian karena responden mungkin memberikan jawaban yang tidak sepenuhnya jujur atau tidak menggambarkan kondisi sesungguhnya.

Pengukuran variable. Pengukuran work stress, self control, dan cyberloafing dilakukan melalui persepsi responden terhadap kondisi tersebut. Karena sifatnya yang subjektif, hal ini mungkin menyebabkan bias dalam penilaian responden terhadap tingkat stres kerja, kontrol diri, dan kebiasaan cyberloafing.

Sampel terbatas. Penelitian ini menggunakan sampel pegawai di Badan Penghubung Provinsi Sulawesi Barat yang jumlahnya terbatas, sehingga tidak dapat mencerminkan seluruh populasi pegawai di sektor pemerintahan atau sektor lainnya secara luas.

Faktor eksternal lainnya. Penelitian ini hanya mengkaji pengaruh work stress dan self control terhadap cyberloafing, sementara ada banyak faktor eksternal lain (seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, atau kebijakan organisasi) yang mungkin juga memengaruhi perilaku cyberloafing yang tidak diteliti dalam studi ini. Pengaruh waktu. Penelitian ini dilaksanakan pada satu titik waktu tertentu, sehingga tidak dapat menggambarkan perubahan atau dinamika yang terjadi seiring waktu dalam hubungan antara work stress, self control, dan cyberloafing.

Metode analisis terbatas. Penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik tertentu yang mungkin tidak mampu mengungkapkan secara menyeluruh hubungan antar variabel. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lanjutan dengan pendekatan metodologi yang lebih beragam untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif.

### **Saran Untuk Penelitian Selanjutnya**

Sebaiknya pegawai Badan Penghubung Provinsi Sulawesi Barat agar lebih menjaga hubungan baik diantara pegawai dengan melakukan komunikasi yang baik sehingga bisa lebih saling menghargai pendapat sesama rekan kerja agar tidak menimbulkan stress kerja yang berdampak pada timbulnya perilaku cyberloafing.

Disarankan kepada pegawai Badan Penghubung Provinsi Sulawesi Barat agar lebih mampu menyesuaikan diri di lingkungan kantor seperti beradaptasi dan menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja dan pimpinan serta mengendalikan diri seperti saat sedang terjadi masalah agar tidak tersulut emosi sehingga mampu memiliki pengendalian diri yang baik dan tidak terjerumus kedalam perilaku cyberloafing.

Saran untuk penelitian selanjutnya, khususnya yang mengkaji tentang perilaku cyberloafing untuk menggunakan variabel baru karena dari hasil pengolahan data, untuk pengaruh work stress dan self control terhadap cyberloafing hanya 23,6% dan tergolong masih lemah, sehingga masih terdapat kemungkinan variabel lain sebesar 76,4% yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya beban kerja, kedisiplinan dan motivasi kerja.

### **REFERENSI**

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadila, Z., Taqwin. Masita. Ardiawan, K. N., Sari, M. E. 2022. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Adiba, W. Z. 2021. *Cyberloafing Baik Atau Buruk? : Exploratory Case Study Karyawan Selama Pandemi Covid-19*. *Jurnal Personalia, Financial, Operasional, Marketing dan Sistem Informasi*. Vol 28. No. 2.
- Alam, R. 2022. *Kelelahan Kerja (Burnout)*. Jogjakarta: Penerbit Kampus.
- Ansory, A. F. Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kediri: Indomedika Pustaka.
- Arifin, A. 2021. *Buku Ajar Statistik Pendidikan*. Sidoarjo: Umsida Press.
- Atwa, B. H. F. 2020. *Hubungan Self Control Dengan Kedisiplinan Belajar Diniyah Ta'limul Muta'allim Siswa Kelas X Di Asrama Putri Al-Ishlahuddiny Kediri Lombok Barat*. Universitas Islam Negeri Mataram.
- Basar, M. S., & Supiyadi, D. (2024). The influence of workload, work stress and work environment on turnover intention in the Herbal liquid production department. *Journal of Management Science (JMMS)*, 7(1), 621-627.
- Dahlan. 2022. *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*. Jayapura: CV Angkasa Pelangi.
- Damayanti, A. 2022. *Pengaruh Stres Kerja Dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Lampung.
- Fattah, A. N. 2023. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV Harfa Creative.
- Fitriyani. 2024. *Hubungan Self Control Dengan Kecenderungan Kecanduan Media Sosial Pada Siswa Di SMA Negeri 2 Tembilahan*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Harefa, H. S. 2019. *Pengaruh Stress Kerja Dan Locus Of Control Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta*. Universitas Sunan Kalijaga. <https://online.binus.ac.id/2022/07/22/cyberloafing-di-tempat-kerja-apakah-selamanya-buruk/> diakses 28 Mei 2024
- Kartinah. 2023. *Pengaruh Pengendalian Diri Dan Stress Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Dosen DI Indonesia*. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)*. Vol. 7. No. 1. E-ISSN 2656-6753.
- Kawiana, I. G. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*. Denpasar: UNHI Press Publishing.
- Lestari, N. D. 2020. *Self Control Pada Mahasiswa Unnes Yang Kecanduan Instagram Ditinjau Dari The Big Five Personality*. Universitas Negeri Semarang.
- Madiistriyatno. S. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Indigo Media.
- Maurhea, S. D. 2020. *Pengaruh Perilaku Cyberloafing Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru*. Universitas Islam Riau Pekanbaru.
- Mubarak, R. 2021. *Pengantar Ekonometrika*. Pamekasan: Duta Media Publishing.
- Narahendra, D. B. 2018. *Pengaruh Stress Kerja Dan Self Control Terhadap Perilaku Cyberloafing*. Universitas Brawijaya.

- Rukhviyanti, N., Susanti, S., Studi Manajemen, P., STAN Indonesia Mandiri, S., & Jakarta No, J. (2020). JSMA (Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi) Pengaruh Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Cutting Pada PT. Kwangduk World Luas Cikalong Wetan.
- Pangalila, C. P. 2024. Pengaruh Self Control Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai PT Hasjrat Abadi Tandean Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 12. No. 1. ISSN. 2303 1174.
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., Sulistyan, R.B. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Lumajang: Widyagama Press.
- Priadana, S. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang: Pascal Books.
- Juniar, R., & Arijanto, A. (2024). The Influence of Workload and Work Stress Mediated by Burnout on Cyberloafing Behavior in the Pharmaceutical Industry's R&D Department. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Perencanaan Kebijakan*, 2(1).
- Sabrina, R. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UMSU Press.
- Sakinah, D. 2022. Hubungan Self-Esteem Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Wilayah Darussalam. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
- Saputri, W. M. 2022. Pengaruh Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Self Control Sebagai Variabel Moderasi Dalam Perspektif Islam. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Sartika, D. 2023. *Stres Kerja*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sulistyan, R. B. 2020. *Perilaku Cyberloafing Di Kalangan Pegawai*. Jawa Timur: Widyagama Press.
- Sumiati. 2019. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Conscientiousness Sebagai Variabel Moderating Pada PT Industri Kapal Indonesia (Persero). Universitas Islam negeri Alauddin Makassar.
- Supriadi, A. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tahta Media Grup.
- Sofyanty, D. 2021. Cyberloafing Ditinjau Dari Kontrol Diri Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah*. Vol. 21 No. 2. ISSN: 1410-9794.
- Wahyuni, F. 2020. Hubungan Antara Self Control Dengan Kecenderungan Perilaku Kenakalan Reaja Di SMA Negeri 10 Kota Bengkulu. Institute Agama Islam Negeri IAIN Bengkulu.
- Wirya, K. S., Andiani, N. D., & Telagawathi, N. L. W. S. (2020). Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1).
- Zulfah. 2021. Karakter Pengendalian Diri. *IQRA: Jurnal Pendidikan Agama Islam*. Vol. 1. No. 1. ISSN: 2580-5304.