

## Pengaruh Loneliness, Self Control Dan Work Environment Terhadap Cyberloafing Pada Karyawan Café A.F Ruang Rindu Kabupaten Mamuju

Laila Rahmatunnisa<sup>1\*</sup>, Muhammad Aqil<sup>2</sup>, Rohsita Amalyah Rasyid<sup>3</sup>, Junaeda<sup>4</sup>, Muhammad Arsyad<sup>5</sup>

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

<sup>1\*</sup> [lailarahmah309@gmail.com](mailto:lailarahmah309@gmail.com)

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

<sup>3</sup> [rhs.rasyid@gmail.com](mailto:rhs.rasyid@gmail.com)

<sup>4</sup> [edha.doraemon92@gmail.com](mailto:edha.doraemon92@gmail.com)

<sup>5</sup> [arsyad@unimaju.ac.id](mailto:arsyad@unimaju.ac.id)

Submitted: 11 August 2025  
Review: 14 August 2025  
Revised: -  
Accepted: 18 August 2025  
Published: 18 August 2025

Citation (APA 7<sup>th</sup>):  
Rahmatunnisa, L., Aqil, M.,  
Rasyid, R. A., Junaeda.,  
Arsyad, M. (2025). Article  
Title. JMB: Journal Of  
Management Branding, Vol 2,  
No. 2 (August) 2025., 142-156



Copyright: © 2025 by the  
authors

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *loneliness self control* dan *work environment* terhadap *cyberloafing* pada karyawan Cafe A.F Ruang Rindu Kabupaten Mamuju. Penelitian ini menggunakan jenis metode kuantitatif, dengan jumlah populasi 32, penentuan ukuran sampel menggunakan total sampling karena jumlah responden sebanyak 32 sehingga seluruh populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, kuesioner dan wawancara. Pengujian kualitas instrument penelitian menggunakan uji validitas dan uji realibilitas. Alat analisis data yang digunakan analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (uji t), uji simultan (uji f) dan untuk mengetahui kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji koefisien detriminasi (uji R<sup>2</sup>). Hasil penelitian menunjukkan (1) *loneliness* tidak memiliki pengaruh terhadap *cyberloafing* secara parsial, (2) *self control* tidak memiliki pengaruh terhadap *cyberloafing* secara parsial, (3) *work environment* berpengaruh secara parsial terhadap *cyberloafing*, dan (4) *loneliness self control* dan *work environment* memiliki pengaruh secara simultan terhadap *cyberloafing*. kemudian untuk kontribusi *loneliness, self control* dan *work environment* terhadap *cyberloafing* tergolong kuat dengan presentase 62,1%, hal ini memiliki arti bahwa variabel prediktor lain sebesar 37,9% yang tidak di jelaskan dalam penelitian ini memiliki kemampuan dalam meningkatkan *cyberloafing* pada karyawan Cafe A.F Ruang Rindu Kabupaten Mamuju

**Kata Kunci:** *Loneliness; Self Control; Work Environment; Cyberloafing*

**Abstract:** This study aims to determine the effect of *loneliness self control* and *work environment* on *cyberloafing* in employees of Cafe A.F Ruang Rindu Rindu Mamuju District. This study uses a type of quantitative method, with a population of 32, determining the sample size using total sampling because the number of respondents is 32 so that the entire population is used as a sample in this study. The data collection techniques used in this study were observation, questionnaires and

\* Author Korespodensi: Laila Rahmatunnisa

Email: [lailarahmah309@gmail.com](mailto:lailarahmah309@gmail.com)

Publisher: Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Mamuju

*interviews. Testing the quality of research instruments using validity tests and reliability tests. Data analysis tools used multiple linear regression analysis, hypothesis testing using partial test (t test), simultaneous test (f test) and to determine the contribution of independent variables to the dependent variable used determination coefficient test ( $R^2$  test). The results showed (1) loneliness has no effect on cyberloafing partially, (2) self control has no effect on cyberloafing partially, (3) work environment has a partial effect on cyberloafing, and (4) loneliness self control and work environment have a simultaneous influence on cyberloafing. Then for the contribution of loneliness, self-control and work environment to cyberloafing is classified as strong with a percentage of 62.1%, this means that other predictor variables of 37.9% which are not explained in this study have the ability to increase cyberloafing in employees of Cafe A.F Ruang Rindu Mamuju District.*

**Keywords:** *Loneliness; Self Control; Work Environment; Cyberloafing*

---

## PENDAHULUAN

Pada era modern saat ini, kehidupan manusia tidak lepas dari teknologi. “Penggunaan teknologi menjadi alat yang tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan sehari-hari. Pemanfaatan teknologi digital dan internet diharapkan mampu meningkatkan efisiensi kerja” namun kenyataannya teknologi dan internet dalam kehidupan tidak selalu digunakan dengan bijak oleh karyawan. “Kenaikan pengguna internet menjadi bukti bahwa peranan teknologi digital dan internet sebagai alat penunjang kegiatan manusia semakin besar dirasakan pentingnya”. Sekarang ini, hampir di setiap organisasi memberikan fasilitas akses internet bagi karyawannya di tempat kerja (Fadri, 2024). Menurut hasil survey yang telah dilakukan oleh asosiasi penyelenggaraan jasa internet Indonesia (APJII) melaporkan penggunaan internet di Indonesia 2024 adalah 79,5% yang didominasi oleh pria 50,7% dan wanita 49,1% (Diakses tgl 13 Mei. apjii.or.id.). Penggunaan internet dari tahun ketahun mengalami peningkatan signifikan. Pada tahun 2020 sebanyak 73,07%, tahun 2022 77,01 dan 2023 78,19% artinya ada peningkatan sebesar 1,4% pada tahun 2024. Penyumbang penggunaan internet terbesar mayoritas adalah gen Z sebanyak 34,40% (apjii.or.id, 2024). Kemudian hasil survei dari badan pusat statistik (BPS) pada tahun 2022, sekitar 66,48% penduduk Indonesia telah mengakses internet, dan angka ini terus mengalami peningkatan setiap tahunnya (Diakses tgl 13 Mei. Yoursay.id) Fenomena *cyberloafing* yang saat ini akan menjadi masalah tersendiri dimana “terpecahnya konsentrasi pada pegawai saat menyelesaikan pekerjaan, dimana seorang pekerja telah ditetapkan harus mampu menjalankan tugasnya dengan baik” dengan “memenuhi tuntutan dan kewajiban yang harus mereka jalankan sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan” (Mirza, 2020).

Fasilitas yang ditawarkan oleh organisasi untuk mempermudah pekerjaan juga dapat berdampak negatif pada perusahaan. Karena fasilitas perusahaan yang memudahkan akses internet bagi karyawan, karyawan cenderung menggunakan internet secara tidak sadar selama jam kerja. Penggunaan internet ini dikenal juga sebagai *cyberloafing*. *Cyberloafing* adalah kegiatan yang sia-sia, “*cyberloafing* dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan penggunaan sumber daya jaringan yang tidak efisien”, membuat organisasi tidak kompetitif (Pangestuari, 2023). *Cyberloafing* adalah kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dengan “mengakses internet untuk hal-hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan mereka, seperti mengakses situs sosial (*facebook, instagram, dan twitter*)”.

*Cyberloafing* memberikan dampak buruk terhadap pegawai, yang mana mereka “menggunakan fasilitas untuk mengakses internet dengan durasi waktu mencapai 7-9 jam per hari yang tidak berkaitan sama sekali dengan pekerjaan yang mereka selesaikan”. Faktor kebosanan kerja, *self control* dan *work environment* memiliki peran dalam mempengaruhi perilaku *cyberloafing* pada pegawai di tempat kerja. Dengan adanya fasilitas yang memadai pada tempat kerja mampu menunjang perilaku *cyberloafing* pada karyawan (Nailul, 2024).

*Cyberloafing* dapat disebabkan oleh faktor beban kerja, karyawan memiliki beban kerja berlebihan cenderung akan menggunakan internet untuk keuntungan pribadi misalnya dalam bentuk bermalasan-malasan (Pangestuari,

2023). Faktor kebosana kerja, *self control* dan *work environment* memiliki peran dalam mempengaruhi perilaku *cyberloafing* pada pegawai di tempat kerja. Dengan adanya fasilitas yang memadai pada tempat kerja mampu menunjang perilaku *cyberloafing* pada karyawan (Nailul, 2024).

*Cyberloafing* dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, di saat karyawan menghabiskan waktu kerja untuk *scroll* internet pribadi, hal ini menyebabkan kurangnya waktu dalam penyelesaian tugas. *Cyberloafing* tidak akan muncul apabila tidak di pengaruhi oleh faktor-faktor berikut, menurut Sholehah (2021) menjelaskan faktor penyebab *cyberloafing* yaitu faktor individu, faktor situasional, dan faktor organisasi.

Faktor Individual yaitu *loneliness*, menurut Akbar (2021) karyawan yang mengalami *loneliness* cenderung mencari kompensasi melalui aktivitas yang dapat memberikan kenyamanan sementara yaitu *cyberloafing*. Faktor Situasional yaitu *self control* kemampuan individu untuk mengendalikan dorongan atau *impuls* yang tidak produktif, terutama ketika ada peluang untuk melakukan aktivitas yang tidak terkait pekerjaan. *Self efficacy* merupakan kemampuan individu memandang dirinya sebagai seseorang yang mempunyai tujuan yang jelas dalam kehidupannya, *self esteem* dan *locus of control* mengacuh pada persepsi individu mengenai kontrol yang menganggap perilaku ataupun kemampuannya dapat mempengaruhi hasil dari suatu situasi (Sholehah, 2021). Faktor organisasi yaitu *work environment*, *work environment* yang bebas memberikan banyak celah pada karyawan untuk dapat mengakses internet, perilaku *cyberloafing* seperti ini harus dikelola dengan baik agar produktivitas karyawan dapat meningkat dan menurunkan perilaku *cyberloafing* (A'dli, 2024).

Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalah penelitian ini adalah: (1) Apakah *loneliness* berpengaruh terhadap *cyberloafing* pada karyawan Cafe A.F Ruang Rindu Kabupaten Mamuju?, (2) Apakah *self control* berpengaruh terhadap *cyberloafing* pada karyawan Cafe A.F Ruang Rindu Kabupaten Mamuju?, (3) Apakah *work environment* berpengaruh terhadap *cyberloafing* pada karyawan Cafe A.F Ruang Rindu Kabupaten Mamuju? (4) Apakah *loneliness*, *self control* dan *work environment* berpengaruh secara signifikan terhadap *cyberloafing* pada karyawan Cafe A.F Ruang Rindu Kabupaten Mamuju ?

penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi ilmiah mengenai *cyberloafing*, *self control*, *loneliness* dan *work environment*. Bagi peneliti, penelitian ini dilakukan untuk memperluas wawasan dan memahami pengaruh perilaku *cyberloafing* Selain itu penulis dapat memperdalam pengetahuan tentang bagaimana *loneliness*, *self control*, dan *work environment* berinteraksi terhadap perilaku karyawan.

Bagi perusahaan, penelitian ini dapat menjadi acuan untuk memahami mengapa *loneliness*, *self control*, dan *work environment* berpengaruh terhadap *cyberloafing*. Penelitian ini diharapkan dapat membantu *manager* dalam mengatasi perilaku *cyberloafing* dan dapat membantu meningkatkan kebijakan karyawan untuk mengurangi perilaku tidak produktif ini. Bagi Universitas Muhammadiyah Mamuju, penelitian ini diharapkan dapat memperluas dan memperkaya referensi-referensi keilmuan yang berkaitan dengan manajemen yang berguna sebagai literatur bacaan maupun rujukan mahasiswa pada perpustakaan kampus.

## KAJIAN LITERATUR

### *Cyberloafing*

*Cyberloafing* didefinisikan sebagai kesengajaan karyawan yang memanfaatkan sumber daya internet perusahaannya ketika bekerja untuk mengakses hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. *Cyberloafing* adalah bentuk penggunaan internet yang bersifat pribadi ditempat kerja *cyberloafing* menghilangkan produktifitas hingga prokrastinasi yang berakhir penurunan gaji hingga pemberhentian jabatan (Sari, 2021).

*Cyberloafing* adalah “istilah atau perilaku yang dianggap negatif oleh masyarakat, yang muncul adanya teknologi telah mempengaruhi pola kehidupan mereka”. Dalam beberapa tahun terakhir, perkembangan teknologi informasi dan ketersediaan internet telah mengubah cara kita beraktivitas di tempat kerja. Meskipun teknologi ini memberikan efisiensi dalam pekerjaan, ia juga membuka celah untuk menghabiskan waktu secara tidak produktif di internet. Perilaku *cyberloafing* dapat “memiliki dampak negatif pada produktivitas dan kinerja di tempat kerja. Selama jam kerja, internet digunakan bukan untuk tugas pekerjaan”, tetapi hanya untuk mengurangi kebosanan di kantor dengan mengakses platform media sosial yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, perilaku seperti itu disebut perilaku *cyberloafing* (Pangalila, 2024). Pengertian *cyberloafing* adalah “penggunaan email dan internet untuk tujuan pribadi pada saat jam kerja, yang diklasifikasikan menjadi dua tingkat, yaitu *cyberloafing* ringan dan *cyberloafing* berat” (Sholehah, 2021). Menurut Nailul (2024) terdapat tiga faktor munculnya perilaku *cyberloafing* yaitu: 1. Faktor Individual. Berbagai ciri diri seseorang meliputi pandangan dan sikap, karakter pribadi yang mencakup rasa malu, kesepian, isolasi, pengendalian diri, harga diri, dan lokasi kontrol, kebiasaan serta kecanduan internet, unsur demografi, hasrat untuk berpartisipasi,

norma masyarakat serta etika pribadi. 2. Faktor organisasi. *Work Environment* memberikan pengaruh terhadap *cyberloafing* dimana ketika manajemen mendukung penggunaan internet di tempat kerja tanpa menjelaskan cara pemanfaatan fasilitas tersebut, hal ini dapat berkontribusi pada peningkatan penggunaan internet untuk tujuan pribadi. 3. Faktor situasional. Tindakan penyimpangan dalam penggunaan internet sering kali muncul ketika karyawan memiliki akses ke internet di lingkungan kerja. Oleh karena itu, perilaku ini sangat dipengaruhi oleh faktor situasional yang signifikan adalah kedekatan fisik (seperti jarak kantor karyawan) dengan atasan.

Sari (2021) membagi *cyberloafing* menjadi dua aspek yaitu: 1. *Emailing Activities* (Aktivitas Email) Kategori *cyberloafing* ini mencakup semua aktivitas penggunaan email yang tidak relevan dengan pekerjaan (untuk kepentingan pribadi) selama jam kerja. Contoh perilaku *cyberloafing* dalam jenis ini adalah memeriksa, membaca, dan menerima email pribadi. 2. *Browsing Activities* (Aktivitas Browsing) *Cyberloafing* ini Merujuk pada segala aktivitas yang dilakukan dengan memanfaatkan akses internet perusahaan untuk mengunjungi situs-situs yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja. Contoh dari perilaku *cyberloafing* ini termasuk mengakses situs olahraga, situs berita, dan situs yang berisi konten dewasa. Menurut Sholehah (2021) indikator *cyberloafing* terbagi dua yakni : 1. *Minor Cyberloafing* merupakan Ini merupakan tipe *cyberloafing* di mana karyawan terlibat dalam berbagai bentuk perilaku penggunaan internet yang tidak relevan dengan pekerjaan. *Cyberloafing* ringan terdiri dari aktivitas seperti menggunakan email atau menjelajahi situs-situs hiburan. Contoh dari *cyberloafing* ringan termasuk mengirim dan menerima email pribadi, memperbarui status di *platform* media sosial, serta berbelanja secara daring. 2. *Serious Cyberloafing* merujuk pada perilaku di mana karyawan terlibat dalam berbagai bentuk penggunaan internet yang berisiko lebih tinggi, karena melanggar norma perusahaan dan dapat dianggap ilegal. Contoh perilaku *cyberloafing* yang serius meliputi perjudian online, pengelolaan situs pribadi, dan mengunjungi situs yang berisi konten pornografi.

### **Loneliness**

*Loneliness* adalah “perasaan yang muncul di dalam diri individu jika jalinan interpersonal mereka tidak dapat melengkapi kebutuhan sosial individu itu sendiri atau bahkan penghargaan sosial mulai menghilang”. Seorang yang merasakan *loneliness* akan lebih mengarah kepada aktivitas internet secara luas seperti penggunaan media sosial mereka secara aktif (Armada, 2023). *Loneliness* adalah “sebuah kondisi emosional dan kognitif yang tidak menyenangkan yang muncul akibat keinginan untuk menjalin hubungan yang akrab, tetapi tidak dapat terwujud”. *Loneliness* membuat individu yang mengalaminya merasa hampa, merasa sendiri dan tidak diinginkan meskipun berada individu tersebut tidak sendiri dan berada di lingkungan yang ramai (Sari, 2021). *Loneliness* adalah perasaan kesedihan yang dialami individu terkait dengan “perasaan, kecanggungan, kebosanan yang individu rasakan, karena individu menilai diri sendiri kurang menarik dibandingkan dengan orang lain, dan tidak puas dengan hubungan sosial di lingkungannya”, sehingga membuat individu sering merasakan depresi (Sholehah, 2021). Dari definisi di atas peneliti menyimpulkan *loneliness* adalah perasaan subjektif yang muncul akibat kesenjangan antara hubungan sosial yang diinginkan dan yang sebenarnya. *Loneliness* tidak hanya bergantung pada kuantitas interaksi sosial, tetapi juga kualitas dan makna hubungan tersebut. Kesepian dapat menyebabkan konsekuensi negatif, seperti motivasi yang menurun, kesulitan dalam bekerja sama, dan kecenderungan *cyberloafing*. Menurut Nathania (2024) terdapat 4 hal yang dapat menyebabkan seseorang mengalami *loneliness*, yaitu: 1. Tidak adanya kekuatan dalam suatu hubungan yang dimiliki seseorang, berdasarkan hubungan yang lemah, dapat membuat individu merasa tidak puas dengan hubungan tersebut. 2. Terjadi perubahan terhadap apa yang diinginkan seseorang dari suatu hubungan. *Loneliness* juga dapat muncul karena terjadi perubahan terhadap apa yang diinginkan seseorang dari suatu hubungan. 3. *Self-esteem loneliness* terkait dengan rendahnya harga diri, individu yang memiliki *self-esteem* yang rendah biasanya merasa tidak nyaman dalam situasi yang berisiko secara sosial. Dalam kondisi ini, mereka cenderung menghindari interaksi sosial tertentu secara berkelanjutan, yang pada akhirnya dapat menyebabkan perasaan kesepian. 4. Perilaku interpersonal akan mempengaruhi kesuksesan seseorang dalam menciptakan ikatan yang diinginkan. Sementara itu, individu yang merasakan kesepian cenderung memiliki penilaian yang baik terhadap orang lain dibandingkan dengan mereka yang tidak merasakannya. Menurut Sholehah (2021) indikator dari *loneliness* yaitu: 1. *Emotional loneliness* Perasaan yang timbul karena kurangnya sosok yang mempunyai ikatan emosional yang dekat. *Emotional loneliness* dapat muncul karena, tidak adanya figure atau seseorang yang memberikan kasih sayang yang intim, seperti ditinggal pergi oleh pasangan. 2. *Social loneliness* Perasaan yang muncul karena kehilangan hubungan atau jaringan sosial yang

lebih luas, seperti teman organisasi atau rekan kerja. *Social loneliness* merupakan bentuk *loneliness* yang dapat membuat seseorang merasa diasingkan, bosan, cemas serta tidak ikut berpartisipasi dalam kelompok, organisasi, atau komunitas yang didalamnya mengharuskan adanya kebersamaan, aktivitas, dan minat. Menurut Sari (2021) *loneliness* didasari oleh tiga indikator yaitu: 1. *Family loneliness* Individu merasa kurang mendapat dukungan dari keluarga, seperti kekeluargaan yang renggang, serta kondisi tinggal terpisah dengan keluarga akan cenderung merasakan kesepian. 2. *Friendship loneliness* Hubungan dengan teman penting untuk dijaga karena teman bisa menjadi agen sosialisasi dengan saling bertukar cerita, menceritakan hobi yang sama dan kebiasaan karena imajinatif yang cenderung sama. Individu yang tidak memiliki teman dan sulit menjalin hubungan pertemanan dengan orang lain akan cenderung merasa kesepian. 3. *Loneliness in a larger group* Individu merasa kesepian jika ia tidak memiliki keterlibatan dengan kelompoknya, tidak ikut partisipasi dalam kelompok serta merasa diasingkan dan dikucilkan. 4. *Romantic-sexual loneliness* Hubungan dengan pasangan yang renggang dan kurang dukungan dan rasa kasih sayang dari pasangan dapat membuat orang merasa tidak dicintai hingga merasa kesepian.

### ***Self Control***

*Self control* menunjukkan “kemampuan untuk mengontrol impuls, baik yang bersumber dari dalam diri seseorang maupun yang berasal dari luar dirinya”. *Self control* merupakan kemampuan seseorang dalam “mengendalikan dorongan atau impuls ketika dihadapkan dengan rintangan atau godaan, dan dikaitkan dengan kesejahteraan fisiologis dan psikologis”, serta kemampuan seseorang dalam mengubah dorongan dan perilaku yang tidak diinginkan tersebut (Diah, 2023). *Self control* merupakan kapasitas individu harus dapat mengendalikan reaksi emosional yang implusif terhadap keinginan untuk memperoleh sesuatu, terutama saat mereka belum memiliki kemampuan finansial yang cukup. “*Self Control* atau pengendalian diri pada dasarnya adalah suatu mekanisme yang dapat membantu individu dalam mengatur dan mengarahkan perilaku” (Pangalila, 2024). Dari definisi di atas peneliti menyimpulkan *self control* ialah kemampuan individu untuk mengambil keputusan yang akan memberikan keuntungan dan manfaat jangka panjang, serta kemampuan untuk mengendalikan diri dari tindakan yang berpotensi merugikan baik dalam waktu sekarang maupun di masa depan dengan menunda kepuasan segera. *Self control* didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mengelola perilakunya sendiri dan kemampuan untuk menekan atau menahan dorongan yang timbul. Menurut Pangalila (2024) faktor *self control* adalah sebagai berikut: 1. Orang tua, hubungan dengan orang tua membuktikan bahwa orang tua mempengaruhi pengendalian diri anak-anaknya. Apabila orangtua mendidik anaknya dengan cara yang ketat dan otoriter, maka anak akan mengalami penurunan kemampuan pengendalian diri dan kepekaan terhadap kejadian yang dihadapinya. 2. Faktor budaya, setiap individu yang berada dalam suatu lingkungan akan terkait budaya di lingkungan tersebut. Setiap lingkungan akan mempunyai suatu budaya yang berbeda dengan lingkungan lainnya. Hal ini mempengaruhi kemampuan seseorang untuk mengendalikan dirinya sebagai anggota lingkungan.

Menurut Diah (2023) *self control* memiliki tiga aspek indikator, yaitu: 1. Mengontrol Perilaku (*behavior control*) Mengontrol perilaku merupakan kemampuan seseorang dalam mengendalikan dirinya, dan kemampuan untuk mengubah suatu keadaan yang tidak menyenangkan. 2. Mengontrol Kognitif (*cognitif control*) Mengontrol kognisi ini merupakan keahlian seseorang untuk dapat mengolah informasi yang tidak diinginkan untuk mengurangi tekanan. 3. Mengontrol keputusan (*decisional control*) Mengontrol keputusan merupakan keahlian seseorang dalam memilah hasil dan menentukan tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut Ghufron (2011) yang menyatakan ada lima aspek *self control* yaitu: 1. *Self-Discipline*, aspek ini menilai kedisiplinan diri individu dalam bekerja. Disiplin, dalam konteks ini, berarti bahwa individu dapat berfokus pada tugas yang sedang dikerjakan. Orang yang memiliki disiplin diri tinggi mampu menahan diri dan terhindar dari gangguan hal-hal lain yang mengalihkan perhatiannya. 2. *Deliberate/Non-Impulsive*, aspek ini menilai kecenderungan individu untuk mengambil tindakan non-implusif. Orang yang mempunyai kecenderungan sengaja/implusif mempunyai penilaian yang baik, berhati-hati, dan tidak mengambil keputusan atau tindakan yang tergesa-gesa. 3. *Healthy Habits*, menyusun tentang perilaku atau gaya hidup sehat seseorang. Seseorang yang memiliki kebiasaan sehat cenderung dapat menolak hal-hal yang bisa berdampak negatif bagi dirinya, meskipun hal tersebut terlihat menarik. 4. *Work Ethic*, menilai tentang etika individu dalam melakukan aktivitas sehari-hari. Individu yang memiliki *work ethics* mampu menyelesaikan tugas tanpa terpengaruh hal-hal yang ada diluar tugasnya. 5. *Reliability*, menilai kemampuan individu dalam menangani

sebuah tantangan. Individu yang memiliki reliabilitas mampu melaksanakan rencana jangka panjang dalam pencapaian tertentu.

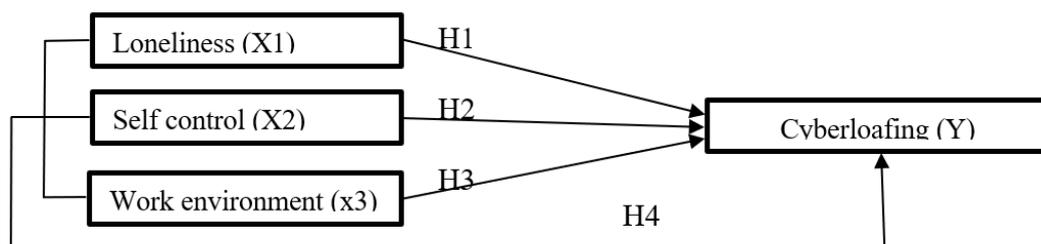
### Work Environment

*Work environment* adalah “segala sesuatu disekitar para pekerja, dimana keadaan tersebut mempengaruhi aktifitas dalam menyelesaikan tugas karyawan”. *Work environment* juga dapat diartikan “keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”. *Work environment* ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Yusnia, 2021).

*Work environment* merupakan “pengaturan atau kondisi fisik, fitur sosial, semua aspek lain yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi kinerja dalam pekerjaan seorang” karyawan dan semua organisasi secara umum berada di bawah istilah *work environment*. Elemen-elemen *work environment* ini dapat berdampak dalam berbagai cara seperti mempengaruhi kesejahteraan individu, hubungan dengan rekan kerja di organisasi, kolaborasi, efisiensi kesehatan karyawan dan banyak lagi (Shammout, 2021). Dari definisi di atas peneliti menyimpulkan *Work Environment* adalah segala hal di sekitar pegawai, baik fisik maupun non-fisik, yang mempengaruhi aktivitas dan kinerja mereka. *Work environment* mencakup faktor-faktor seperti pencahayaan, sirkulasi udara, gangguan, warna, fasilitas, hubungan antar pegawai, kesempatan berkembang, dan keamanan kerja. Menurut Dewi (2024) secara umum *work environment* terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. *Work environment* adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi: 1.Rencana Ruang Kerja. Ini mencakup kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, yang memiliki dampak besar terhadap kenyamanan dan penampilan kerja karyawan. 2.Rancangan Pekerjaan. Ini meliputi peralatan dan prosedur kerja, peralatan yang tidak sesuai dengan tugasnya dapat memengaruhi kesehatan dan hasil kerja karyawan. 3.Kondisi *work environment*. Penerangan dan kebisingan sangat berpengaruh terhadap kenyamanan pekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan, dan pencahayaan yang tepat sangat memengaruhi kondisi seseorang dalam melaksanakan tugas. 4.Tingkat *Visual Pripacy* dan *Acoustical Privacy*. Pada tingkat pekerjaan tertentu, diperlukan ruang kerja yang memberikan privasi bagi karyawan. Privasi di sini berarti kebebasan pribadi terkait hal-hal yang menyangkut diri dan kelompoknya .

Menurut Yusnia (2021) yang menjadi indikator *work environment* adalah sebagai berikut: 1. Penerangan. Tingkat pencahayaan yang tersedia di area kerja. 2.Suhu udara. Suhu dan kelembapan yang ada di lingkungan kerja. 3. suara bising. Keberadaan suara yang dapat mengganggu konsentrasi kerja. 4. Penggunaan warna. Pemilihan warna dinding ruangan untuk meningkatkan kenyamanan bagi karyawan. 5. Ruang gerak yang diperlukan. Luasnya ruang kerja yang diperlukan untuk memudahkan aktivitas karyawan. 6. Keamanan lingkungan kerja. Jaminan keamanan dalam lingkungan kerja. 7. Hubungan karyawan. Kualitas hubungan antar karyawan di lingkungan kerja. Sedangkan Indikator *work environment* oleh Nailul (2024) yaitu sebagai berikut: 1. Suasana kerja, suasana kerja merujuk pada kondisi di sekitar karyawan saat mereka melaksanakan tugas, yang dapat mempengaruhi efektivitas pekerjaan. 2.Hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan rekan kerja adalah interkasi yang harmonis dan bebas dan intrik di antara sesama kolega. 3.Tersedianya fasilitas kerja, ini berarti bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran pekerjaan harus lengkap dan mutakhir. Fasilitas kerja yang memadai, meskipun tidak baru, merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung proses kerja.

### Kerangka Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif menurut Abdussamad (2024) kuantitatif yakni metode ilmiah yang memanfaatkan data dalam format angka dan statistik untuk melakukan pengukuran, analisis, dan interpretasi terhadap fenomena yang diteliti. Dalam pada penelitian kuantitatif, data dikumpulkan dan diolah dengan cara yang sistematis untuk memperoleh hasil yang dapat diukur secara objektif. Untuk data yang akan digunakan ada dua yakni kuantitatif dan kualitatif, berikut uraian penjelasannya.

## HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan bertujuan untuk mengukur dan konsistensi suatu alat ukur agar dapat digunakan untuk mengukur hal yang seharusnya diukur. Validitas instrumen adalah hal yang penting untuk dipahami, sehingga dapat dipastikan bahwa alat ukur tersebut memberikan hasil yang akurat. Pengujian ini membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Kriteria perhitungan  $r_{tabel}$  di hitung menggunakan tingkat signifikan  $\alpha$ : 0,05. Untuk mengetahui nilai dari  $r_{hitung}$  dapat dilakukan dengan cara *output* SPSS pada *pearson correlation*. Selanjutnya untuk mengetahui nilai  $r_{tabel}$  dilakukan terlebih dahulu menentukan probabilitas/signifikansi, lalu menentukan *degree of freedom* dengan formulasi:  $df$ ;  $N-2$  ( $N$  adalah sampel) setelah itu melihat table distribusi *product moment*.

$$Df = N-2$$

Dimana jumlah  $N$  (sampel) adalah 32

$$Df = 32-2$$

$$= 30$$

Diperoleh nilai  $r_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05=0,3494, berikut hasil dari olah data uji validitas pada variable loneliness (X1), self control (X2), work environment (X3) dan cyberloafing (Y)

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Butir pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket
Loneliness (X1)	Pernyataan 1	0.917	0.3494	valid
	Pernyataan 2	0.940	0.3494	valid
	Pernyataan 3	0.762	0.3494	valid
	Pernyataan 4	0.925	0.3494	valid
Self control (X2)	Pernyataan 1	0.858	0.3494	valid
	Pernyataan 2	0.841	0.3494	valid
	pernyataan 3	0.784	0.3494	valid
	pernyataan 4	0.787	0.3494	valid
	pernyataan 5	0.696	0.3494	valid
	pernyataan 6	0.844	0.3494	valid
work environment (X3)	pernyataan 1	0.701	0.3494	valid
	pernyataan 2	0.900	0.3494	valid
	pernyataan 3	0.841	0.3494	valid
	pernyataan 4	0838	0.3494	valid
	pernyataan 5	0.832	0.3494	valid
	pernyataan 6	0.795	0.3494	valid
	pernyataan 7	0.737	0.3494	valid
	pernyataan 8	0.784	0.3494	valid
	pernyataan 9	0.941	0.3494	valid

pernyataan 10	0.868	0.3494	valid
pernyataan 11	0.855	0.3494	valid
pernyataan 12	0.885	0.3494	valid
pernyataan 13	0.722	0.3494	valid
pernyataan 14	0.614	0.3494	valid
Cyberloafing (Y) pernyataan 1	0.839	0.3494	valid
pernyataan 2	0.825	0.3494	valid
pernyataan 3	0.822	0.3494	valid
pernyataan 4	0.814	0.3494	valid

Sumber: Data primer setelah diolah, 2025

Hasil dari pengujian pada tabel 35 memprestasikan bahwa tiap butiran instrument penelitian yang digunakan memiliki nilai *pearson correlation* ( $r_{hitung}$ ) lebih besar dari *product moment* ( $r_{tabel}$ ), ini menunjukkan bahwa seluruh butiran yang digunakan dalam penelitian ini valid serta memenuhi kriteria atau syarat untuk dilanjutkan dalam pelaksanaan penelitian.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *cronbach's alpha* dengan *cronbach's alpha standart* (0,60) Jika nilai alpha > dari tingkat signifikansi maka instrument diterima. Jika nilai alpha < dari tingkat signifikansi maka instrumen ditolak.

Table 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrument Penelitian

Variabel	Cronbach's alfa	Cronbach's alfa standart	ket
Loneliness	0,910	0,60	valid
Self Control	0,887	0,60	valid
Work Environment	0,959	0,60	valid
Cyberloafing	0,836	0,60	valid

Sumber: Data primer setelah diolah, 2025

Hasil dari pengujian pada tabel 36 menerangkan bahwa tiap variabel memiliki nilai yang lebih besar dari nilai alpha standar 0,60, ini menunjukan bahwa variabel yang digunakan layak untuk dilanjutkan dalam pelaksanaan penelitian.

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, diperoleh model persamaan regresi untuk mengetahui pengaruh *loneliness* ( $X_1$ ), *self control* ( $X_2$ ), dan *work environment* ( $X_3$ ) terhadap *cyberloafing* ( $Y$ ). Model persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :  $Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + e$

Table 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		$\beta$	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(constant)	2,982	1,675		1,780	0,086
	Loneliness	0,297	0,148	0,360	2,007	0,055
	Self Control	-0,033	0,164	-0,050	-0,199	0,844
	Work environment	0,154	0,061	0,549	2,526	0,017

a. Dependent Variabel: Cyberloafing

Sumber: Data primer setelah dianalisis peneliti, 2025

Data hasil analisis regresi linier berganda yang disajikan dalam tabel 3 diatas didapatkan:  $Y = 2,982 + 0,297(x_1) - 0,033(x_2) + 0,154(x_3) + e$

Interprestasi dari analisis tersebut:

Nilai konstanta sebesar 2,982 artinya *cyberloafing* pada Cafe A.F Ruang Rindu Kabupaten Mamuju sebelum mengalami perubahan atau dalam keadaan konstan sebesar 2,982.

Nilai b1 sebesar 0,297 pada variabel *loneliness* artinya, jika *loneliness* mengalami peningkatan maka *cyberloafing* juga akan mengalami peningkatan atau setiap peningkatan satu satuan dalam *loneliness* akan meningkatkan *cyberloafing* sebesar 0,297 satuan.

Nilai b2 sebesar -0,033 pada variabel *self control* dalam artian jika *self control* menurun maka *cyberloafing* akan mengalami peningkatan, atau setiap kenaikan satu satuan dalam *self control* akan menurunkan *cyberloafing* sebesar -0,033 satuan.

Nilai b3 sebesar 0,154 pada variabel *work environment* dalam artian jika *work environment* mengalami peningkatan maka *cyberloafing* juga ikut mengalami peningkatan, atau setiap peningkatan satu satuan dalam *work environment* akan meningkatkan *cyberloafing* sebesar 0,154 satuan.

### Pengujian Hipotesis Penelitian

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

##### Hasil Uji t (Parsial)

Uji t atau uji parsial dilakukan guna mengetahui tingkat hubungan atau seberapa besar perubahan variabel independen mempengaruhi sebagian variasi pada variabel dependen. Proses pengujian dapat dilihat dengan melihat nilai thitung dan nilai ttabel lalu membandingkannya. jika nilai t hitung > t tabel dikatakan berpengaruh parsial. Jika nilai t hitung < t tabel dikatakan tidak berpengaruh secara parsial. Parameter penentuan keputusan dilihat pada nilai signifikan jika angka sig < 0,05 dikatakan signifikan, sedangkan jika angka sig > 0,05 dikatan tidak signifikan.

Formulasi rumus ttabel :  $a/2 = N-K$

$0,05/2 = 32 - 4$

$0,025 = 28$  (ttabel = 2,048)

Dari hasil perhitungan diatas maka nilai ttabel didapatkan adalah 2,048. Berikut hasil uji t (parsial):

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

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	$\beta$	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (constant)	2,982	1,675		1,780	0,086
Loneliness	0,297	0,148	0,360	2,007	0,055
Self Control	-0,033	0,164	-0,050	-0,199	0,844
Work environment	0,154	0,061	0,549	2,526	0,017

a. Dependent Variabel: Cyberloafing

Sumber: Data primer setelah dilakukan pentabulasian data, 2025

Berikut interprestasi untuk table dari hasil uji t tersebut:

Hasil dari analisis lonliness (X1) diperoleh nilai thitung 2,007 lebih kecil dari nilai ttabel 2,048 dan nilai signifikannya 0,055 lebih besar dari 0,05. Dengan ini pernyataan hipotesis pertama loneliness berpengaruh terhadap cyberloafing pada karyawan Cafe A.F Ruang Rindu Kabupaten Mamuju, ditolak. Hasil analisis self control (X2) diperoleh nilai thitung -0,199 lebih kecil dari nilai ttabel 2,048 dan nilai signifikannya 0,844 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian hipotesis kedua self control berpengaruh terhadap cyberloafing pada karyawan Café A.F Ruang Rindu Kabupaten Mamuju, ditolak. Dan hasil dari analisis work environment (X3) diperoleh nilai thitung 2,526 lebih besar dari nilai ttabel 2,048 dengan nilai signifikannya 0,017 lebih kecil dari 0,05. Pernyataan hipotesis ketiga work environment berpengaruh terhadap cyberloafing pada karyawan Café A.F Ruang Rindu Kabupaten Mamuju, diterima.



karyawan dalam melakukan *cyberloafing*. Artinya karyawan yang merasa *loneliness* tidak selamanya melakukan *cyberloafing* bisa saja karyawan melakukan hal-hal lain ketika merasa *loneliness*, jika karyawan mendapatkan masukan positif dalam menghadapi rasa *loneliness* maka karyawan dapat mengatasi *loneliness* secara baik dan menghindari *cyberloafing*.

### **Pengaruh Self Control Terhadap Cyberloafing Pada Karyawan Café A.F Ruang Rindu Kabupaten Mamuju**

Hasil analisis menunjukkan nilai  $t_{hitung} -0,199 < t_{tabel} 2,048$  sementara itu perolehan taraf signifikasinya  $0,844 > 0,05$  hasil analisis data ini diinterpretasikan bahwa “*self control* tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap *cyberloafing* pada karyawan Cafe A.F Ruang Rindu Kabupaten Mamuju”. Hasil pengujian tersebut mendeskripsikan asumsi awal yang diajukan peneliti terbantahkan dan menjawab bahwa hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini di tolak. Hasil dari pengelolaan data menunjukkan bahwa *self control* tidak memiliki pengaruh parsial dan tidak signifikan terhadap *cyberloafing* pada karyawan Cafe A.F Cafe Ruang Rindu Kabupaten Mamuju, sehingga hipotesis kedua ditolak. Hal ini menjelaskan bahwa *self control* karyawan Cafe A.F Ruang Rindu Kabupaten Mamuju mengindikasikan bahwa tingkat kemampuan individu dalam mengendalikan dirinya tidak secara signifikan mempengaruhi kecenderungan untuk melakukan *cyberloafing*.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Diaz (2023) yang menyatakan bahwa “*self control* tidak memiliki pengaruh terhadap *cyberloafing* pada karyawan” yang artinya tidak selamanya *self control* dapat membuat karyawan melakukan *cyberloafing*, bisa saja ada faktor lain seperti menurunnya produktivitas kerja yang dapat menyebabkan karyawan melakukan *cyberloafing* pada saat jam kerja. “*Self control* tidak memiliki pengaruh terhadap *cyberloafing*” (Agustiana, 2021) *self control* tidak menjadi faktor utama dalam karyawan melakukan *cyberloafing* bisa saja komitmen atau stress kerja yang menjadi salah satu penyebab karyawan melakukan *cyberloafing*. Penelitian ini berbanding terbalik dengan Pramesti (2025) yang menyatakan bahwa “*self control* memiliki pengaruh terhadap *cyberloafing*”. Sama halnya yang dilakukan oleh Diah (2023) yang menjelaskan “*self control* memiliki pengaruh terhadap *cyberloafing*”. Artinya semakin rendah *self control* maka akan memiliki kecenderungan perilaku *cyberloafing*. Berdasarkan hasil dari penelitian yang dibandingkan dengan penelitian-penelitian yang relevan lainnya, disimpulkan bahwa *self control* tidak berpengaruh terhadap *cyberloafing* pada karyawan Cafe A.F Ruang Rindu Kabupaten Mamuju. Hal ini menunjukkan bahwa adanya faktor lain yang mempengaruhi terjadinya *cyberloafing* pada karyawan seperti tingkat stress meningkat, menurunnya produktivitas karyawan dan komitmen terhadap tempat kerja sudah berkurang.

### **Pengaruh Work Environment Terhadap Cyberloafing Pada Karyawan Café A.F Ruang Rindu Kabupaten Mamuju**

Hasil analisis menunjukkan nilai  $t_{hitung} 2,526 > nilai t_{tabel} 2,048$  sementara itu perolehan taraf signifikasinya  $0,017 < 0,05$ . Hasil analisis data ini diinterpretasikan bahwa “*work environment* memiliki pengaruh signifikan terhadap *cyberloafing* pada karyawan Cafe A.F Ruang Rindu Kabupaten Mamuju”. Hasil pengujian tersebut memperkuat asumsi awal yang diajukan peneliti dan menjawab bahwa hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Dari pengelolaan data menunjukan bahwa *work environment* memiliki pengaruh signifikan terhadap *cyberloafing* pada karyawan Cafe A.F Ruang Rindu Kabupaten Mamuju, sehingga hipotesis ketiga diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik fasilitas yang tersedia di *work environment* maka semakin besar juga peluang untuk melakukan perilaku *cyberloafing*. Demikian pula sebaliknya fasilitas tidak memadai seperti tidak adanya perangkat teknologi maka karyawan semakin kecil untuk melakukan perilaku *cyberloafing*. *Work environment* memberikan dampak yang besar pada karyawan Cafe A.F Ruang Rindu Kabupaten Mamuju dalam melaksanakan pekerjaan.

*Work environment* yang mendukung memberikan peluang untuk karyawan dalam melakukan *cyberloafing* di tempat kerja, dengan ketersediaan fasilitas-fasilitas teknologi untuk mengakses internet karyawan dengan mudah melakukan *browsing* atau bermain sosmed saat jam bekerja kurangnya pengawasan dari manajemen pihak cafe membuka celah bagi karyawan untuk melakukan perilaku *cyberloafing*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Nailul (2024) menyatakan “*work environment* memiliki pengaruh terhadap *cyberloafing*”. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Yusnia (2021) mengemukakan “*work environment* memiliki pengaruh terhadap *cyberloafing*”. *Work environment* yang mendukung, seperti fasilitas

yang terkoneksi dengan internet hubungan antara karyawan tidak pernah terjadi konflik, serta suhu ditempat kerja sangat sejuk mampu mendorong karyawan untuk melakukan *cyberloafing*. Penelitian Wiranata (2024) juga memperkuat penelitian ini bahwa “*work environment* memiliki pengaruh terhadap *cyberloafing* pada karyawan”. Berbeda dengan penelitian Mubarak (2024) yang menyatakan bahwa “*work environment* tidak memiliki pengaruh terhadap *cyberloafing*”. Artinya baik buruk *work environment* belum tentu meningkatkan atau menurunkan perilaku *cyberloafing*. Berdasarkan hasil temuan pada penelitian ini serta penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa *work environment* mempengaruhi karyawan dalam bekerja. *Work environment* yang memberika fasilitas yang memadai mampu memberikan dampak negatif pada karyawan seperti penggunaan *handphone* saat jam bekerja, tidur dan nonton tv. Penggunaan fasilitas pada karyawan ini dapat mempengaruhi pelayanan pada cafe tersebut.

### **Pengaruh Loneliness, Self Control Dan Work Environment Terhadap Cyberloafing Pada Karyawan Café A.F Ruang Rindu Kabupaten Mamuju**

Analisis menunjukkan nilai  $F_{hitung} 15,312 >$  nilai  $F_{tabel} 2,947$  sementara itu perolehan taraf nilai signifikansinya  $0,000 < 0,05$ . Hasil analisis data simultan ini di interprestasikan bahwa “*loneliness, self control* dan *work environment* memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap *cyberloafing* pada karyawan Cafe A.F Ruang Rindu Kabupaten Mamuju. Hasil pengujian tersebut memperkuat asumsi awal yang diajukan peneliti dan menjawab bahwa hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Dari penelitian ini menunjukkan bahwa *loneliness, self control* dan *work environment* memiliki pengaruh secara simultan terhadap *cyberloafing* pada karyawan Cafe A.F Ruang Rindu Kabupaten Mamuju, Sehingga hipotesis keempat diterima. Hasil tanggapan responden yang terdapat pada kuesioner memperkuat temuan ini. Mayoritas responden menyatakan bahwa mereka sering tidak memperhatikan jobdesk masing-masing karena teralihkan sosial media karena adanya dukungan secara tidak langsung dari lingkungan sekitar untuk bermain sosmed dan lainnya. Selain itu, beberapa responden memperliatkan adanya rasa jenuh disaat jam kerja sehingga dapat meningkatkan karyawan untuk mengalihkan jenuh untuk bermain sosmed atau tiktok untuk menghilangkan rasa jenuhnya. Serta kurangnya kontrol pada diri karyawan dapat meningkatkan karyawan untuk melakukan kegiatan bermain internet.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa *loneliness* mampu membuat karyawan mengalihkan fokus mereka untuk menggunakan internet untuk menghilangkan rasa *lonelinessnya* dan kurangnya *self control* pada diri karyawan mampu membuat karyawan lupa akan *jobdesk* masing-masing dan dukungan *work environment* dalam bekerja mampu memberikan dampak yang besar terhadap karyawan dalam bermain sosial media dan kegiatan internet lainnya.

### **KESIMPULAN**

*Loneliness* tidak memiliki pengaruh terhadap *cyberloafing* pada karyawan Cafe A.F Ruang Rindu Kabupaten Mamuju, hal ini menunjukkan hipotesis yang diajukan ditolak.

*Self control* tidak memiliki pengaruh terhadap *cyberloafing* pada karyawan Cafe A.F Ruang Rindu Kabupaten Mamuju, hal ini menunjukkan hipotesis yang diajukan ditolak.

*Work environment* memiliki pengaruh terhadap *cyberloafing* pada karyawan Cafe A.F Ruang Rindu Kabupaten Mamuju, hal ini menunjukkan hipotesisi yang diajukan diterima.

*Loneliness, self control* dan *work environment* memiliki pengaruh signifikan terhadap *cyberloafing* pada karyawan Cafe A.F Ruang Rindu Kabupaten Mamuju artinya hipotesis yang diajukan diterima.

### **Keterbatasan penelitian**

Penelitian ini dilakukan di satu lokasi, yaitu Cafe A.F Ruang Rindu Kabupaten Mamuju, sehingga hasilnya belum tentu dapat dipenyamaratakan ke seluruh cafe lainnya.

Penelitian ini belum memperhitungkan adanya variabel mediasi yang bisa saja berperan dalam hubungan antara *loneliness, self control* dan *work environment* terhadap *cyberloafing*. Dengan ini, proses yang menghubungkan antara variabel independen dengan *cyberloafing* belum tergambarkan secara menyeluruh.

Penelitian ini menggunakan tiga variabel utama, yaitu *loneliness, self control*, dan *work environment*. Masih adanya kemungkinan variabel lain yang dapat mempengaruhi *cyberloafing* namun tidak di ikutkan dalam analisis penelitian ini.

### Implikasi

Berdasarkan hasil dari temuan penelitian ini yang telah dilaksanakan, dapat dijelaskan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut : 1. Implikasi Teoritis. Secara teoritis temuan dalam penelitian ini memperlihatkan bahwa tingkat *cyberloafing* dapat dipengaruhi oleh *work environment*, *loneliness* serta *self control* tidak memiliki pengaruh dengan begitu, hasil dari penelitian ini dapat menambah temua-temuan studi terkait dengan *cyberloafing*. 2. Implikasi Praktis. Pertama adanya perasaan *loneliness* pada karyawan Cafe A.F Ruang Rindu Kabupaten Mamuju bukan alasan yang tepat untuk karyawan mengalihkan ke penggunaan *handphone* saat jam bekerja terutama untuk bermain sosmed ada banyak faktor lain yang menjadi penyebab karyawan bermain sosmed pada saat jam bekerja. Untuk mengatasi ini manajemen cafe sendiri harus memperhatikan kesehatan mental karyawan untuk menunjang karyawan dalam bertanggung jawab pada jobdesk masing-masing. Kedua dapat atau tidak dapatnya *self control* pada diri karyawan pada saat jam bekerja tidak membuat karyawan untuk melakukan kegiatan *cyberloafing* serta menunda *jobdesk* mereka, perlu diperhatikan penguasaan *self control* pada karyawan tidak selamanya untuk bermain sosmed bisa saja karyawan melakukan aktivitas lain untuk menunjang pekerjaan mereka. Ketiga besarnya dampak *work environment* terhadap perilaku karyawan yang mampu memicu karyawan dalam menunjukkan *cyberloafing* pada Cafe A.F Ruang Rindu Kabupaten Mamuju. Untuk mengurangi hal ini, manajemen cafe harus memperhatikan lebih dalam lagi mengenai permasalahan lingkungan sekitarnya, tingkat perilaku karyawan serta kesehatan dan kenyamanan lingkungan karyawan serta mampu menekan *cyberloafing* pada karyawan. Tujuan penangan ini untuk meningkatkan produktivitas dan tanggung jawab karyawan terhadap *jobdesk* masing-masing.

### Saran

Hasil penelitian yang telah dilaksanakan, peneliti berkewajiban memberikan saran berupa masukan sebagai bahan pertimbangan agar sistem pengelolaan sumber daya manusia pada Cafe A.F Ruang Rindu Kabupaten Mamuju dapat berjalan baik: 1. Hasil survei pada karyawan Cafe A.F Ruang Rindu Kabupaten Mamuju, dari 32 responden terdapat 14 responden menjawab setuju dan 7 responden menjawab tidak setuju pada indikator *loneliness* dengan pernyataan “saya sering merasa bosan ketika berada di tempat kerja” ini menunjukkan sebagian karyawan merasakan bosan ketika berada di tempat kerja sehingga mereka mencari pelarian dengan tindakan *cyberloafing*. Disarankan agar manajemen cafe memberikan *workshop* atau pelatihan pengembangan diri untuk karyawan agar dapat mengatasi permasalahan-permasalahan yang dapat menimbulkan tindakan negatif seperti *cyberloafing*. 2. Hasil survei pada karyawan Cafe A.F Ruang Rindu Kabupaten Mamuju, dari 32 responden terdapat 6 responden menjawab setuju dan 12 responden menjawab tidak setuju pada indikator *self control* dengan pernyataan “saya kurang mampu mengontrol informasi-informasi yang saya terima ketika bekerja di tempat kerja saya” ini menunjukkan sebagian, karyawan karena tidak memahami dan tidak dapat menangkap informasi yang diberikan, untuk mengkonfirmasi ulang dengan tidak sengaja karyawan melakukan tindakan *cyberloafing* melalui *chattan via whatsapp*, disarankan agar manajemen cafe dalam menyampaikan informasi menggunakan kalimat yang lebih dapat di mengerti. Perlu komunikasi yang aktif agar kedepannya karyawan lebih dapat memahami segala instruksi yang diberikan oleh atasan. 3. Hasil survei pada Karyawan Cafe A.F Ruang Rindu Kabupaten Mamuju, dari 32 responden terdapat 7 responden setuju dan 12 responden tidak setuju pada indikator *work environment* dengan pernyataan “didalam ruangan saya terdapat warna kontras sehingga mengganggu saya dalam bekerja” ini menunjukkan sebagian karyawan terganggu oleh warna interior yang ada pada cafe, penggunaan warna berdampak cukup signifikan terhadap karyawan, bisa saja karena warna yang kontras dapat mengganggu pengelihatan serta dapat mengganggu *mood* ketika bekerja. Hal ini dapat menjadi alasan karyawan melakukan tindakan *cyberloafing* saat bekerja. Disarankan agar manajemen cafe lebih memperhatikan penggunaan warna serta interior lainnya, ada kalanya mendengarkan saran dari karyawan dalam melakukan renovasi agar kedepannya karyawan merasa nyaman di tempat kerja. 4. Hasil survei pada karyawan Cafe A.F Ruang Rindu Kabupaten Mamuju, pada indikator *cyberloafing* dengan pernyataan “saya kerap membalas email yang masuk pada email saya yang tidak ada kaitanya sama sekali dengan pekerjaan saya” ini menunjukkan sebagian karyawan apabila mendapatkan notifikasi email ia kerap membalas email tersebut yang artinya karyawan melakukan tindakan *cyberloafing* pada saat jam kerja. Disarankan agar manajemen cafe lebih meningkatkan pengawasan baik secara langsung maupun lewat kamera pengawas. Memberikan pelatihan pengembangan diri serta kontrol diri terhadap karyawan agar lebih bertanggung jawab terhadap *jobdesk* masing-masing serta menggunakan fasilitas cafe dengan bijak.

## REFERENSI

- A'dli, N., & A'dli, N. (2024). Gambaran Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Petugas Casemix Di Rsu Madina Bukittinggi Tahun 2024 (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah).
- Abdussamad, J., Sopingi, I., HI, S., Sy, M., Setiawan, B., Sibua, N., & MM, S. (2024). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan mixed methode: buku referensi.
- Agustina, PE (2021). Pengaruh komitmen organisasi, stres kerja, dan *self control* terhadap perilaku *cyberloafing* (studi pada karyawan cv. surya indah motor jepara)., Thesis
- Akbar, S. K., & Abdullah, E. S. P. S. (2021). Hubungan Antara Kesepian (*Loneliness*) Dengan Self Disclosure Pada Mahasiswa Universitas Teknologi Sumbawa Yang Menggunakan Sosial Media (Instagram). *Jurnal Tambora*, 5(3), 40-45
- Armada, F. D., & Guspa, A. (2023). Pengaruh *Self-Regulation* Dan *Loneliness* Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Pada Anggota Kepolisian Polres X Di Sumatera Barat. *Causalita: Journal Of Psychology*, 1(2), 79-81.
- Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet (2024). Jumlah Pengguna Internet Indonesia Tembus 221 Juta Orang Dia Akses Dari <https://Apjii.Or.Id/Berita/D/Apjii-Jumlah-Pengguna-Internet-Indonesia-Tembus-221-Juta-Orang> pada tgl 13 Mei 2025
- Badan Pusat Statistik. (2022). *Cyberlacking*, Musuh dalam selimut bagi Mahasiswa di era Digital. Di akses dari <https://yoursay.suara.com/kolom/2025/03/21/113021/cyberslacking-musuh-dalam-selimut-bagi-mahasiswa-di-era-digital> pada tgl 13 Mei 2025
- Dewi, L. K. D. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Aries Motor Bali (Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Diah Pranitasari, D. P. (2023). *Self Control, Self Awareness* Dan Kejenuhan Belajar Pada Perilaku *Cyberloafing* Mahasiswa Dalam Pembelajaran Daring. *Media Manajemen Jasa*.
- Diaz, A. R. (2023). Pengaruh *Self-Control*, Perilaku *Cyberloafing*, Kreativitas Dan Produktivitas Terhadap Kinerja Karyawan (Doctoral dissertation, STIE YKPN).
- Fadri, Z., & Fil, S. (2024). Era Digital Dan Dampaknya Terhadap Administrasi Publik. *Reformasi Birokrasi Dalam Administrasi Publik: Tantangan Dan Peluang Di Era Digital*, 61.
- Ghufron & Risnawita. (2011). *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Madia.
- Mirza, M., Thaybatan, A. R., & Santoso, H. (2020). Internet dan perilaku *cyberloafing* pada karyawan. *Psikoislamedia: Jurnal Psikologi*, 4(1), 26-35.
- Mubarok, Y. (2024). Peran *Self-Control* Dalam Memediasi Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing* (Survei Pada Pegawai Pengadilan Agama Korwil 1 Pengadilan Tinggi Agama Bandung) (Doctoral Dissertation, Universitas Siliwangi).
- Nailul, M. N. H. (2024). Pengaruh Kebosanan Kerja, Kontrol Diri, Dan *Work Environment* Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Koperasi Dan Ukm Provinsi Jawa Tengah. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 3624-3541.
- Nathania, B., & Sudagijono, J. S. (2024). Pengaruh *Self-Esteem* Terhadap *Loneliness* pada Wanita Emerging *Adulthood* yang Belum Pernah Memiliki Pasangan. *Experientia: Jurnal Psikologi Indonesia*, 12(2), 208-220.
- Pangalila, C. P., Pandowo, M. H., & Rogi, M. (2024). Pengaruh Self Control Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Pada Pegawai Pt Hasjrat Abadi Tendeand Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 12(01), 818-827.
- Pangestuari, I., Karyatun, S., Sultoni, R. P., Saratian, E. T. P., Soelton, M., & Hidayat, T. N. (2023). Apakah Benar Perilaku *Cyberloafing* Akibat Beban Kerja Dan Stres Kerja Yang Berlebihan?. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 21(2), 214-277.
- Pramesti, E. T., Sariwulan, T., & Adha, M. A. (2025). Pengaruh Self-Control Dan Self-Awareness Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Pada Siswa Dengan Academic Burnout Sebagai Variabel Mediasi. *Cendikia: Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 3(1), 638-647
- Sari, E. (2021) Pengaruh *loneliness*, kebosanan kerja, dan manajemen waktu terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan (Bachelor's thesis, Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Shammout, M. (2021). The Impact Of Work Enviroment On Employees Performance. *International Research Journal Of Modernization In Engineering Technology And Science*, 3(11), 78-101.
- Shammout, M. (2021). The Impact Of Work Enviroment On Employees Performance. *International Research Journal Of Modernization In Engineering Technology And Science*, 3(11), 78-101.

- Sholehah, L. M. A. Pengaruh Locus Of Control, Loneliness, Self-Efficacy, Teacher Behavior, Dan Jenis Kelamin Terhadap Cyberloafing Pada Mahasiswa Di Dki Jakarta (Bachelor's Thesis, Fakultas Psikologi Uin Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Wiranata, M. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan Administrasi Perusahaan Dagang Di Kota Palembang (Doctoral Dissertation, Universitas Katolik Musi Charitas).
- Wirman, A. (2021). Hubungan Antara Loneliness Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Guru Sdit Di Kota Pekanbaru (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Yusnia, E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Karyawan Di Pt Abason Baby Product Surabaya (Doctoral Dissertation, Stie Mahardhika Surabaya).