

BAB II

STUDI PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

2.1.1 Perilaku *Cyberloafing*

Pegawai bisa menggunakan internet selama jam kerja dan menggunakannya bukan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, *Cyberloafing* sebagai bentuk penyimpangan produksi di tempat kerja. Perilaku *Cyberloafing* yang terjadi pada saat jam kerja dipengaruhi pada saat jam kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor internal dan faktor eksternal. *Cyberloafing* dapat menyebabkan penurunan produktivitas, penggunaan jaringan internet yang tidak Efisien sehingga dapat menyebabkan tidak kompetitifnya sebuah Organisasi (Hardiani et al., 2022)

Cyberloafing merupakan perilaku Pegawai yang menggunakan internet atau teknologi digital di tempat kerja untuk aktivitas yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja. Aktivitas ini dilakukan untuk kepentingan pribadi, seperti membuka media sosial, menonton video, berbelanja online, atau membuka email pribadi. *Cyberloafing* juga dapat dipahami sebagai bentuk penyalahgunaan teknologi informasi dan komunikasi (ICT) di lingkungan kerja yang dilakukan secara ringan tetapi cukup sering terjadi. Perilaku ini muncul karena kemudahan akses internet yang memungkinkan karyawan melakukan berbagai aktivitas online di luar tugas pekerjaan mereka. Selain itu, *cyberloafing* biasanya ditandai dengan penggunaan internet yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, seperti berselancar di situs hiburan,

membuka media sosial, bermain game online, atau mengirim email pribadi saat jam kerja (Mustika, 2023)

Cyberloafing merupakan penggunaan email dan internet yang disediakan perusahaan untuk kepentingan pribadi selama jam kerja. Mereka juga membedakan *cyberloafing* menjadi dua bentuk, yaitu:

1. *Minor cyberloafing*, aktivitas ringan seperti membuka email pribadi atau membaca berita.
2. *Serious cyberloafing*, aktivitas yang lebih serius seperti perjudian daring, membuka situs tidak pantas, atau aktivitas lain yang mengganggu pekerjaan.

(Blanchard dan Henle, 2008)

Menurut Lim dan Teo (2024), perkembangan teknologi memperluas konsep *cyberloafing* menjadi penggunaan internet secara pribadi di lingkungan kerja, tidak terbatas pada perangkat milik organisasi tetapi juga mencakup perangkat digital pribadi selama mengganggu pelaksanaan tugas kerja.

Cyberloafing dapat disimpulkan sebagai perilaku *maladaptif* karyawan, yaitu penggunaan internet atau teknologi digital di tempat kerja selama jam kerja untuk kepentingan pribadi yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaan, sehingga bersifat kontraproduktif dan merugikan organisasi karena mengurangi efektivitas, produktivitas, dan kualitas kerja serta mengganggu penyelesaian tugas harian. Dengan demikian, *cyberloafing* yang dimaksud dalam penelitian ini secara khusus mengacu pada bentuk *minor* dan *serious cyberloafing* yang bersifat menyimpang

dan tidak produktif, bukan pada bentuk penggunaan internet yang bersifat konstruktif atau bermanfaat bagi pekerjaan (misalnya untuk keperluan istirahat singkat yang justru mendukung pemulihan fokus kerja), sehingga tidak dimaknai sebagai perilaku yang dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja atau produktivitas karyawan

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku *Cyberloafing*

Menurut (Aziswidiyanto & Laksmiwati, 2024) Faktor-faktor yang mempengaruhi Perilaku *Cyberloafing* sebagai berikut:

1. Faktor individu, factor individu berhubungan dengan pengaruh dari diri sendiri yang meliputi persepsi, sikap, kebiasaan, kecanduan internet, niat, dan kepribadian.
2. Faktor situasi, factor ini berhubungan lingkungan sekitar individu atau situasi ditempat kerja seperti inspeksi ketat, peraturan, dan hukum yang ada
3. Faktor organisasi, yang termasuk didalam factor ini seperti pembatasan internet, komitmen, dukungan pemimpin atau atasan, persepsi norma *cyberloafing*, konsekuensi, dan mungkin karakteristik pekerjaan itu sendiri.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Perilaku *Cyberloafing* menurut (Mustika, 2023) yaitu:

Gambar 2. 1

Kerangka Konseptual

2.1.3 Indikator Perilaku *Cyberloafing*

Indikator Perilaku *Cyberloafing* menurut (Mustika, 2023) yaitu:

1. Mengakses situs hiburan saat jam kerja

Pegawai menggunakan internet ditempat kerja untuk membuka situs hiburan seperti video, music atau konten santai yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

2. Menggunakan media social saat bekerja

Pegawai membuka media sosial untuk melihat postingan, memposting status, atau berinteraksi dengan teman selama jam kerja.

3. Melakukan aktivitas belanja online

Pegawai mengunjungi market place atau situs belanja online ketika seharusnya sedang menyelesaikan pekerjaan.

4. Mengakses Email pribadi

Pegawai membuka atau membaca email pribadi yang tidak berhubungan dengan tugas pekerjaan.

5. Menonton video atau mendengarkan music secara online

Pegawai menggunakan internet kantor untuk menonton video atau mendengarkan musik selama jam kerja.

6. Bermain game atau melakukan aktivitas online lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan

Pegawai menggunakan perangkat atau jaringan internet di tempat kerja untuk aktivitas online yang bersifat pribadi.

Menurut Blanchard dan Henle (2008), Indikator perilaku *Cyberloafing* sebagai berikut:

1. *Minor Cyberloafing* (*Cyberloafing* Ringan)

Aktivitas penggunaan internet atau email secara personal yang relatif ringan, umum dilakukan, dan sering kali mendapat toleransi sosial di tempat kerja (serupa dengan mengobrol atau menelepon pribadi).

2. *Serious Cyberloafing* (*Cyberloafing* Berat)

Aktivitas penggunaan internet yang lebih berbahaya, melanggar norma atau kebijakan perusahaan, serta berpotensi menimbulkan risiko hukum atau keamanan siber.

Menurut Lim (2002) Indikator Perilaku *Cyberloafing* :

1. *Email Activities* (Aktivitas Email)

perilaku menggunakan fasilitas email selama jam kerja untuk kepentingan pribadi dan bukan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan.

2. *Browsing Activities* (Aktivitas Menjelajah Internet)

Browsing activities adalah perilaku menggunakan internet selama jam kerja untuk mengakses situs atau konten yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaan

2.1.4 Pengertian Kontrol Diri

kontrol diri adalah pengaturan proses-proses fisik, psikologis, dan perilaku seseorang, dengan kata lain serangkaian proses yang membentuk dirinya sendiri. Pengertian yang di maksud menekankan pada kemampuan dalam mengelolah yang perlu di berikan sebagai bekal untuk membentuk pola prilaku pada individu yang mencakup dari keseluruhan proses yang membentuk dalam diri individu yng berupa

pengaturan fisik, psikologis, dan perilaku. Dapat diartikan bahwa seseorang secara mandiri mampu memunculkan perilaku positif. Kemampuan kontrol diri yang terdapat pada seseorang memerlukan peranan penting interaksi dengan orang lain dan lingkungannya agar membentuk kontrol diri yang matang, hal tersebut dibutuhkan karena ketika seseorang diharuskan untuk memunculkan perilaku baru dan mempelajari perilaku tersebut dengan baik (Marsela & Supriatna, 2019).

Menurut Tangney et al (2004) Kontrol diri merupakan kemampuan individu untuk mengendalikan dorongan, mengatur perilaku, serta mempertahankan tindakan yang sesuai dengan tujuan dan tuntutan lingkungan melalui disiplin diri, pengendalian impuls, pembentukan kebiasaan positif, etos kerja dan konsistensi perilaku.

Kontrol diri merupakan suatu kecakapan individu dalam kepekaan membaca situasi diri dan lingkungannya. kontrol diri menggambarkan keputusan individu melalui pertimbangan kognitif untuk menyatukan perilaku yang telah disusun guna meningkatkan hasil dan tujuan tertentu sebagai mana yang diinginkan, kontrol diri adalah variabel psikologis yang mencakup kemampuan individu untuk memodifikasi perilaku, kemampuan individu dalam mengelola informasi dan memilih suatu tindakan yang diyakininya. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kontrol diri merupakan kemampuan siswa untuk bisa menyesuaikan diri pada suatu keadaan dimana keadaan yang dimaksud adalah keadaan belajar untuk dapat mencapai tujuan sesuai dengan yang diinginkan. Kemampuan kontrol diri pada dasarnya sejalan dengan bertambahnya usia seseorang. Semakin bertambahnya usia

diharapkan semakin mempunyai kontrol diri yang kuat, misalnya semakin siswa memasuki usia remaja akan semakin baik pula kontrol diri yang dimilikinya dibandingkan saat anak-anak (Duri, 2021).

Kontrol diri merupakan cara individu dalam mengontrol perilaku, mengontrol kognisi dan mengontrol keputusan. Individu yang memiliki tingkat pengendalian diri yang tinggi akan mempertimbangkan terlebih dahulu apakah pembelian yang akan dilakukan itu merupakan pembelian yang benar-benar dibutuhkan atau tidak. Kontrol Diri juga bisa diartikan hal yang penting sebelum seseorang memutuskan untuk mengambil keputusan dalam berperilaku. Seseorang yang memiliki kontrol diri yang tinggi maka akan cenderung mengendalikan penggunaan uangnya dan dapat melakukan pengelolaan uang dengan lebih baik sehingga akan menghindari perilaku konsumtif (Nainggolan, 2022).

2.1.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kontrol Diri

Menurut (Marsela & Supriatna, 2019) Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kontrol Diri sebagai berikut:

1. Faktor Internal

Faktor internal yang ikut andil terhadap kontrol diri adalah usia. Cara orang tua menegakkan disiplin, cara orang tua merespon kegagalan anak, gaya berkomunikasi, cara orang tua mengekspresikan kemarahan (penuh emosi atau mampu menahan diri) merupakan awal anak belajar tentang kontrol diri. Seiring dengan bertambahnya usia anak, bertambah pula komunitas yang mempengaruhinya, serta banyak pengalaman sosial yang dialaminya, anak

belajar merespon kekecewaan, ketidak sukaan, kegagalan, dan belajar untuk mengendalikannya, sehingga lama-kelamaan kontrol tersebut muncul dari dalam dirinya sendiri.

2. Faktor eksternal.

Faktor eksternal ini diantaranya adalah lingkungan dan keluarga. Faktor lingkungan dan keluarga merupakan faktor eksternal dari kontrol diri. Orang tua yang menentukan kemampuan mengontrol diri seseorang. Salah satunya yang diterapkan oleh orang tua adalah disiplin, karena sikap disiplin dapat menentukan kepribadian yang baik dan dapat mengendalikan perilaku pada individu.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kontrol Diri menurut (Ghufron & Risnawita, 2010) yaitu:

Sebagaimana faktor psikologis lainnya, Kontrol Diri dipengaruhi oleh beberapa faktor. Secara garis besarnya faktor-faktor yang mempengaruhi kontrol diri ini terdiri dari:

1. Faktor Internal

Faktor internal yang ikut andil terhadap kontrol diri adalah usia. Semakin bertambah usia seseorang, maka semakin baik kemampuan mengontrol diri seseorang itu.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal ini di antaranya adalah lingkungan keluarga. Lingkungan keluarga terutama orangtua menentukan bagaimana kemampuan mengontrol diri seseorang. menunjukkan bahwa persepsi remaja terhadap penerapan disiplin orangtua yang semakin demokratis cenderung diikuti tugginya kemampuan mengontrol dirinya.

2.1.6 Indikator Kontrol Diri

Adapun indikator Kontrol Diri menurut (Ghufroon & Risnawita, 2010) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan mengontrol diri

merupakan kemampuan individu untuk mengendalikan emosi, dorongan, serta perilaku agar tetap sesuai dengan norma, aturan, dan tujuan yang ingin dicapai.

2. Kemampuan mengontrol stimulus

Kemampuan mengontrol stimulus adalah kemampuan individu untuk mengatur dari lingkungan yang dapat mempengaruhi perilaku.

3. Kemampuan mengantisipasi suatu peristiwa atau kejadian

Kemampuan mengantisipasi peristiwa merupakan kemampuan individu dalam memprediksi atau memperkirakan kemungkinan yang akan terjadi di masa depan.

4. Kemampuan menafsirkan peristiwa atau kejadian

Kemampuan menafsirkan peristiwa adalah kemampuan individu untuk memahami dan memberikan makna terhadap suatu kejadian secara rasional dan objektif.

5. Kemampuan mengambil keputusan.

Kemampuan mengambil keputusan merupakan kemampuan individu dalam menentukan pilihan tindakan dari beberapa alternatif yang tersedia dengan mempertimbangkan berbagai konsekuensi yang mungkin terjadi.

Indikator kontrol diri menurut (Nugroho, 2024) sebagai berikut:

1. Kontrol Perilaku

Kontrol perilaku merupakan kemampuan individu untuk mengatur, mengendalikan, serta mengarahkan tindakan atau perilakunya agar sesuai dengan situasi dan tujuan yang ingin dicapai.

2. Kontrol Kognitif

Kontrol kognitif adalah kemampuan individu dalam mengelola proses berpikir, memahami situasi, serta menafsirkan suatu peristiwa secara rasional dan objektif.

3. Kontrol pengambilan keputusan.

Kontrol pengambilan keputusan merupakan kemampuan individu untuk menentukan pilihan tindakan yang paling tepat dari beberapa alternatif yang tersedia.

Indikator-Indikator Kontrol diri menurut Tangney et al (2004) berikut:

1. *Self Discipline* (Disiplin Diri)

Kemampuan individu untuk tetap menjalankan tugas dan tanggung jawab meskipun terdapat gangguan atau godaan

2. *Deliberate/Non-Impulsive Action* (Tindakan tidak Impulsif)

Kemampuan berfikir sebelum bertindak dan tidak mudah mengikuti dorongan sesaat.

3. *Healthy Habits* (Kebiasaan yang teratur dan Positif)

Kemampuan membangun pola perilaku yang konsisten dan mendukung tujuan.

4. *Work Ethic* (Etos Kerja)

Kemampuan menunjukkan tanggung jawab dan komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan.

5. *Reliability* (Konsistensi atau dapat diandalkan)

Kemampuan mempertahankan perilaku yang stabil dan bertanggung jawab dalam berbagai situasi.

2.1.7 Dukungan Sosial Kerja

Dukungan sosial kerja merujuk pada bantuan emosional, informasional, dan instrumental yang diberikan oleh individu atau kelompok dalam organisasi untuk membantu karyawan mengelola tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab pribadi, menyatakan bahwa dukungan sosial didefinisikan sebagai persepsi/penilaian individu terhadap tingkat dukungan sosial yang mereka percayai ada di sekitar mereka atau sejauh mana merasa didukung oleh orang-orang sekitar dalam kehidupan sehari-hari, dukungan sosial adalah interaksi sosial yang terdiri dari persahabatan, bantuan,

perhatian, dan informasi yang diberikan oleh anggota jaringan sosial seseorang (Pratama et al., 2024)

Dukungan sosial merupakan sumber daya yang membantu saat seseorang merasa tertekan, adanya dukungan sosial dapat berpengaruh positif terhadap kesehatan dan kesejahteraan individu yang berasal dari keluarga, teman, lingkungan kerja baik dari atasan maupun rekan kerja.

Dukungan sosial merupakan suatu hal yang penting karena memberi manfaat yang besar bagi karyawan, jika karyawan mendapat dukungan sosial yang baik maka akan berdampak pada mental dan fisik karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kepuasan hasil kinerja yang berkualitas (Muliany et al., 2024)

Dukungan Sosial Kerja adalah dukungan yang diterima Karyawan dari atasan dan rekan kerja yang berfungsi membantu pelaksanaan pekerjaan, meningkatkan keterlibatan kerja, memperkuat kesejahteraan Psikologis, serta mengurangi tekanan kerja dan Burnout (Yogatama, 2025)

Dukungan sosial memiliki peran signifikan dalam mengurangi dampak negatif dari pekerjaan yang penuh tekanan atau beban kerja yang berlebihan. Dukungan tersebut dapat berasal dari rekan kerja, atasan, keluarga, teman dekat, atau lingkungan sekitar. Semakin besar dukungan yang diterima Pegawai, semakin rendah tingkat stres kerja yang mereka rasakan. Semakin tinggi dukungan sosial yang diterima, semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan. Selain mengurangi dampak negatif stres kerja, dukungan sosial juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja Pegawai. Berdasarkan sumbernya,

dukungan sosial dapat diklasifikasikan menjadi tiga jenis, yaitu dukungan dari pasangan hidup, keluarga, serta rekan kerja dan atasan. Dukungan yang diberikan oleh rekan kerja dan atasan berperan dalam meringankan beban kerja, sementara dukungan dari pasangan hidup dan keluarga lebih berfokus pada aspek emosional (Rizqi & Nurfi, 2026)

2.1.8 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Dukungan Sosial Kerja

Menurut (Muliany et al., 2024) Faktor-faktor yang mempengaruhi Dukungan Sosial Kerja Sbagai berikut:

1. Dukungan dari Keluarga

Keluarga memberikan dukungan emosional seperti perhatian, motivasi, dan pemahaman terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan.

2. Dukungan dari Teman

Teman dapat memberikan dukungan berupa semangat, nasihat, atau bantuan ketika menghadapi masalah.

3. Dukungan dari Atasan

Atasan memberikan dukungan dalam bentuk arahan, penghargaan, dan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Dukungan dari Rekan Kerja

Rekan kerja memberikan bantuan, kerja sama, dan saling membantu dalam menyelesaikan tugas di tempat kerja.

Menurut (Ode et al., 2023) 3 faktor yang mempengaruhi Dukungan Sosial Kerja yaitu:

1. kebutuhan fisik, meliputi sandang, pangan, dan papan
2. kebutuhan sosial, yaitu karyawan dengan aktualisasi diri yang baik akan lebih dikenal masyarakat dari pada karyawan yang tidak bersosialisasi
3. kebutuhan psikis, yaitu dukungan sosial dari orang lain yang membuat karyawan merasa nyaman, dihargai, diperhatikan, dan dicintai.

2.1.9 Indikator Dukungan Sosial kerja

Adapun indikator Dukungan Sosial Kerja menurut (House, 1981) sebagai berikut:

1. Dukungan Emosional
Bentuk perhatian, empati dan kepedulian dari atasan atau rekan kerja
2. Dukungan Instrumental
Bantuan nyata atau langsung dalam pekerjaan
3. Dukungan Informasional
Berupa saran, arahan atau informasi yang membantu pekerjaan
4. Dukungan Penghargaan
Beupa pengakuan, umpan balik atau penilaian positif

Indikator Dukungan Kerja Menurut Kurtessis, et al. (2021)

1. Atasan memberikan motivasi kerja

Membuat karyawan merasa tidak sendirian, bisa bertanya tanpa takut dianggap tidak kompeten, dan mendapat solusi lebih cepat karena ada ruang komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan

2. Atasan terbuka untuk konsultasi

Membuat karyawan merasa dihargai kemampuannya, sehingga tumbuh rasa tanggung jawab dan percaya diri dalam bekerja.

3. Atasan memberikan kepercayaan

Kepercayaan dari atasan berarti bawahan diberi otonomi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai kemampuan dan caranya sendiri

4. Kepemimpinan yang suportif

Fokus pada mendukung kebutuhan bawahan baik secara teknis (bimbingan, sumber daya) maupun emosional (empati, apresiasi)

Menurut Yogatama, (2025) Indikator dukungan Sosial Kerja sebagai berikut:

1. Dukungan atasan (*Supervisor Support*)

Persepsi Karyawan terhadap dukungan yang diberikan oleh atasan dalam membangun pelaksanaan pekerjaan dan kesejahteraan kerja.

2. Dukungan Rekan Kerja (*Coworker Support*)

Persepsi Karyawan terhadap bantuan dan dukungan yang diberikan oleh sesama rekan kerja dalam lingkungan organisasi.

2.2 Pengaruh Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh kontrol Diri Terhadap Perilaku *Cyberloafing*

Kontrol diri (*self-control*) merupakan kemampuan individu untuk mengendalikan dorongan, emosi, dan perilaku agar tetap sesuai dengan norma, aturan, serta tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks organisasi, kontrol diri sangat penting karena dapat membantu karyawan mengatur penggunaan waktu dan teknologi secara lebih produktif. Salah satu perilaku yang berkaitan dengan rendahnya kontrol diri di tempat kerja adalah *cyberloafing*.

Cyberloafing adalah perilaku karyawan yang menggunakan fasilitas internet perusahaan untuk kepentingan pribadi selama jam kerja, seperti membuka media sosial, bermain game online, atau mengakses situs yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Perilaku ini dapat menurunkan produktivitas kerja, mengurangi efektivitas organisasi, serta mengganggu konsentrasi karyawan dalam menyelesaikan tugas.

Penelitian menunjukkan bahwa kontrol diri berpengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Individu yang memiliki kemampuan mengendalikan diri dengan baik dapat mengatur penggunaan teknologi secara lebih bijak dan memprioritaskan pekerjaan dibandingkan aktivitas pribadi di internet. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat kontrol diri seseorang, maka kecenderungan melakukan *cyberloafing* akan semakin rendah (Simbolon & Rosito, 2016)

Cyberloafing dapat dipahami sebagai suatu perilaku yang dilakukan secara sengaja oleh pegawai, di mana mereka memanfaatkan fasilitas koneksi internet yang telah disediakan oleh perusahaan tempat mereka bekerja, namun penggunaannya

diarahkan pada kegiatan-kegiatan yang sama sekali tidak berkaitan dengan tugas atau tanggung jawab pekerjaan mereka. Perilaku ini umumnya berlangsung pada saat jam kerja masih berjalan, sehingga secara langsung dapat mengurangi waktu dan fokus pegawai yang seharusnya digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan. Unsur "kesengajaan" menjadi poin penting dalam definisi ini, karena menunjukkan bahwa *cyberloafing* bukan sekadar gangguan sesaat, melainkan sebuah pilihan atau kecenderungan perilaku yang muncul dari dalam diri pegawai itu sendiri (Pangalila et al., 2024)

Kontrol diri berfungsi sebagai mekanisme pengendali yang membantu individu mengatur perilakunya dalam menggunakan teknologi. Individu yang memiliki kontrol diri tinggi mampu memprioritaskan pekerjaan dibandingkan aktivitas pribadi di internet serta mampu menahan godaan penggunaan media digital yang tidak berkaitan dengan tugas kerja. Sebaliknya, individu dengan kontrol diri rendah cenderung mudah terdistraksi oleh berbagai bentuk hiburan digital yang tersedia di internet.

Penelitian menunjukkan bahwa kontrol diri memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Karyawan yang memiliki kemampuan mengendalikan diri yang baik akan lebih mampu mengatur waktu, fokus pada pekerjaan, serta menghindari penggunaan internet yang tidak produktif selama jam kerja. Dengan demikian, peningkatan kontrol diri pada karyawan dapat menjadi salah satu upaya untuk mengurangi perilaku *cyberloafing* di lingkungan organisasi.

2.2.2 Pengaruh Dukungan Sosial Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing*

Dukungan sosial kerja merupakan bantuan yang diterima individu dari rekan kerja, atasan, maupun lingkungan organisasi dalam bentuk dukungan emosional, informasi, maupun bantuan instrumental. Dukungan sosial di tempat kerja dapat membantu karyawan menghadapi tekanan pekerjaan, meningkatkan kesejahteraan psikologis, serta mendorong perilaku kerja yang lebih positif. Ketika karyawan merasa didukung oleh lingkungan kerjanya, mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi dan lebih fokus dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

Dalam konteks perilaku *cyberloafing*, dukungan sosial kerja memiliki peran penting dalam mengurangi kecenderungan karyawan menggunakan internet untuk kepentingan pribadi selama jam kerja. Karyawan yang mendapatkan dukungan dari rekan kerja dan atasan biasanya merasa lebih dihargai, lebih terlibat dalam pekerjaan, dan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Hal tersebut dapat menurunkan keinginan untuk melakukan aktivitas yang tidak berkaitan dengan pekerjaan seperti membuka media sosial atau melakukan aktivitas online lainnya (Ngowella et al., 2022)

Menurut (Muafi, 2023) Dukungan sosial kerja dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan dan mengurangi emosi negatif yang sering menjadi penyebab munculnya perilaku kontraproduktif. *Cyberloafing* sering muncul sebagai respons terhadap kelelahan emosional, stres kerja, atau ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Dengan adanya dukungan sosial yang baik, karyawan dapat

mengelola tekanan kerja secara lebih efektif sehingga tidak perlu mencari pelarian melalui penggunaan internet yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

Penelitian menunjukkan bahwa kondisi kerja yang sehat dan dukungan dari lingkungan kerja dapat menurunkan tingkat perilaku *cyberloafing* pada karyawan. Lingkungan kerja yang positif membuat karyawan merasa memiliki keterikatan terhadap organisasi dan lebih bertanggung jawab dalam menggunakan fasilitas internet yang tersedia. Dengan demikian, semakin baik dukungan sosial kerja yang diterima karyawan, maka semakin rendah kecenderungan perilaku *cyberloafing* yang terjadi.

2.2.3 Pengaruh Kontrol Diri dan Dukungan sosial kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing*

Dukungan sosial kerja juga mempengaruhi perilaku *cyberloafing*. Dukungan sosial kerja merupakan bantuan yang diberikan oleh atasan maupun rekan kerja dalam bentuk dukungan emosional, informasi, maupun bantuan instrumental. Lingkungan kerja yang memberikan dukungan sosial yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung cenderung memiliki komitmen kerja yang lebih tinggi sehingga lebih fokus dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Ketika kontrol diri yang dimiliki individu tinggi dan dukungan sosial kerja di lingkungan organisasi juga baik, maka kecenderungan Pegawai untuk melakukan *cyberloafing* akan semakin rendah. Sebaliknya, rendahnya kontrol diri serta kurangnya dukungan sosial di tempat kerja dapat mendorong Pegawai untuk

melakukan *cyberloafing* sebagai bentuk pelarian dari tekanan pekerjaan atau rasa bosan. Oleh karena itu, kombinasi antara faktor individu dan faktor lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi perilaku *cyberloafing* pada Pegawai (Pangalila et al., 2024).

Menurut (Aqil et al., 2025) Kontrol diri berperan sebagai faktor internal yang membantu individu mengendalikan dorongan untuk melakukan aktivitas online yang tidak produktif. Individu yang memiliki kontrol diri tinggi mampu memprioritaskan pekerjaan dibandingkan aktivitas pribadi di internet serta mampu mengelola waktu kerja dengan baik. Sementara itu, dukungan sosial kerja berperan sebagai faktor eksternal yang menciptakan lingkungan kerja yang positif dan suportif. Dukungan dari atasan maupun rekan kerja dapat meningkatkan motivasi kerja serta membantu karyawan mengatasi tekanan pekerjaan.

Kombinasi antara kontrol diri yang baik dan dukungan sosial kerja yang tinggi dapat membantu mengurangi perilaku *cyberloafing* di lingkungan organisasi. Karyawan yang mampu mengendalikan diri serta merasa didukung oleh lingkungan kerjanya cenderung lebih bertanggung jawab dalam menggunakan fasilitas internet yang tersedia. Dengan demikian, organisasi perlu memperhatikan pengembangan kontrol diri karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung untuk meminimalkan perilaku *cyberloafing*.

2.3 Hasil penelitian yang relevan

Berikut adalah ringkasan penelitian terdahulu yang dijadikan dasar kajian pustaka pada penelitian ini:

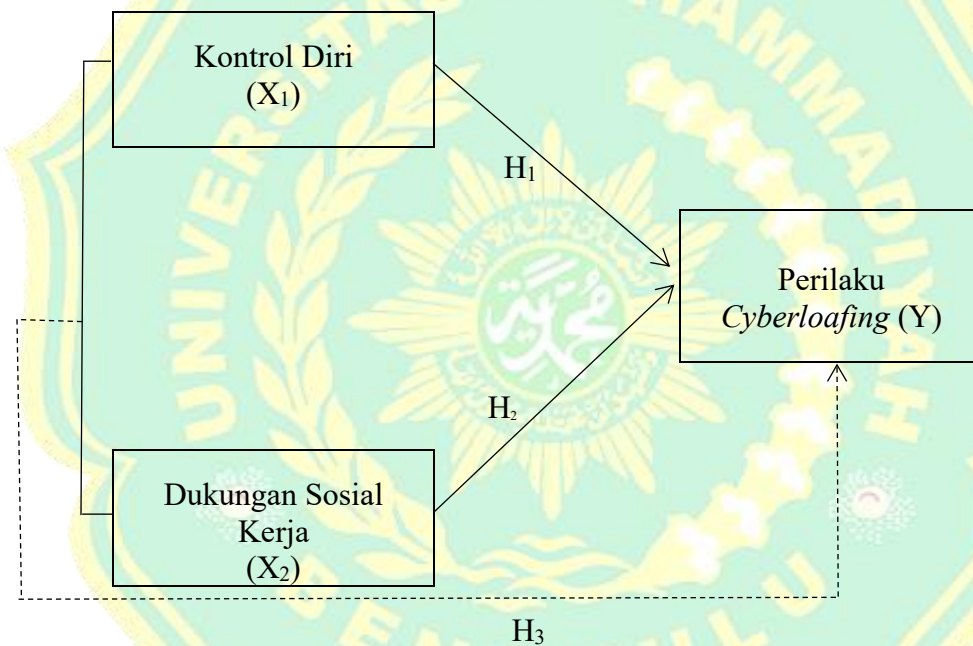
Tabel 2.1
Hasil penelitian yang relevan

Penulis dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian
Adelina & Saputro (2023)	Pengaruh Self Control terhadap Perilaku Cyberloafing pada Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa self control berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku cyberloafing. Semakin tinggi kontrol diri karyawan maka semakin rendah kecenderungan melakukan cyberloafing di tempat kerja.
Muafi (2023)	Pengaruh Dukungan Sosial Kerja terhadap Perilaku Kerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial kerja yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan dan mengurangi perilaku kerja yang tidak produktif termasuk cyberloafing.
Clarissa Putri Pangalila, Merinda H. Ch. Pandowo, & Mirah H. Rogi (2024)	Pengaruh Self Control terhadap Perilaku Cyberloafing pada Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontrol diri memiliki pengaruh negatif terhadap cyberloafing. Individu dengan kontrol diri tinggi cenderung lebih fokus pada pekerjaan dan tidak mudah terdistraksi oleh aktivitas internet pribadi.
Sunaryati Hardiani et al. (2022)	Analisis Perilaku Cyberloafing pada Organisasi	Penelitian menunjukkan bahwa cyberloafing dapat menurunkan produktivitas kerja dan menyebabkan penggunaan internet organisasi menjadi tidak efisien.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan variabel yang diteliti, Penelitian ini menganalisis pengaruh Kontrol Diri dan Dukungan Sosial Kerja terhadap Perilaku *Cyberloafing*. Kerangka berpikir penelitian ini disusun sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Keterangan :

H1, H2, H3, : Hipotesis Penelitian

X1, X2, : Kontrol Diri dan Dukungan Kerja

Y : Perilaku *Cyberloafing*

—————> : Menunjukkan pengaruh variabel Kontrol Diri (X_1) dan Dukungan Sosial (X_2) terhadap variabel Perilaku *Cyberloafing* (Y) secara persial

-----> : Menunjukkan pengaruh secara keseluruhan variabel Kontrol Diri (X_1), Dukungan Sosial (X_2) terhadap variabel Perilaku *Cyberloafing* (Y) secara simultan

2.5 Definisi Operasional

Adapun yang menjadi definisi operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada halaman berikut:

Tabel 2.2
Definisi operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Alat Ukur	Skala Likert
1.	Perilaku Cyberloafing (Y)	<i>Cyberloafing</i> merupakan perilaku maladaptif karyawan berupa penggunaan internet atau teknologi digital di tempat kerja untuk aktivitas pribadi yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja, mencakup bentuk minor maupun serious cyberloafing,	1. Minor <i>Cyberloafing</i> 2. Serious <i>Cyberloafing</i> (Blanchard & Henle, 2008)	Kuesioner	Likert 1-5

		sehingga bersifat kontraproduktif dan berpotensi menurunkan efektivitas serta produktivitas kerja karyawan (Blanchard & Henle, 2008).			
2.	Kontrol Diri (X1)	kontrol diri adalah pengaturan proses-proses fisik, psikologis, dan perilaku seseorang, dengan kata lain serangkaian proses yang membentuk dirinya sendiri.	1. Kemampuan Mengontrol Diri 2. Kemampuan Mengontrol Stimulus 3. Kemampuan Mengantisipasi suatu peristiwa atau kejadian 4. Kemampuan Menafsirkan peristiwa atau kejadian 5. Kemampuan Mengambil keputusan. Ghufroon & Risnawita, 2010)	Kuesioner	Likert 1-5
3.	Dukungan Sosial Kerja (X2)	Dukungan sosial memiliki peran signifikan dalam mengurangi dampak negatif dari pekerjaan yang penuh tekanan atau beban kerja yang berlebihan.	1. Dukungan Emosional 2. Dukungan Instrumental 3. Dukungan Informasi 4. Dukungan Penghargaan (House, 1981)	Kuesioner	Likert 1-5

2.6 Hipotesis

Menurut Sugiyono, (2019) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan

dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁ : Diduga Kontrol Diri berpengaruh terhadap Perilaku Cyberloafing dalam aktivitas kantor upgd pelatihan kerja provinsi Bengkulu

H₂ : Diduga Dukungan Sosial Kerja berpengaruh terhadap Perilaku Cyberloafing dalam aktivitas kantor upgd pelatihan kerja provinsi Bengkulu

H₃ : Diduga Kontrol Diri dan Dukungan Sosial Kerja secara Simultan berpengaruh terhadap Perilaku *Cyberloafing* dalam aktivitas kantor upgd pelatihan kerja Provinsi Bengkulu.

