

THE EFFECT OF CYBERLOAFING BEHAVIOR, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH THE MODERATING VARIABLE OF SELF-CONTROL (A STUDY AT THE CENTRAL STATISTICS AGENCY OF NORTH SUMATRA PROVINCE)

PENGARUH PERILAKU *CYBERLOAFING*, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN VARIABEL MODERASI *SELF CONTROL* (STUDI DI BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN/KOTA PROVINSI SUMATERA UTARA)

Hiskia Harefa¹, Meutia², Eka Pariyanti³

Program Magister Manajemen, Universitas Terbuka^{1,2,3}

501574051@ecampus.ut.ac.id¹, tiauntirta@gmail.com², eka.pariyanti@ecampus.ut.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of cyberloafing behavior, organizational culture, and work environment on the performance of employees at the Central Bureau of Statistics (BPS) in districts/cities across North Sumatra Province, with self-control as a moderating variable. A quantitative approach was employed through a survey of 290 respondents, and data analysis was conducted using Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The findings reveal that organizational culture has a significant and positive impact on employee performance, while cyberloafing and work environment do not show a statistically significant effect. Furthermore, self-control does not significantly moderate the relationship between the independent variables and employee performance. These results suggest that organizational culture plays a pivotal role in enhancing employee performance in the digital era, whereas socially oriented cyberloafing behavior may be tolerated without substantially diminishing productivity. This research contributes theoretically to the development of digital performance models and offers practical implications for government institutions in designing evidence-based policies to improve employee effectiveness.

Keywords: *Cyberloafing, Organizational Culture, Work Environment, Self Control, Employee Performance, PLS-SEM*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perilaku *cyberloafing*, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten/Kota di Provinsi Sumatera Utara, dengan *self control* sebagai variabel moderasi. Pendekatan kuantitatif digunakan melalui metode survei terhadap 290 responden, dan analisis data dilakukan menggunakan *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, sementara *cyberloafing* dan lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Selain itu, *self control* tidak terbukti memoderasi hubungan antara variabel independen dan kinerja pegawai secara signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi merupakan faktor kunci dalam mendorong kinerja pegawai di era digital, sedangkan perilaku *cyberloafing* yang bersifat sosial masih dapat ditoleransi tanpa menurunkan produktivitas secara nyata. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan model kinerja digital dan implikasi praktis bagi instansi pemerintah dalam merancang kebijakan berbasis bukti untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Kata Kunci : *Cyberloafing, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Self control, Kinerja Pegawai, PLS-SEM*

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan indikator utama dalam menilai efektivitas organisasi publik, termasuk Badan Pusat Statistik (BPS) sebagai

institusi strategis dalam penyediaan data nasional. Di Provinsi Sumatera Utara, fluktuasi nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) selama periode 2020-2024

mencerminkan adanya dinamika dalam pencapaian kinerja pegawai, khususnya pada aspek *in role performance*. Permasalahan serius terkait *kinerja in role* pegawai tampak jelas pada fenomena yang berlangsung di BPS Kabupaten/Kota Provinsi Sumatera Utara. Data dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) selama periode 2020-2024 memperlihatkan terjadinya fluktuasi pada nilai pencapaian kinerja di sejumlah satuan kerja. Penurunan drastis hingga mencapai 13 poin dialami oleh beberapa satker, contohnya BPS Kabupaten Serdang Bedagai yang mengalami penurunan dari 67,02 poin di tahun 2020 menjadi 54,05 poin di tahun 2021, serta BPS Kota Sibolga yang turun dari 73,34 poin di tahun 2022 menjadi 68,45 poin di tahun 2023. Hasil evaluasi internal yang dilakukan BPS Sumatera Utara (2024) memperlihatkan bahwa penggunaan waktu kerja yang tidak efektif menjadi penyebab 67% dari keterlambatan dalam penyelesaian tugas pokok, hal ini menunjukkan indikasi keberadaan perilaku non produktif dalam lingkungan kerja.

Fenomena ini mendorong perlunya kajian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, baik dari sisi perilaku individu maupun konteks organisasi. Salah satu perilaku yang mendapat perhatian dalam era digital adalah *cyberloafing*, yaitu penggunaan internet untuk aktivitas non pekerjaan selama jam kerja (Lim, 2002; Blanchard & Henle, 2008). Meskipun sering dianggap sebagai bentuk deviasi, beberapa studi menunjukkan bahwa *cyberloafing* dapat memiliki dampak ambivalen terhadap produktivitas (Mahsyar et al., 2023). *Cyberloafing* dapat berfungsi sebagai mekanisme *coping* terhadap stres kerja, namun juga berpotensi menurunkan fokus dan efisiensi kerja jika dilakukan secara

berlebihan. Survei oleh Mahsyar et al. (2023) terhadap 250 pegawai instansi pemerintah menunjukkan bahwa 62% responden melakukan *cyberloafing* setidaknya satu kali dalam sehari kerja, dan 28% di antaranya merasa bahwa aktivitas tersebut membantu mengurangi stres. Oleh karena itu, pemahaman yang komprehensif terhadap *cyberloafing* diperlukan untuk menilai dampaknya secara objektif dalam konteks organisasi publik.

Di sisi lain, budaya organisasi dan lingkungan kerja telah lama diakui sebagai determinan penting dalam membentuk perilaku dan kinerja pegawai (Schein, 2017; Sedarmayanti, 2009; Jayaweera, 2015). Budaya organisasi yang kuat berfungsi sebagai mekanisme kontrol sosial, yang dapat mengarahkan perilaku pegawai sesuai dengan nilai dan norma institusi. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik maupun psikologis, dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas pegawai. Studi oleh Jayaweera (2015) menunjukkan bahwa 74% pegawai yang bekerja dalam lingkungan kerja yang mendukung melaporkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, dibandingkan dengan hanya 39% pada lingkungan kerja yang kurang mendukung. Faktor-faktor ini saling berinteraksi dan membentuk ekosistem kerja yang mendukung pencapaian kinerja optimal.

Penelitian ini juga mempertimbangkan peran *self control* sebagai variabel moderasi. *Self control*, yang didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam mengatur impuls dan mengarahkan perilaku sesuai tujuan (Tangney et al., 2004), berpotensi memperkuat atau melemahkan pengaruh *cyberloafing*, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Individu dengan tingkat *self control* yang tinggi cenderung mampu menahan

dorongan untuk melakukan *cyberloafing* secara berlebihan dan lebih mampu beradaptasi dengan tuntutan lingkungan kerja. Sebaliknya, rendahnya *self control* dapat memperbesar dampak negatif dari *cyberloafing* dan mengurangi efektivitas budaya organisasi serta lingkungan kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh perilaku *cyberloafing*, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten/Kota di Provinsi Sumatera Utara, dengan *self control* sebagai variabel moderasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan model kinerja digital serta implikasi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi perumusan kebijakan internal yang lebih adaptif terhadap tantangan era digital, serta memperkuat kapasitas institusional BPS dalam menjaga dan meningkatkan kualitas kinerja pegawai secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan pendekatan kuantitatif yang bersifat eksplanatori, bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh perilaku *cyberloafing*, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten/Kota di Provinsi Sumatera Utara, serta menilai peran moderasi dari *self control* dalam hubungan tersebut. Pendekatan eksplanatori dipilih karena mampu menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui analisis statistik yang mendalam, serta memungkinkan pengujian model teoritis secara komprehensif.

Pemodelan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Partial Least*

Squares - Structural Equation Modeling (PLS-SEM), yang dinilai cocok untuk analisis data dengan kompleksitas tinggi dan jumlah sampel yang relatif besar. PLS-SEM terdiri dari dua komponen utama: *measurement model* (*outer model*) yang berfungsi untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator terhadap konstruk, serta *structural model* (*inner model*) yang digunakan untuk menguji hubungan antar konstruk dan efek moderasi. Algoritma yang digunakan dalam estimasi model adalah *path weighting scheme*, yang secara iteratif menghitung bobot jalur antar variabel untuk memperoleh estimasi parameter yang stabil.

Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai BPS Kabupaten/Kota di Provinsi Sumatera Utara yang aktif bekerja minimal satu tahun, dengan total populasi sebanyak 801 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara *stratified random sampling* dengan pendekatan *proportional allocation*, sehingga menghasilkan minimal 280 responden yang tersebar di 32 satuan kerja. Teknik ini dipilih untuk memastikan representasi yang proporsional dari setiap unit kerja, sekaligus meminimalkan bias sampling.

Instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator-indikator terstandar dari literatur terdahulu. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert 5 poin, mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. Indikator *cyberloafing* diadaptasi dari Blanchard & Henle (2008), budaya organisasi dari Denison & Mishra (1995), lingkungan kerja dari Oldham & Brass (1979), *self control* dari Tangney et al. (2004), dan kinerja pegawai dari Koopmans et al. (2014). Validitas isi instrumen diuji melalui *expert judgment*, sementara validitas konstruk dan reliabilitas diuji secara statistik melalui analisis PLS.

Langkah-langkah pelaksanaan penelitian dimulai dari perumusan masalah dan tujuan penelitian, dilanjutkan dengan pengembangan model konseptual dan hipotesis berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu. Setelah itu, dilakukan perancangan instrumen kuesioner dan penentuan populasi serta teknik sampling. Pengumpulan data dilakukan secara daring menggunakan platform *google form*, yang memungkinkan efisiensi distribusi dan pengelolaan data. Data yang terkumpul kemudian melalui proses pembersihan, termasuk penanganan *missing values*, identifikasi *outlier*, dan penghapusan duplikasi.

Estimasi model dilakukan menggunakan aplikasi SmartPLS versi 4.0. Evaluasi *outer model* mencakup uji validitas konvergen (dengan indikator *outer loading* atau nilai Average Variance Extracted/AVE), uji validitas diskriminan (menggunakan *Heterotrait-Monotrait Ratio/HTMT* dan *cross loading*), serta uji reliabilitas (menggunakan *Cronbach's alpha* dan *composite reliability*). Evaluasi *inner model* dilakukan dengan menguji nilai R-square untuk melihat kekuatan prediksi, f-square untuk mengukur efek ukuran, dan Q-square untuk menilai relevansi prediktif model. Uji hipotesis dilakukan terhadap hubungan langsung dan efek moderasi, dengan interpretasi hasil berdasarkan nilai t-statistik dan p-value yang diperoleh dari teknik *bootstrapping* sebanyak 5.000 resampling.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Berdasarkan hasil analisis data terhadap 290 responden pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten/Kota di Provinsi Sumatera Utara, diperoleh sejumlah temuan penting. Pengujian model menggunakan pendekatan *Partial*

Least Squares - Structural Equation Modeling (PLS-SEM) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (nilai $p < 0.05$), dengan nilai koefisien jalur yang menunjukkan kontribusi substansial terhadap variabel dependen. Sebaliknya, perilaku *cyberloafing* dan lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (nilai $p > 0.05$), meskipun arah hubungan keduanya positif. Selain itu, variabel *self control* tidak terbukti memoderasi hubungan antara *cyberloafing*, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

Nilai R^2 sebesar 0,593 menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang cukup baik, dengan budaya organisasi sebagai variabel yang paling dominan dalam menjelaskan variabilitas kinerja pegawai. Uji reliabilitas dan validitas konstruk menunjukkan bahwa semua indikator memenuhi kriteria *outer loading* > 0.7 , AVE > 0.5 , dan *composite reliability* > 0.7 , sehingga model dapat dinyatakan valid dan reliabel.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian (n = 290)

Variabel	Mean	Minimum	Maksimum
Budaya Organisasi	4.16	4.08	4.26
Cyberloafing	2.45	1.38	3.84
Lingkungan Kerja	3.76	2.50	3.98
Self control	3.89	3.67	4.29
Kinerja Pegawai	4.02	3.57	4.28

Sumber : Data primer (Agustus 2025), diolah

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif dengan jumlah responden sebanyak 290 orang, diperoleh gambaran umum mengenai masing-masing variabel penelitian. Budaya organisasi memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu

4,16 dengan rentang rata-rata nilai indikator yang relatif sempit yakni 4,08 – 4,26. Hal ini menunjukkan bahwa responden secara konsisten memberikan penilaian tinggi terhadap budaya organisasi, dengan persepsi yang cukup homogen. Variabel *self control* memiliki rata-rata 3,89 dengan rentang rata-rata indikator pada pada variabel yang lebih lebar yakni 3,67– 4,29, sehingga meskipun tingkat pengendalian diri pegawai tergolong baik, terdapat variasi individual yang lebih besar dibandingkan budaya organisasi. Kinerja pegawai memiliki rata-rata 4,02 dengan rentang nilai rata-rata indikator yakni 3,57 – 4,28. Nilai ini mencerminkan kinerja yang baik secara umum, namun masih menyisakan ruang untuk peningkatan mengingat variasinya cukup signifikan. Lingkungan kerja mendapatkan rata-rata 3,76 dengan rentang nilai rata-rata indikator antara 2,50 –3,98, yang menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja dinilai cukup baik tetapi tetap memerlukan perhatian lebih untuk perbaikan. Sementara itu, *cyberloafing* memperoleh rata-rata terendah yaitu 2,45 dengan rentang rata-rata nilai indikator yang lebar yakni 1,38 –3,84. Hasil ini mengindikasikan bahwa perilaku *cyberloafing* relatif rendah dan terkendali, meskipun terdapat perbedaan perilaku antar responden.

Secara umum, semua variabel positif seperti budaya organisasi, *self control*, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai memiliki nilai rata-rata di atas titik tengah skala. Hal ini menunjukkan kondisi yang relatif baik di lingkungan kerja. Sementara itu, *cyberloafing* yang memiliki rata-rata rendah menandakan bahwa perilaku negatif tersebut cukup terkendali. Budaya organisasi tampak sebagai variabel yang paling konsisten, sementara variabel lainnya memperlihatkan tingkat variasi yang lebih besar.

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Konstruk	Outer Loading	Cronbach's alpha	Composite Reliability
Cyberloafing (X ₁)	> = 0,7	0,831	0,855
Budaya Organisasi (X ₂)	> = 0,7	0,950	0,956
Lingkungan Kerja (X ₃)	> = 0,7	0,928	0,938
Kinerja Pegawai (Y)	> = 0,7	0,927	0,938
Self Control (Z)	> = 0,7	0,870	0,893

Sumber : *Output SmartPLS 4.0* (Agustus 2025), diolah

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas yang disajikan dalam Tabel 2, dapat dilihat bahwa seluruh konstruk penelitian menunjukkan tingkat validitas dan reliabilitas yang sangat baik. Dari aspek validitas konstruk yang diukur melalui *outer loading*, semua indikator dari kelima konstruk utama yaitu *Cyberloafing* (X₁), Budaya Organisasi (X₂), Lingkungan Kerja (X₃), Kinerja Pegawai (Y), dan *Self Control* (Z) memiliki nilai *outer loading* yang melebihi standar minimum 0,7, yang mengindikasikan bahwa seluruh indikator tersebut valid dan mampu mengukur konstruk yang dimaksud dengan baik.

Lebih lanjut, tingkat reliabilitas konstruk yang diukur menggunakan *Cronbach's alpha* menunjukkan hasil yang sangat memuaskan. Konstruk Budaya Organisasi memperoleh nilai *Cronbach's alpha* tertinggi sebesar 0,950, diikuti oleh Lingkungan Kerja dengan nilai 0,928, dan Kinerja Pegawai dengan nilai 0,927. Sementara itu, konstruk *Cyberloafing* dan *Self Control* masing-masing memperoleh nilai 0,831 dan 0,870. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,7 bahkan mendekati atau melebihi 0,9, yang menunjukkan tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi.

Pengukuran reliabilitas juga diperkuat dengan hasil *composite reliability* yang menunjukkan nilai yang lebih tinggi dibandingkan *cronbach's alpha* untuk semua konstruk. Budaya Organisasi memiliki nilai *composite reliability* tertinggi yaitu 0,956, diikuti oleh Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai yang keduanya memperoleh nilai 0,938. Konstruk *Self Control* dan *Cyberloafing* masing-masing memiliki nilai 0,893 dan 0,855. Hasil ini mengkonfirmasi bahwa seluruh konstruk penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik dan dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Pengujian Model PLS-SEM

Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur	Nilai p	Signifikansi
Budaya Organisasi → Kinerja Pegawai	0.198	0.001	Signifikan
<i>Cyberloafing</i> → Kinerja Pegawai	0.062	0.187	Tidak Signifikan
Lingkungan Kerja → Kinerja Pegawai	0.096	0.125	Tidak Signifikan
Moderasi 1 (X_1*Z) → Kinerja Pegawai	0.044	0.188	Tidak Signifikan
Moderasi 2 (X_2*Z) → Kinerja Pegawai	-0.027	0.583	Tidak Signifikan
Moderasi 3 (X_3*Z) → Kinerja Pegawai	0.033	0.542	Tidak Signifikan

Sumber : *Output SmartPLS 4.0*

(Agustus 2025), diolah

Catatan: * $p < 0.05$ menunjukkan signifikansi statistik.

Berdasarkan hasil pengujian model PLS-SEM, diperoleh bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien jalur sebesar 0,198 dan nilai p sebesar 0.001 (< 0.05). Temuan menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Hal ini

sejalan dengan teori Schein (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai sistem nilai bersama yang membentuk perilaku kerja. Budaya yang kuat dan selaras dengan visi institusi dapat meningkatkan komitmen, loyalitas, dan produktivitas pegawai. Penelitian ini memperkuat hasil studi Paramitha dan Wahyuni (2021), yang menemukan bahwa budaya organisasi berperan sebagai pengarah perilaku kerja dan penentu efektivitas organisasi publik.

Sementara itu, variabel *cyberloafing* dengan koefisien jalur 0,062 dan nilai p sebesar 0,187 ($> 0,05$) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini bertentangan dengan temuan Lim dan Teo (2005), serta Ozler dan Polat (2012), yang menyatakan bahwa *cyberloafing* dapat menurunkan produktivitas dan menciptakan gangguan kerja. Namun, hasil ini dapat dijelaskan melalui pendekatan teori restorasi perhatian (*Attention Restoration Theory*) oleh Kaplan (1995), yang menyebutkan bahwa aktivitas ringan seperti menjelajah internet dapat membantu pemulihan kognitif dan meningkatkan fokus kerja. Dalam konteks BPS, bentuk *cyberloafing* yang dominan bersifat sosial dan tidak mengganggu tugas utama, sehingga tidak berdampak negatif terhadap kinerja.

Demikian juga dengan lingkungan kerja yang memiliki koefisien jalur 0,096 dan nilai p sebesar 0,125 ($> 0,05$), hasilnya menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai menjadi temuan menarik. Meskipun secara teoritis lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja (Sedarmayanti, 2009; Jayaweera, 2015), hasil ini menunjukkan

bahwa faktor tersebut belum menjadi penentu utama dalam konteks organisasi birokrasi seperti BPS. Hal ini dapat dijelaskan melalui teori dua faktor Herzberg (1966), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja termasuk dalam kategori faktor *hygiene* yakni mencegah ketidakpuasan tetapi tidak secara langsung meningkatkan kinerja.

Selanjutnya, uji efek moderasi menunjukkan bahwa seluruh interaksi yang diuji tidak signifikan. Moderasi pertama (X_1*Z) terhadap kinerja pegawai memiliki koefisien jalur 0,044 dengan nilai p 0,188 ($> 0,05$). Moderasi kedua (X_2*Z) terhadap kinerja pegawai memiliki koefisien jalur -0,027 dengan nilai p 0,583 ($> 0,05$). Moderasi ketiga (X_3*Z) terhadap kinerja pegawai memiliki koefisien jalur 0,033 dengan nilai p 0,542 ($> 0,05$). Hal ini berarti variabel moderator *self control* tidak terbukti memoderasi hubungan antara variabel independen (*cyberloafing*, budaya organisasi, dan lingkungan kerja) dengan kinerja pegawai. Adapun tidak signifikannya peran moderasi *self control* dalam hubungan antar variabel menunjukkan bahwa kemampuan individu dalam mengendalikan impuls belum cukup kuat untuk memengaruhi dinamika hubungan antara *cyberloafing*, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Temuan ini bertentangan dengan studi Mahsyar et al. (2023) dan Wulandari (2022), yang menyatakan bahwa *self control* dapat memperkuat hubungan antara perilaku kerja dan kinerja. Secara teoritis, hal ini dapat dijelaskan melalui *Strength Model of Self control* (Baumeister et al., 1998), yang menyebutkan bahwa *self control* adalah sumber daya psikologis yang terbatas dan dapat terkuras dalam situasi kerja yang menuntut. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dalam memperluas pemahaman tentang peran

budaya organisasi sebagai determinan utama kinerja pegawai di sektor publik, serta menantang asumsi umum mengenai dampak negatif *cyberloafing*. Penelitian ini juga memberikan implikasi praktis bagi pengelola sumber daya manusia di instansi pemerintah untuk lebih menekankan penguatan budaya kerja daripada sekadar pengendalian perilaku digital pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perilaku *cyberloafing*, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten/Kota di Provinsi Sumatera Utara, dengan *self control* sebagai variabel moderasi. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan PLS-SEM, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa nilai-nilai dan norma kerja yang kuat mampu mendorong produktivitas. Sebaliknya, perilaku *cyberloafing* dan lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja, meskipun arah hubungan keduanya positif. *Self control* juga tidak terbukti memoderasi hubungan antar variabel secara signifikan.

Kelebihan penelitian ini terletak pada integrasi variabel kontekstual dan perilaku digital dalam satu model analisis, serta penggunaan pendekatan statistik yang robust dan sesuai untuk data kompleks. Penelitian ini juga memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di era digital. Namun, terdapat beberapa keterbatasan, antara lain cakupan wilayah yang terbatas hanya pada Provinsi Sumatera Utara, serta

pendekatan *cross-sectional* yang tidak mampu menangkap perubahan perilaku dari waktu ke waktu. Selain itu, penggunaan instrumen kuesioner dapat menimbulkan bias persepsi dari responden.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar dilakukan pendekatan longitudinal guna mengamati perubahan perilaku *cyberloafing* dan *self control* secara lebih dinamis dari waktu ke waktu. Penelitian juga dapat diperluas ke instansi pemerintah lain atau sektor swasta di berbagai wilayah Indonesia untuk memperoleh generalisasi yang lebih luas dan representatif. Pengembangan model penelitian dengan memasukkan variabel psikologis lain seperti stres kerja, kepuasan kerja, motivasi intrinsik, dan keterlibatan kerja dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, penggunaan metode campuran (*mixed methods*) yang menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif dapat memperkaya analisis dan memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai fenomena *cyberloafing* dan budaya organisasi dalam konteks kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Baumeister, R. F., Bratslavsky, E., Muraven, M., & Tice, D. M. (1998). Ego depletion: Is the active self a limited resource? *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(5), 1252-1265.
- Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior*, 24(3), 1067-1084.
- BPS Sumatera Utara. (2024). *Evaluasi internal penggunaan waktu kerja*. Medan: Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204-223.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland: World Publishing Company.
- Jayaweera, T. (2015). Impact of work environmental factors on job performance, mediating role of work motivation: A study of hotel sector in England. *International Journal of Business and Management*, 10(3), 271-278.
- Kaplan, S. (1995). The restorative benefits of nature: Toward an integrative framework. *Journal of Environmental Psychology*, 15(3), 169-182.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2014). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(8), 856-866.
- Lim, V. K. G. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675-694.
- Lim, V. K. G., & Teo, T. S. H. (2005). Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in Singapore: An exploratory study. *Information & Management*, 42(8), 1081-1093.
- Mahsyar, R., Sari, D. P., & Rahman, A. (2023). Perilaku cyberloafing sebagai mekanisme coping stress pada pegawai instansi pemerintah. *Jurnal Psikologi Kerja dan Organisasi*, 15(2), 112-128.

- Oldham, G. R., & Brass, D. J. (1979). Employee reactions to an open-plan office: A naturally occurring quasi-experiment. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 267-284.
- Ozler, D. E., & Polat, G. (2012). Cyberloafing phenomenon in organizations: Determinants and impacts. *International Journal of eBusiness and eGovernment Studies*, 4(2), 1-15.
- Paramitha, I. G. A., & Wahyuni, M. A. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah. *Jurnal Manajemen Publik*, 12(3), 45-62.
- Schein, E. H. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Tangney, J. P., Baumeister, R. F., & Boone, A. L. (2004). High self-control predicts good adjustment, less pathology, better grades, and interpersonal success. *Journal of Personality*, 72(2), 271-324.
- Wulandari, S. (2022). Peran self control dalam moderasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(4), 78-92.