

***THE EFFECTS OF CYBERLOAFING AND WORK STRESS ON THE
PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS: THE MODERATING ROLE OF SELF-
CONTROL***

**PENGARUH CYBERLOAFING DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
APARATUR SIPIL NEGARA DENGAN SELF CONTROL SEBAGAI
VARIABEL MODERASI**

Elvis Purnama Zega¹, Sarwo Edy Handoyo², Heffy Christya Rahayu³

Program Magister Manajemen, Universitas Terbuka¹

Jurusan Manajemen, Universitas Tarumanagara²

Program Studi Ekonomi Pembangunan, Universitas Pasir Pengaraian³

501573605@ecampus.ut.ac.id¹, sarwoh@fe.untar.ac.id², heffichristyarahayu@gmail.com³

ABSTRACT

This study aims to analyze the effects of cyberloafing and work stress on the performance of civil servants at the Central Statistics Agency across the Nias Islands, as well as to examine the role of self-control as a moderating variable. This study employs a quantitative approach. The data were analyzed using Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The results indicate that cyberloafing has a negative and significant effect on civil servant performance, and work stress also has a negative and significant effect on performance. Furthermore, the moderation analysis shows that self-control weakens the negative effect of cyberloafing on civil servant performance, but does not moderate the effect of work stress on performance. The findings reveal that cyberloafing among civil servants is dominated by minor forms of cyberloafing, yet it remains a counterproductive behavior that negatively affects performance. Meanwhile, work stress among civil servants is primarily triggered by task demands and unsupportive working conditions. This study highlights the importance of self-control as a psychological factor in minimizing the negative impact of cyberloafing on civil servant performance. Theoretically, this study contributes to the development of civil servant performance research, and practically provides implications for the Central Statistics Agency across the Nias Islands in formulating strategies to improve civil servant performance.

Keywords: Cyberloafing, Work Stress, Self-Control, Performance, PLS-SEM

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *cyberloafing* dan stres kerja terhadap kinerja ASN di Badan Pusat Statistik se-Kepulauan Nias, serta menguji peran *self control* sebagai variabel moderasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dianalisis menggunakan metode *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja ASN, demikian pula stres kerja yang terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Selanjutnya, hasil pengujian moderasi menunjukkan bahwa *self control* mampu memperlemah pengaruh negatif *cyberloafing* terhadap kinerja ASN, namun tidak terbukti memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja ASN. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa *cyberloafing* yang terjadi pada ASN didominasi oleh bentuk *minor cyberloafing*, tetapi tetap berperan sebagai perilaku kontraproduktif yang berdampak negatif terhadap kinerja. Sementara itu, stres kerja ASN terutama dipicu oleh tuntutan tugas dan kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung. Penelitian ini menegaskan pentingnya peran *self control* sebagai faktor psikologis dalam meminimalkan dampak negatif *cyberloafing* terhadap kinerja ASN. Secara teoretis, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan kajian kinerja ASN, dan secara praktis memberikan implikasi bagi BPS se-Kepulauan Nias dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja.

Kata Kunci: Cyberloafing, Stres Kerja, Self Control, Kinerja, PLS-SEM

PENDAHULUAN

Suatu instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang akan dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap instansi didukung oleh perilaku dan

sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut. Organisasi yang mampu bekerja efektif dan efisien tidak hanya tergantung pada modal finansial yang besar, peralatan berteknologi tinggi,

fasilitas yang lengkap maupun tersedianya bahan baku yang baik, tetapi perlu mendapatkan dukungan sumber daya manusia yang bermutu dan cukup jumlahnya. Upaya tersebut akan berhasil baik apabila didukung oleh sumber daya manusia yang bermutu tinggi, berpengetahuan luas, terampil dan bersikap mental atau berperilaku yang dapat diandalkan (Priyono & Marnis, 2016).

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang produktif dan baik sangat dibutuhkan sebuah organisasi pemerintah untuk berkembang dan mencapai tujuan organisasi akan tetapi kinerja ASN juga bisa mengalami penurunan. Aspek yang dapat mempengaruhi kinerja para ASN sangat beragam, misalnya stres kerja, deskripsi pekerjaan, lingkungan kerja, budaya organisasi, penyimpangan di tempat kerja seperti perilaku *cyberloafing*, *self control* dan masih banyak lagi (Handayani, 2020).

Kepulauan Nias merupakan wilayah kepulauan yang terletak di barat Provinsi Sumatera Utara dan terdiri dari lima wilayah administrasi, yaitu Kota Gunungsitoli, Kabupaten Nias, Kabupaten Nias Utara, Kabupaten Nias Barat, dan Kabupaten Nias Selatan. Dalam struktur organisasi Badan Pusat Statistik (BPS), hampir seluruh kabupaten/kota di Kepulauan Nias telah memiliki kantor BPS sendiri. Kabupaten Nias Barat sebelumnya masih berada di bawah koordinasi BPS Kabupaten Nias, namun terhitung mulai 1 Oktober 2025 telah resmi membentuk organisasi BPS sendiri.

Kinerja ASN sendiri menjadi aspek krusial karena berkaitan langsung dengan capaian target organisasi yang diukur melalui Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Meskipun nilai SAKIP BPS di beberapa daerah Kepulauan Nias menunjukkan

tren peningkatan ini belum tentu mencerminkan bahwa permasalahan kinerja ASN sudah sepenuhnya teratasi. Hasil evaluasi AKIP-Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di BPS se-Kepulauan Nias menunjukkan adanya tren peningkatan pada periode 2023-2024. Nilai AKIP BPS Kabupaten Nias meningkat dari 67,65 menjadi 68,60, BPS Kabupaten Nias Selatan dari 66,80 menjadi 68,60, serta BPS Kota Gunungsitoli dari 69,35 menjadi 71,30. Walaupun terdapat kenaikan, peningkatan tersebut relatif kecil jika dibandingkan dengan beberapa kabupaten/kota lain di Sumatera Utara yang mengalami kenaikan signifikan (BPS, 2024). Kondisi ini menunjukkan bahwa akuntabilitas kinerja ASN BPS di Kepulauan Nias masih menghadapi tantangan.

Di sisi lain, kondisi sumber daya manusia juga menjadi faktor penting yang memengaruhi capaian kinerja. Berdasarkan data, jumlah ASN yang bertugas di BPS se-Kepulauan Nias tercatat sebanyak 86 orang, dengan distribusi 26 orang di Kabupaten Nias, 14 orang di Kabupaten Nias Utara, 17 orang di Kabupaten Nias Selatan, 21 orang di Kota Gunungsitoli dan 8 orang di BPS Kabupaten Nias Barat (BPS, 2024). Jumlah ASN yang relatif sedikit jika dibandingkan dengan kompleksitas tugas seperti pelaksanaan sensus, survei rutin, serta pengolahan dan penyajian data statistik sektoral membuat beban kerja individu menjadi cukup tinggi.

Kondisi ini dapat menimbulkan beberapa tanda masalah kinerja pada tingkat individu, seperti tugas yang selesai terlambat, berkurangnya ketelitian saat mengolah data, meningkatnya stres kerja, dan munculnya kecenderungan melakukan aktivitas yang tidak berhubungan dengan pekerjaan seperti *cyberloafing* untuk mengurangi tekanan. Selain itu,

banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dengan jumlah ASN yang terbatas dapat memengaruhi kemampuan mereka dalam mengatur waktu, menjaga kehadiran yang konsisten, dan menghasilkan output kerja yang berkualitas. Dengan demikian, persoalan kinerja tidak hanya terlihat pada hasil organisasi secara keseluruhan, tetapi juga pada kemampuan setiap ASN dalam mempertahankan kinerjanya di tengah beban kerja yang tinggi.

Akses internet yang luas, ASN juga berpotensi melakukan *cyberloafing*, yaitu penggunaan internet untuk kepentingan pribadi saat jam kerja. Fenomena ini sejalan dengan laporan Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia yang mencatat jumlah pengguna internet di Indonesia telah mencapai 215 juta jiwa atau sekitar 78,19 persen dari total populasi (APJII, 2023). Tingginya tingkat penggunaan internet ini di satu sisi mendukung transformasi digital di sektor pemerintahan, tetapi di sisi lain juga meningkatkan risiko penyalahgunaan internet di lingkungan kerja. Bagi ASN termasuk di BPS, kemudahan akses internet dapat memicu terjadinya perilaku *cyberloafing* yang berpotensi menurunkan kinerja.

BPS Kabupaten/Kota se-Provinsi Sumatera Utara merupakan salah satu instansi pemerintah di daerah yang memanfaatkan internet untuk menunjang pekerjaan. Keberadaan fasilitas komputer dan internet membantu ASN menyelesaikan tugas dengan cepat dan efisien, meningkatkan kreativitas, serta mendukung pelayanan kepada masyarakat berbasis teknologi modern sehingga dapat menghemat waktu dan biaya. Namun, sayangnya tidak semua ASN dapat memanfaatkan fasilitas internet untuk hal-hal positif, beberapa ASN justru mengakses internet di jam kerja hanya untuk kesenangan dan

keuntungan pribadinya dan perilaku seperti ini dalam berbagai penelitian digolongkan sebagai *cyberloafing*, yang kerap dikaitkan dengan menurunnya konsentrasi dan pencapaian kinerja individu. Namun demikian, studi lain justru menunjukkan hasil yang berbeda. *Cyberloafing* berpengaruh positif terhadap kinerja artinya *cyberloafing* bisa menjadi strategi adaptasi karyawan untuk mengurangi stres dan kejenuhan (Gunares & Nasution, 2025).

Dalam hal menjalankan fungsi sebagai penyedia data statistik untuk memenuhi tuntutan dalam pelayanan masyarakat, ASN BPS dihadapkan pada tantangan yang sangat berat dan kompleks dalam berbagai tugas dan pekerjaan yang dihadapi terlebih dalam beban tugas yang terlalu banyak seperti kegiatan rutin seperti Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas) maupun Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) yang pelaksanaannya bersamaan dengan kegiatan survei ataupun pekerjaan lainnya dengan waktu singkat namun “porsi” kerja berat yang akan mengakibatkan stres kerja. Penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, pegawai dengan tingkat stres kerja moderat menunjukkan kinerja lebih tinggi, karena stres mendorong tanggung jawab, ketelitian, dan motivasi kerja (Rama et al., 2019).

Kinerja BPS di Kepulauan Nias secara organisasi menunjukkan tren positif, keterbatasan jumlah pegawai, tingginya potensi stres kerja, serta kemungkinan terjadinya *cyberloafing* menjadikan peran *self control* sangat penting. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh *cyberloafing* dan stres kerja terhadap kinerja ASN dengan *self control* sebagai variabel memperlengkap atau memperkuat pengaruh di BPS se-Kepulauan Nias relevan untuk dilakukan, guna

memperoleh gambaran empiris mengenai faktor-faktor individu yang memengaruhi capaian kinerja organisasi.

Penggunaan internet untuk aktivitas non kerja selama jam dinas, yang dapat menurunkan produktivitas. Sementara itu, stres kerja yang tinggi akibat beban pekerjaan dan tekanan target juga dapat berdampak negatif terhadap motivasi dan hasil kerja. Di sisi lain, *self control* atau kemampuan mengendalikan diri dari distraksi menjadi aspek penting agar ASN dapat bekerja lebih fokus dan efektif. Dengan demikian, meskipun nilai AKIP menunjukkan adanya perbaikan, capaian yang relatif stagnan tersebut mengindikasikan perlunya kajian lebih lanjut mengenai faktor-faktor individu ASN yang berhubungan langsung dengan kinerja.

Penelitian menemukan bahwa *self control* mampu memperlemah pengaruh negatif *cyberloafing* terhadap kinerja, dimana pegawai dengan *self control* tinggi tidak mengalami penurunan kinerja sebesar pegawai dengan *self control* rendah (Sulistiyowati & Nuraini, 2025). Temuan serupa juga ditunjukkan yang menegaskan bahwa *self control* berfungsi sebagai mekanisme psikologis yang mengendalikan apakah perilaku penggunaan internet di luar tugas akan menurunkan atau tidak menurunkan kualitas kerja pegawai (Adelina & Saputro, 2023).

Berdasarkan uraian tersebut dan dengan semakin berkembangnya teknologi di lingkungan kerja, fenomena *cyberloafing* atau penggunaan internet untuk keperluan pribadi saat jam kerja semakin meningkat dan dapat berdampak pada kinerja ASN. Selain itu, tingkat stres kerja yang tinggi akibat beban kerja yang kompleks serta tekanan dari lingkungan organisasi dapat mempengaruhi kinerja individu. Kemampuan *self control* pegawai dalam

mengelola waktu, mengatur emosi, serta membatasi distraksi menjadi faktor penting dalam menentukan efektivitas kerja. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini mengambil posisi untuk mengisi kesenjangan penelitian (*research gap*) dengan menganalisis pengaruh *cyberloafing* dan stres kerja terhadap kinerja ASN, serta menempatkan *self control* sebagai variabel moderasi menjelaskan kapan *cyberloafing* dan stres kerja benar-benar berdampak pada kinerja, dan kapan dampaknya melemah tergantung pada tingkat *self control*. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi empiris terhadap pengembangan literatur perilaku organisasi di era digital, khususnya pada konteks ASN yang dituntut untuk tetap profesional dan produktif meskipun bekerja dalam lingkungan digital yang penuh distraksi. Oleh karena itu, penulis tertarik mengangkatnya menjadi sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh *Cyberloafing* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara dengan *Self Control* Sebagai Variabel Moderasi (Studi di Badan Pusat Statistik se-Kepulauan Nias)”. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoretis yaitu berkontribusi pada pengembangan kajian kinerja ASN dan secara praktis memberikan implikasi bagi BPS se-Kepulauan Nias dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan pendekatan kuantitatif yang bersifat eksplanatori, bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh *cyberloafing* dan stres kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara serta menilai peran moderasi dari *self control* dalam pengaruh tersebut. Pendekatan eksplanatori dipilih karena mampu

menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui analisis statistik yang lebih mendalam, serta memungkinkan pengujian model 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 yaitu *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 ini adalah seluruh ASN BPS se-Kepulauan Nias yang berjumlah 86 orang dengan unit analisis dalam penelitian ini adalah individu ASN. Adapun teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah seluruh individu ASN BPS se-Kepulauan Nias dengan jumlah populasi 86 orang. 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”.

Tabel 1. Defenisi Operasional

Variabel	Defenisi
Cyberloafing	Perilaku seorang karyawan yang menggunakan fasilitas perusahaan untuk mengakses internet menjelajahi situs web yang tidak ada kaitannya dengan

	pekerjaan untuk kepentingan pribadi pada saat jam kerja (Jufrizen & Azmi, 2023)
Stres Kerja	Perasaan yang menekan/rasa tertekan menghadapi pekerjaan atau suatu tekanan akibat bekerja mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang, di mana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerjaan tempat individu tersebut berada (Aulia, 2022)
Kinerja	Hasil kerja yang dapat dicapai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenangnya dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Samsudin, 2023)
Self Control	Keputusan individu yang melalui pertimbangan kognitif untuk menyatukan perilaku yang telah disusun untuk meningkatkan hasil dan tujuan tertentu seperti yang diinginkan (Wulandari et al., 2020)

Indikator *cyberloafing* mencakup *minor cyberloafing* dan *serious cyberloafing* (Blanchard & Henle, 2008), indikator stres kerja mencakup tuntutan tugas, lingkungan kerja dan konflik peran (Hurrell Jr. & McLaney, 1988), indikator kinerja mencakup kualitas kerja (*quality of work*), ketepatan waktu (*promptness*), inisiatif (*capability*), kemampuan (*capability*) dan komunikasi (*communication*) (Sedarmayanti, 2018) dan *self control* mencakup kontrol perilaku (*behavioral control*), kontrol kognitif (*cognitive control*) dan kontrol keputusan (*decesional control*) (Fikra, 2024). 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 *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. Pengujian hipotesis dilakukan pada hubungan langsung (*direct effect*) dan efek moderasi (*moderating effect*) dengan interpretasi hasil berdasarkan nilai *t-statistic* dan *p-value* yang diperoleh dari teknik *bootstrapping* sebanyak 5.000 resampling sesuai standar analisis SEM-PLS sehingga hasil estimasi memiliki tingkat keandalan yang tinggi.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Berdasarkan hasil analisis data terhadap 86 responden ASN BPS se-Kepulauan Nias Provinsi Sumatera Utara, diperoleh sejumlah temuan penting. Pengujian model menggunakan pendekatan *Partial Least Squares - Structural Equation Modeling* (PLS

SEM) menunjukkan bahwa *cyberloafing* terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja (nilai $p < 0,05$) demikian pula stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja (nilai $p < 0,05$). Selain itu, variabel *self control* terbukti memoderasi pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja secara signifikan, namun tidak terbukti memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja.

Nilai R^2 sebesar 0,652 menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang cukup baik, dengan *cyberloafing* 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 *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* > 0.7 , sehingga model dapat dinyatakan valid dan reliabel.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian (n = 86)

Variabel	Mean	Minimum	Maksimum
<i>Cyberloafing</i>	2,64	1,98	3,34
Stres Kerja	2,69	2,26	3,15
<i>Self Control</i>	3,89	3,53	4,16
Kinerja	4,04	3,87	4,21

Sumber: Data Primer (Januari 2026), diolah

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif dengan jumlah responden sebanyak 86 orang, diperoleh gambaran umum mengenai masing-masing variabel penelitian. variabel *cyberloafing* memiliki nilai rata-rata sebesar 2,64, dengan nilai minimum 1,98 dan maksimum 3,34, yang menunjukkan bahwa tingkat *cyberloafing* responden berada pada kategori sedang. Variabel stres kerja memiliki nilai mean 2,69, dengan nilai minimum 2,26 dan maksimum 3,15, yang mengindikasikan bahwa responden mengalami tingkat stres kerja pada kategori sedang.

Selanjutnya, variabel *self control* menunjukkan nilai rata-rata yang relatif tinggi, yaitu 3,89, dengan nilai minimum 3,53 dan maksimum 4,16, yang mengindikasikan bahwa responden memiliki tingkat pengendalian diri yang baik. Sementara itu, variabel kinerja memiliki nilai mean tertinggi sebesar 4,04, dengan nilai minimum 3,87 dan maksimum 4,21, yang menunjukkan bahwa kinerja responden berada pada kategori tinggi.

Secara keseluruhan, seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,31 yang mengindikasikan bahwa responden memiliki persepsi pada tingkat sedang menuju tinggi terhadap *cyberloafing*, stres kerja, *self control*, dan kinerja di lingkungan BPS se-Kepulauan Nias.

Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Konstruk	Outer Loading	Cronbach's alpha	Composite Reliability
Cyberloafing (X1)	> = 0.7	0,970	0,974
Stres Kerja (X2)	> = 0.7	0,953	0,960
Self Control (Z)	> = 0.7	0,947	0,954
Kinerja (Y)	> = 0.7	0,975	0,978

Sumber: Data Primer (Januari 2026), diolah

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas 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 keempat konstruk utama yaitu *cyberloafing* (X1), stres kerja (X2), kinerja (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 kinerja memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* tertinggi sebesar 0,975, diikuti oleh *cyberloafing* sebesar 0,970, stres kerja sebesar 0,953, dan *self control* sebesar 0,947. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,7 dan sebagian besar mendekati atau melebihi 0,9, yang menunjukkan tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi pada setiap konstruk yang diteliti.

Pengukuran reliabilitas juga diperkuat dengan hasil *Composite Reliability* yang menunjukkan nilai yang lebih tinggi dibandingkan *Cronbach's Alpha* pada seluruh konstruk. Konstruk kinerja memiliki nilai *Composite Reliability* tertinggi sebesar 0,978, diikuti oleh *cyberloafing* sebesar 0,974, stres kerja sebesar 0,960, dan *self control* sebesar 0,954. Hasil ini mengonfirmasi bahwa seluruh konstruk penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik dan dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Pengujian Model PLS SEM

Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur	Nilai p	Signifikansi
Cyberloafing → Kinerja	-0,599	0,000	Signifikan
Stres Kerja → Kinerja	-0,244	0,012	Signifikan
Moderasi 1 (X1*Z) → Kinerja	0,299	0.023	Signifikan
Moderasi 1 (X2*Z) → Kinerja	-0,206	0.053	Tidak Signifikan

Sumber: Output Smart PLS 4.0 (Januari 2026), diolah

Catatan: *p < 0.05 menunjukkan signifikansi statistik.

Berdasarkan hasil pengujian model PLS-SEM, hasil penelitian menunjukkan bahwa *cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja ASN di BPS se-Kepulauan Nias. Hal ini dibuktikan

melalui nilai koefisien jalur sebesar - 0,599, dengan nilai *t-statistic* sebesar 5,641 dan *p-value* 0,000 ($< 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *cyberloafing* yang dilakukan ASN, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin menurun. Dengan demikian, H1 dinyatakan diterima. Temuan ini memperkuat pandangan *Performance Theory* yang menyatakan bahwa kinerja merupakan manifestasi perilaku kerja yang relevan dengan tujuan organisasi. Perilaku non tugas dan kontraproduktif, termasuk *cyberloafing*, secara langsung mengurangi alokasi waktu, fokus, dan energi yang seharusnya digunakan untuk menyelesaikan tugas inti. Dalam konteks kerja ASN yang berbasis teknologi informasi, penggunaan internet untuk kepentingan pribadi selama jam kerja berpotensi mengganggu efektivitas pelaksanaan tugas dan menurunkan kualitas *task performance* (Campbell & Wiernik, 2015). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan lain yang menyatakan bahwa *cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perilaku tersebut menyebabkan berkurangnya konsentrasi, meningkatnya penundaan pekerjaan, serta menurunnya disiplin kerja, yang pada akhirnya berdampak pada capaian kinerja individu. Dengan demikian, temuan empiris dalam penelitian ini menguatkan bukti bahwa *cyberloafing* merupakan perilaku kerja yang merugikan bagi organisasi sektor publik (Isman, 2023).

Cyberloafing ASN di BPS se-Kepulauan Nias berada pada kategori sedang, dengan kecenderungan lebih dominan pada aktivitas penggunaan internet untuk kepentingan pribadi yang bersifat ringan. Bentuk *cyberloafing* yang paling sering dilakukan meliputi komunikasi pribadi melalui aplikasi pesan instan, akses media sosial,

konsumsi konten hiburan, serta aktivitas daring lain yang tidak berkaitan langsung dengan pekerjaan selama jam kerja. Aktivitas tersebut umumnya dilakukan secara singkat dan berulang di sela-sela pelaksanaan tugas. Pola perilaku tersebut termasuk dalam kategori *minor cyberloafing* (Blanchard & Henle, 2008). Meskipun bersifat ringan dan relatif dianggap wajar oleh ASN, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa akumulasi *minor cyberloafing* yang terjadi secara berulang tetap berdampak negatif terhadap kinerja. Hal ini disebabkan karena aktivitas tersebut dapat menurunkan konsentrasi, memperpanjang waktu penyelesaian pekerjaan, serta mengurangi efektivitas pemanfaatan jam kerja, sehingga pada akhirnya menurunkan capaian kinerja ASN. Sementara itu, rendahnya tingkat *serious cyberloafing*, yaitu *cyberloafing* yang bersifat berisiko tinggi dan melanggar norma organisasi. Rendahnya frekuensi perilaku tersebut mencerminkan adanya kesadaran ASN terhadap etika kerja, aturan organisasi, serta tanggung jawab sebagai aparatur negara. Namun demikian, meskipun *serious cyberloafing* berada pada kategori rendah, dominasi *minor cyberloafing* tetap perlu menjadi perhatian manajemen karena terbukti memiliki kontribusi signifikan terhadap penurunan kinerja ASN.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa *cyberloafing* pada ASN di BPS se-Kepulauan Nias didominasi oleh *minor cyberloafing*, namun tetap berperan sebagai perilaku kontraproduktif yang berdampak negatif terhadap kinerja. Temuan ini memberikan implikasi bahwa organisasi perlu mengelola penggunaan teknologi informasi secara lebih bijaksana, melalui penguatan disiplin kerja, pengawasan penggunaan internet, serta pembentukan

kesadaran ASN agar pemanfaatan teknologi tetap berorientasi pada pencapaian kinerja organisasi.

Sementara itu, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja ASN di BPS se-Kepulauan Nias. Hal ini dibuktikan oleh nilai koefisien jalur sebesar -0,244, dengan nilai *t-statistic* sebesar 2,268 dan *p-value* 0,012 ($< 0,05$). Dengan demikian, H2 dinyatakan diterima, yang berarti peningkatan stres kerja secara nyata berkontribusi terhadap penurunan kinerja ASN. Temuan ini sejalan dengan *Performance Theory* yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari perilaku kerja yang dipengaruhi oleh kondisi internal individu, termasuk kondisi psikologis dalam merespons tuntutan pekerjaan. Ketika stres kerja meningkat dan tidak dikelola secara efektif, individu cenderung mengalami penurunan motivasi, gangguan konsentrasi, serta berkurangnya kapasitas adaptif dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kualitas perilaku kinerja (Campbell & Wiernik, 2015). Hasil penelitian ini juga mendukung temuan lain yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks ASN di BPS, tuntutan pekerjaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu, akurasi data, serta tekanan target kerja dapat meningkatkan beban psikologis pegawai. Apabila tekanan tersebut tidak diimbangi dengan dukungan organisasi dan sumber daya kerja yang memadai, maka stres kerja cenderung berkembang menjadi faktor penghambat kinerja (Ardana & Rizqi, 2024).

Stres kerja ASN di BPS se-Kepulauan Nias berada pada kategori sedang. Sumber stres yang paling dominan berasal dari tuntutan tugas (Hurrell Jr. & McLaney, 1988). ASN merasakan tekanan berupa beban

pekerjaan yang cukup berat, tuntutan kecepatan penyelesaian pekerjaan, serta target kerja yang relatif tinggi. Kondisi ini menuntut intensitas kerja yang tinggi dan berkelanjutan, yang apabila tidak dikelola secara efektif dapat menurunkan fokus, ketelitian, dan kualitas hasil kerja. Selain tuntutan tugas, stres kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, yang mencakup aspek komunikasi kerja, ketersediaan sarana dan prasarana, serta dukungan sumber daya dalam pelaksanaan tugas. Meskipun lingkungan kerja secara umum dinilai cukup memadai, hasil menunjukkan bahwa kendala komunikasi dan keterbatasan dukungan operasional tertentu masih dirasakan oleh ASN. Kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menjadi sumber stres karena menghambat individu dalam menyelesaikan tugas secara optimal (Hurrell Jr. & McLaney, 1988). Sementara itu, konflik peran bukan merupakan sumber stres utama bagi ASN di BPS se-Kepulauan Nias. Hal ini tercermin dari rendahnya persepsi ASN terhadap konflik akibat perbedaan tuntutan atau instruksi dari atasan yang berbeda. Struktur kerja dan pembagian tugas yang relatif jelas menyebabkan konflik peran berada pada tingkat yang rendah.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa stres kerja ASN di BPS se-Kepulauan Nias terutama dipicu oleh tuntutan tugas dan kondisi lingkungan kerja, dan terbukti berpengaruh negatif serta signifikan terhadap kinerja ASN. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan pengelolaan stres kerja secara terarah melalui penyesuaian beban kerja, peningkatan kualitas lingkungan kerja, serta penguatan dukungan organisasi agar stres kerja tidak berkembang menjadi faktor penghambat kinerja ASN.

Selanjutnya, uji efek moderasi menunjukkan bahwa *self control* terbukti memoderasi pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja ASN di BPS se-Kepulauan Nias. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien interaksi *self control* \times *cyberloafing* sebesar 0,299, dengan nilai *t-statistic* 2,001 dan *p-value* 0,023 ($< 0,05$). Dengan demikian, H3 dinyatakan diterima, yang berarti *self control* berperan signifikan dalam menentukan kuat atau lemahnya pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja ASN. Koefisien interaksi yang bernilai positif, sementara pengaruh langsung *cyberloafing* terhadap kinerja bernilai negatif dan signifikan, mengindikasikan bahwa *self control* berfungsi sebagai variabel moderasi yang memperlemah dampak negatif *cyberloafing* terhadap kinerja. Artinya, meskipun *cyberloafing* secara langsung menurunkan kinerja ASN, dampak negatif tersebut menjadi lebih lemah pada ASN yang memiliki tingkat *self control* yang tinggi. Temuan ini sejalan dengan *Performance Theory* yang menempatkan perilaku kinerja sebagai hasil dari interaksi antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan internal individu dalam mengelola perilaku kerja (Campbell & Wiernik, 2015). *Self control* berperan sebagai mekanisme pengaturan diri yang memungkinkan ASN mengendalikan dorongan melakukan aktivitas non tugas berbasis internet, sehingga tetap menjaga fokus dan kualitas perilaku kerja yang relevan dengan tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung temuan yang menyatakan bahwa pengaruh negatif *cyberloafing* terhadap kinerja akan semakin kuat pada individu dengan tingkat *self control* yang rendah, karena ketidakmampuan mengendalikan penggunaan internet selama jam kerja. Sebaliknya, individu dengan *self control* tinggi mampu membatasi perilaku *cyberloafing* dan mengalokasikan

kembali perhatian pada penyelesaian tugas utama, sehingga dampak negatif *cyberloafing* terhadap kinerja dapat diminimalkan (Adelina & Saputro, 2023). Selain itu, temuan ini juga sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa *self control* tidak hanya berpengaruh positif terhadap kinerja, tetapi juga berfungsi sebagai variabel moderasi yang mampu melemahkan pengaruh negatif *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan (Sulistiyowati & Nuraini, 2025). Hal ini menegaskan bahwa kemampuan pengendalian diri merupakan faktor kunci dalam menjaga kinerja di tengah meningkatnya intensitas penggunaan teknologi informasi di lingkungan kerja. Temuan penelitian ini semakin diperkuat yang membuktikan bahwa *self control* mampu memoderasi pengaruh *cyberloafing*, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan (Putri & Ramadhani, 2023). Dalam konteks ASN di BPS se-Kepulauan Nias, hasil ini menunjukkan bahwa *self control* memiliki peran strategis dalam membantu pegawai mengelola perilaku kerja berbasis teknologi, sehingga kinerja tetap terjaga meskipun terdapat potensi distraksi digital.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa *self control* merupakan variabel psikologis yang krusial dalam meminimalkan dampak negatif *cyberloafing* terhadap kinerja ASN. Oleh karena itu, penguatan *self control* melalui pembinaan perilaku kerja, penguatan etika penggunaan teknologi, serta pengembangan kesadaran pengelolaan diri menjadi langkah penting dalam meningkatkan kinerja ASN di era kerja digital.

Kemudian *self control* tidak terbukti memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja ASN di BPS se-Kepulauan Nias. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien interaksi *self control*

× stres kerja sebesar $-0,206$, dengan nilai *t-statistic* $1,617$ dan *p-value* $0,053$ ($> 0,05$). Dengan demikian, H_4 dinyatakan ditolak, yang berarti secara statistik *self control* belum mampu memperkuat atau memperlemah pengaruh stres kerja terhadap kinerja ASN. Meskipun secara teoretis *self control* dipandang sebagai mekanisme regulasi diri yang memungkinkan individu mengelola respons terhadap tekanan kerja, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran tersebut tidak selalu efektif dalam konteks stres kerja yang dialami ASN. Temuan ini mengindikasikan bahwa stres kerja memiliki karakteristik yang lebih kompleks dan tidak sepenuhnya dapat diredam hanya melalui kemampuan pengendalian diri individu.

Dalam kerangka *Performance Theory*, kinerja merupakan hasil interaksi antara kondisi internal individu dan tuntutan lingkungan kerja (Campbell & Wiernik, 2015). Namun, hasil penelitian ini mengisyaratkan bahwa stres kerja yang dialami ASN kemungkinan bersumber dari faktor struktural dan organisasional, seperti beban kerja, tekanan target, sistem birokrasi, atau tuntutan akurasi data, sehingga mekanisme *self control* individu tidak cukup kuat untuk berfungsi sebagai variabel penyangga (*buffer*) terhadap dampak stres kerja pada kinerja. Temuan ini berbeda dengan pandangan yang menekankan peran *psychological detachment* dan regulasi diri sebagai sumber daya yang dapat memperlemah dampak tekanan kerja (Rivkin et al., 2014). Perbedaan hasil ini mengindikasikan bahwa kemampuan regulasi diri tidak selalu bekerja secara universal, melainkan sangat bergantung pada konteks pekerjaan, jenis stresor, serta tingkat kendali individu terhadap sumber stres tersebut. Dalam konteks ASN, stres kerja yang bersifat sistemik dan administratif cenderung berada di

luar kendali personal, sehingga *self control* tidak berfungsi optimal sebagai mekanisme moderasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan empiris yang menunjukkan bahwa stres kerja dapat memengaruhi kinerja secara langsung tanpa dipengaruhi oleh faktor psikologis individu tertentu. Beberapa penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa stres kerja tidak selalu dimoderasi oleh variabel personal, karena faktor lain seperti dukungan organisasi, kepemimpinan, iklim kerja, serta kebijakan manajerial lebih berperan dalam menentukan bagaimana stres berdampak pada kinerja. Dengan kata lain, stres kerja lebih efektif dikelola melalui intervensi organisasi dibandingkan melalui pengendalian diri individu semata. Selain itu, hasil ini juga dapat dijelaskan melalui kemungkinan bahwa ASN telah memiliki tingkat *self control* yang relatif homogen dan tinggi, sebagaimana ditunjukkan dalam analisis deskriptif variabel *self control*. Kondisi tersebut menyebabkan variasi efek moderasi menjadi terbatas, sehingga secara statistik pengaruh moderasi tidak terdeteksi secara signifikan. Dengan demikian, meskipun *self control* terbukti mampu memoderasi pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja, peran tersebut tidak berlaku pada hubungan antara stres kerja dan kinerja. Hal ini menegaskan bahwa tidak semua tekanan kerja dapat dikelola melalui mekanisme regulasi diri, dan diperlukan pendekatan manajerial serta kebijakan organisasi yang lebih komprehensif dalam mengelola stres kerja ASN.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self control* bukanlah faktor penentu dalam memperlemah dampak stres kerja terhadap kinerja ASN, sehingga upaya peningkatan kinerja dalam konteks stres kerja perlu difokuskan pada perbaikan

sistem kerja, pengelolaan beban kerja, serta dukungan organisasi, bukan semata-mata pada penguatan kemampuan pengendalian diri individu.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *cyberloafing* dan stres kerja terhadap kinerja ASN di Badan Pusat Statistik se-Kepulauan Nias, serta menguji peran *self control* sebagai variabel moderasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 86 ASN sebagai responden. Data dianalisis menggunakan metode *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Berdasarkan hasil analisis PLS-SEM, diperoleh beberapa kesimpulan utama sebagai berikut:

1. *Cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *cyberloafing* yang dilakukan ASN, maka semakin menurun kinerja yang dihasilkan.
2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan kualitas perilaku kerja ASN.
3. *Self control* mampu memoderasi pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja ASN. Temuan ini menunjukkan bahwa *self control* berfungsi sebagai variabel moderasi yang memperlemah dampak negatif *cyberloafing* terhadap kinerja ASN dengan tingkat *self control* yang tinggi cenderung mampu mengendalikan perilaku *cyberloafing* sehingga dampaknya terhadap kinerja dapat diminimalkan.
4. *Self control* tidak terbukti memoderasi pengaruh stres kerja

terhadap kinerja ASN. Temuan ini mengindikasikan bahwa stres kerja yang dialami ASN lebih bersifat struktural dan organisasional, sehingga tidak sepenuhnya dapat diredam melalui mekanisme pengendalian diri individu.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa *cyberloafing* dan stres kerja merupakan faktor yang secara signifikan menurunkan kinerja ASN, sementara *self control* memiliki peran selektif sebagai variabel moderasi, yaitu efektif dalam mengendalikan dampak *cyberloafing* tetapi tidak efektif dalam meredam dampak stres kerja. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja ASN tidak hanya bergantung pada faktor individu, tetapi juga memerlukan pengelolaan perilaku kerja berbasis teknologi serta pengendalian stres kerja melalui kebijakan dan dukungan organisasi.

Kelebihan penelitian ini terletak pada pengintegrasian variabel perilaku digital dan psikologis dalam satu model analisis yang komprehensif, khususnya *cyberloafing*, stres kerja, *self control*, dan kinerja pegawai. Selain itu, penggunaan pendekatan PLS-SEM memungkinkan analisis pengaruh antar konstruk yang kompleks secara simultan, sehingga memberikan hasil yang lebih *robust*. Penelitian ini juga memberikan kontribusi teoritis dalam pengayaan kajian perilaku kerja di era digital, serta kontribusi praktis sebagai dasar pertimbangan bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Namun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain cakupan wilayah penelitian yang terbatas pada BPS se-Kepulauan Nias, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasi secara luas. Selain itu, penggunaan desain *cross-sectional* menyebabkan penelitian ini belum

mampu menangkap dinamika perubahan perilaku pegawai dari waktu ke waktu.

Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi bentuk moderasi atau mediasi alternatif, seperti *psychological detachment*, *coping strategy*, atau dukungan organisasi, guna menjelaskan mekanisme hubungan antara stres kerja dan kinerja secara lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelina, N., & Saputro, H. B. (2023). Pengaruh Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Control Sebagai Variable Moderasi. *Review of Applied Accounting Research (RAAR)*, 3(1), 85. <https://doi.org/10.30595/raar.v3i1.16939>
- APJII. (2023). *Survei APJII: Pengguna internet di Indonesia tembus 215 juta orang*. APJII. <https://apjii.or.id/berita/d/survei-apjii-pengguna-internet-di-indonesia-tembus-215-juta-orang>
- Ardana, Z. A., & Rizqi, M. A. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Envilab Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(2), 1758–1776. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i2.4382>
- Aulia, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Plh (Persero) Area Jambi Rayon Telanaipura. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 10(02), 261–268. <https://doi.org/10.22437/jmk.v10i02.13062>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2007.03.008>
- BPS. (2024). *Laporan Kinerja BPS*. <https://ppid.bps.go.id/app/konten/0000/Laporan-Kinerja.html>
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The Modeling and Assessment of Work Performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(Volume 2, 2015), 47–74. <https://doi.org/https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Fikra, H. (2024). Komparasi Self-Control Generasi Z terhadap Adiksi Internet. *Jurnal Psikologi*, 20(1), 86–100. <https://app.dimensions.ai/details/publication/pub.1174298998>
- Gunares, R. S., & Nasution, N. (2025). Pengaruh Work Life Balance Dan Cyberloafing Terhadap Kinerja : Mediasi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Bengkulu Pusat. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 9(2), 2997–3022. <https://doi.org/10.31955/mea.v9i2.6060>
- Handayani, T. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, Kontrol Diri dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Guru Sekolah Dasar Swasta Berbasis Islam Terpadu Di Kota Tarakan)* [Universitas Borneo Tarakan]. https://repository.ubt.ac.id/index.php?p=show_detail&id=3863&keywords=
- Hurrell Jr., J. J., & McLaney, M. A.

- (1988). Exposure to job stress: A new psychometric instrument. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 14(Suppl 1), 27–28.
<https://www.sjweh.fi/article/1849>
- Isman, Y. (2023). Pengaruh Cyberloafing , Self Control dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV.Pancuran Karya pekanbaru. *Sneba*, 3, 1–13.
- Jufrizen, & Azmi, V. G. (2023). *Penerapan Organizational Commitment dan Cyberloafing Behavior Terhadap Employee Performance dengan Self Control sebagai Variabel Moderating Karyawan Rumah Sakit di Kota Medan*. Medan : UMSU Press.
- Priyono, & Marnis. (2016). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Bina Darma.
<https://www.binadarma.ac.id/wp-content/uploads/2016/03/1.-BUKU-MSDM-PRI-MARNIS.pdf>
- Putri, T. E., & Ramadhani, S. (2023). Determinan Kinerja Pegawai dengan Self Control sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 5, 434–439.
<https://doi.org/10.37034/infeb.v5i2.575>
- Rama, T. A., Mintarti, S., & Wahyuni, S. (2019). Psychosocial Work Environment on Employee Performance through Work Stress at Samarinda Probation Centres Employees. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(1), 1474–1482.
- Rivkin, W., Diestel, S., & Schmidt, K.-H. (2014). Psychological detachment: A moderator in the relationship of self-control demands and job strain. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24, 376–388.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.924926>
- Samsudin, H. (2023). *KINERJA PEGAWAI: Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan , Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Dr . Harun Samsuddin , S . Pd ., M . M .*, (Issue May). Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama.
<https://perpuskita.perpustakaan digital.com/read/73975?fr=desktop>
- Sulistyowati, H., & Nuraini, D. (2025). Pengaruh Cyberloafing terhadap Kinerja Karyawan melalui Self Control Sebagai Variabel Moderasi pada PT Swadharma Sarana Informatika Surabaya. *Jurnal Bintang Manajemen*, 3.
<https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jubima.v3i1.3739>
- Wulandari, M., Umaroh, S. K., & Mariskha, S. E. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Dan Kontrol Diri Terhadap Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda. *Motiva Jurnal Psikologi*, 3(1), 35.
<https://doi.org/10.31293/mv.v3i1.4808>