

“Behind the Scenes of Civil Servants: Unveiling the Factors Triggering Cyberloafing Through a Literature Review”

“Dibalik Layar ASN”: Menyingkap Faktor-Faktor Pemicu Cyberloafing Melalui Tinjauan Literatur”

I Gusti Agung Ayu Tribuana Putri¹, Nicholas Simarmata²

^{1,2}Program Studi Psikologi, Universitas Udayana, Indonesia

Email: ¹tribuanaputri@student.unud.ac.id, ²nicholas.simarmata7@gmail.com

Artikel Info	ABSTRACT
Riwayat Artikel: Penyerahan 04/08/2025 Revisi 23/10/2025 Diterima 28/11/2025	Cyberloafing refers to the behavior of using the internet for personal purposes during working hours, which can reduce productivity, including among civil servants (ASN). This study aims to examine and identify the various factors that influence cyberloafing among ASN through a literature review method. Literature searches were conducted using Google Scholar, Semantic Scholar, and Garuda, with inclusion criteria covering the years 2015–2025. Based on an analysis of 13 journal articles, the factors influencing cyberloafing were classified into two main categories: internal and external factors. Internal factors consist of individual characteristics, psychological aspects, and role-related elements inherent to employees as members of an organization. In contrast, external factors involve aspects of the work environment shaped by organizational systems and conditions. The findings indicate that cyberloafing among ASN is predominantly influenced by internal factors, although external factors also play a significant role. This review is expected to serve as an initial foundation for understanding the causes of cyberloafing among civil servants and to guide the development of more targeted policies. Furthermore, the results open opportunities for future research to explore similar factors in sectors beyond the public service.
Keyword: Civil servants, cyberloafing, literature review	

ABSTRAK	Kata Kunci
<i>Cyberloafing</i> merupakan perilaku menggunakan internet untuk keperluan pribadi selama jam kerja yang dapat menurunkan produktivitas, termasuk di kalangan Aparatur Sipil Negara (ASN). Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan mengidentifikasi berbagai faktor yang memengaruhi <i>cyberloafing</i> pada ASN melalui metode kajian literatur. Pencarian literatur dilakukan melalui portal Google Scholar, Semantic Scholar, dan Garuda dengan kriteria inklusi rentang tahun 2015–2025. Berdasarkan 13 jurnal yang telah dianalisis, ditemukan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi <i>cyberloafing</i> dapat digolongkan ke dalam dua kategori utama, yaitu kategori internal dan eksternal. Kategori internal terdiri dari faktor individual, psikologis, serta peran di tempat kerja yang melekat pada diri individu sebagai bagian dari organisasi. Sementara itu, kategori eksternal mencakup faktor lingkungan kerja yang berasal dari sistem dan kondisi yang dibentuk oleh organisasi. Hasil kajian menunjukkan bahwa <i>cyberloafing</i> pada ASN lebih dominan dipengaruhi oleh faktor internal, meskipun faktor eksternal juga memberikan kontribusi yang signifikan. Kajian ini diharapkan menjadi landasan awal dalam memahami penyebab <i>cyberloafing</i> pada ASN serta memberikan arah bagi perumusan kebijakan yang lebih tepat sasaran. Selain itu, hasil ini juga membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk menelaah faktor-faktor serupa dalam konteks sektor lain di luar ASN.	Aparatur Sipil Negara, <i>cyberloafing</i> , tinjauan literatur

Copyright (c) 2025 I Gusti Agung Ayu Tribuana Putri & Nicholas Simarmata

Korespondensi:

I Gusti Agung Ayu Tribuana Putri
Universitas Udayana
Email: tribuanaputri@student.unud.ac.id

LATAR BELAKANG

Pada era modern, penggunaan internet telah menjadi bagian tak terpisahkan dari kehidupan manusia. Perkembangannya yang pesat membuat internet digunakan oleh berbagai lapisan masyarakat di Indonesia untuk berbagai keperluan, mulai dari pekerjaan, pendidikan, hingga hiburan. Data dari Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (2024) mencatat bahwa jumlah pengguna internet di Indonesia mencapai 79,5% dari total populasi 278.696.200 jiwa pada tahun 2023. Selain itu, tingkat penggunaan internet pada tahun 2024 mencapai 79,5%, meningkat 1,4% dibandingkan dengan periode sebelumnya.

Tingginya penggunaan internet berkaitan langsung dengan peran gawai sebagai media utama untuk mengaksesnya. Badan Pusat Statistik (2023) melaporkan bahwa pada tahun 2022, sebanyak 67,88% penduduk Indonesia telah memiliki telepon seluler. Hal ini menunjukkan peningkatan dibandingkan tahun 2021 yang tercatat sebanyak 65,87%. Laporan Data Reportal juga menunjukkan bahwa jumlah pengguna aktif *smartphone* di Indonesia mencapai 209,3 juta pada 2023. Hal itu meningkat menjadi 54 juta pada 2015 (Andalas, 2024). Selain itu, laporan *We Are Social* mencatat bahwa rata-rata masyarakat Indonesia menggunakan internet selama 7 jam 42 menit per hari, dengan 98,3% di antaranya mengakses melalui telepon genggam (Annur, 2023).

Internet memiliki peran yang signifikan dalam dunia kerja. Menurut Badan Pusat Statistik (2024), kelompok pekerjaan yang paling banyak mengakses internet adalah karyawan dengan persentase sebesar 29,39%. Posisi ini paling tinggi dibandingkan kelompok yang wirausaha sebesar 12,23%, pekerja bebas (*freelancer*) sebesar 4,15%, pekerja tidak dibayar (*volunteer*) sebesar 4%, kelompok yang menjalankan usaha dengan bantuan pekerja yang statusnya tidak tetap (seperti kontraktor bangunan yang mengontrak buruh ketika ada proyek saja) sebesar 3,9%, dan kelompok yang menjalankan usaha dengan bantuan pekerja yang statusnya tetap (seperti pabrik manufaktur yang mempekerjakan karyawan produksi) sebesar 1,78%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memanfaatkan internet dalam pekerjaannya. Tren ini mencerminkan semakin besarnya peran gawai dalam kehidupan sehari-hari, termasuk di lingkungan kerja, yang dapat berdampak pada produktivitas dan efektivitas karyawan.

Kondisi serupa juga terjadi pada pegawai di sektor pemerintahan atau Aparatur Sipil Negara (ASN). Menurut data dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (2024), Indonesia mengalami peningkatan signifikan dalam indeks pengembangan *e-government* yaitu naik 13 peringkat menjadi posisi 64 pada tahun 2024. Peningkatan ini mencerminkan upaya pemerintah dalam mempercepat transformasi digital melalui Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Penerapan SPBE menuntut ASN untuk semakin menguasai dan memanfaatkan internet dalam kehidupan pekerjaannya, baik untuk pelayanan publik, administrasi pemerintahan, maupun komunikasi internal.

Meskipun gawai mendukung produktivitas, kolaborasi, dan akses informasi, namun penggunaannya yang berlebihan atau tidak pada semestinya atau tidak sesuai dengan peruntukannya maka dapat memicu perilaku negatif yang disebut sebagai *cyberloafing*. *Cyberloafing* dikategorikan sebagai perilaku kerja yang kontraproduktif karena dapat menurunkan kinerja karyawan (Lim, 2002). Perilaku ini mengalihkan waktu kerja untuk kepentingan pribadi seperti mengakses media sosial, berbelanja *online*, atau menonton video untuk perihai di luar urusan pekerjaan sehingga mengurangi produktivitas dan menghambat pencapaian target organisasi (Lim & Chen, 2012; Zoghbi-Manrique-De-Lara, 2012). Selain itu, *cyberloafing* berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia (SDM), khususnya etos kerja, di mana karyawan yang sering melakukannya cenderung memiliki etos kerja rendah (Silvani, 2021). Dampaknya tidak hanya dirasakan oleh individu, tetapi juga oleh perusahaan, dengan penurunan produktivitas sebesar 30–40% serta kerugian hingga \$750 juta (12,375 triliun Rupiah) per tahun (Ugrin dkk., 2018). Data ini menegaskan bahwa *cyberloafing* berdampak signifikan terhadap penurunan kinerja organisasi.

Menurut Khairunnisa dkk. (2022), *cyberloafing* sering dilakukan dengan berbagai cara seperti mengakses media sosial, mendengarkan musik digital, melakukan panggilan video dengan teman, serta menonton video hiburan melalui *platform streaming*. Perilaku ini mencerminkan bagaimana internet digunakan untuk hiburan dan interaksi sosial di tempat kerja yang dapat berdampak pada produktivitas yang rendah. Hal ini dilakukan selama jam kerja dan sering kali melebihi batas kewajaran sehingga dapat mengganggu efektivitas kinerja karyawan. Selain itu, Lim (2002) mengelompokkan *cyberloafing* ke dalam dua kategori utama yakni *browsing activities* dan *emailing activities*. *Browsing activities* mencakup aktivitas seperti membaca atau mengunduh informasi yang tidak berkaitan dengan pekerjaan yang sering kali dilakukan untuk mengisi waktu luang atau mengalihkan perhatian dari tugas utama. Sementara itu, *emailing activities* melibatkan penerimaan dan pengiriman email pribadi saat bekerja yang dapat mengganggu fokus serta membatasi efektivitas komunikasi kerja.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa ASN melakukan *cyberloafing*. Salah satunya, penelitian Tefa dan Mahendra (2022) yang menunjukkan bahwa rata-rata Pegawai Negeri Sipil (PNS) di BKPSDM Kabupaten Karangasem memiliki tingkat *cyberloafing* sebesar 69,73%. Hasil penelitian lain oleh Azis (2020) pada ASN di Kota Makassar menunjukkan bahwa mayoritas ASN berada dalam kategori *cyberloafing* sedang hingga tinggi. Rinciannya yakni sebanyak 31% ASN berada pada kategori sedang, 29% pada kategori tinggi, dan 3% pada kategori sangat tinggi, yang secara keseluruhan menunjukkan bahwa lebih dari separuh ASN yang diteliti melakukan *cyberloafing*. Data ini mengindikasikan bahwa adanya perilaku *cyberloafing* pada sektor pemerintahan, yang seharusnya menjadi pelayan publik yang profesional dan produktif.

Berdasarkan data dan dampak *cyberloafing* pada karyawan yang telah dipaparkan sebelumnya maka hal itu

perlu dilakukan kajian terhadap faktor-faktor yang menyebabkan karyawan melakukan *cyberloafing*. Pembuatan kajian literatur ini bertujuan untuk mengetahui dan memberikan penjelasan terkait faktor-faktor yang dapat menyebabkan terjadinya *cyberloafing* pada ASN atau pegawai pemerintah. Hasil kajian ini dapat digunakan sebagai langkah preventif dan evaluasi terhadap berbagai aspek yang dapat memengaruhi *cyberloafing* pada ASN atau pegawai pemerintah, dengan harapan dapat mengurangi intensitas serta pencegahan perilaku *cyberloafing*.

METODE PENELITIAN

Artikel ini merupakan kajian literatur mengenai berbagai faktor yang dapat memengaruhi perilaku *cyberloafing* pada Aparatur Sipil Negara atau ASN. Data dikumpulkan dari 3 portal jurnal yakni Google Scholar, Semantic Scholar, dan Garuda dengan menggunakan kata kunci pencarian “*cyberloafing* pada ASN”, “*cyberslacking* pada ASN”, “*cyberloafing* pada pegawai pemerintah”. Kriteria inklusi untuk pencarian jurnal yang relevan yaitu: (1) Membahas faktor-faktor yang memengaruhi *cyberloafing*; (2) Subjek penelitian adalah ASN atau pegawai pemerintah; (3) Penelitian dilakukan dalam rentang tahun 2015–2025; (4) Variabel penelitian memiliki keterkaitan dengan *cyberloafing*; (5) Artikel menggunakan Bahasa Inggris dan Indonesia serta dapat diunduh; (6) Dokumen merupakan dokumen hasil penelitian, bukan buku atau jenis dokumen lainnya.

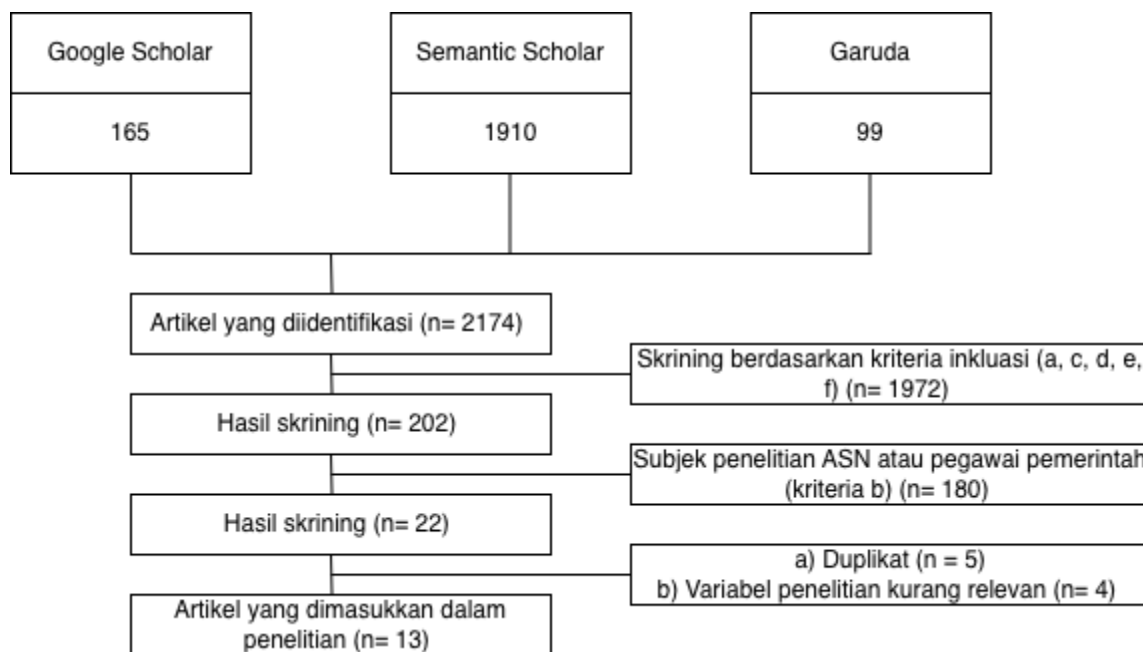
Proses penelusuran jurnal pada penelitian ini diawali dengan tahap identifikasi di mana sebanyak 2174 artikel berhasil ditemukan melalui tiga portal jurnal yaitu Google Scholar, Semantic Scholar, dan Garuda. Artikel yang ditemukan merupakan artikel yang relevan dengan topik *cyberloafing* dan faktor-faktor yang memengaruhinya.

Selanjutnya, artikel tersebut disaring melalui tahap skrining awal dengan menerapkan kriteria inklusi seperti rentang tahun publikasi, jenis dokumen, bahasa, dan keterkaitan variabel penelitian. Pada proses ini, sebanyak 1972 artikel dieliminasi karena tidak memenuhi kriteria, sehingga hanya 202 artikel yang lolos ke tahap berikutnya.

Pada tahap penyaringan lebih lanjut, peneliti melakukan peninjauan secara mendalam dengan memeriksa kesesuaian subjek penelitian di mana hanya artikel yang menggunakan ASN atau pegawai pemerintah sebagai subjek yang dipertahankan. Dari hasil penyaringan ini, ada 180 artikel yang dieliminasi karena subjek penelitian tidak sesuai.

Tahap berikutnya adalah pengecekan duplikasi dan relevansi akhir yang menghasilkan 5 artikel teridentifikasi sebagai duplikat dan 4 artikel tidak sesuai karena variabel penelitian tidak relevan dengan *cyberloafing*.

Setelah melalui proses seleksi yang ketat, peneliti mendapatkan sebanyak 13 artikel yang dinyatakan memenuhi seluruh kriteria dan digunakan sebagai dasar dalam penyusunan kajian literatur ini. Proses seleksi yang dilakukan memastikan bahwa hanya artikel yang relevan dan memiliki kontribusi signifikan yang diikutsertakan dalam penelitian. Gambaran proses seleksi artikel disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Research Protocol

HASIL PENELITIAN

Adapun hasil dari analisa artikel dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Hasil Literature Review

Nama Peneliti dan Tahun Terbit	Subjek Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Nurhasanah dkk. (2025)	259 pegawai negeri sipil di Kota Pekanbaru yang diambil menggunakan teknik <i>quota sampling</i> .	Kuantitatif	Semakin tinggi tingkat kebosanan kerja yang dirasakan pegawai, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk melakukan <i>cyberloafing</i> .
Hafidz & Kawuryan (2025)	137 ASN guru yang di Kudus yang diambil menggunakan teknik <i>quota sampling</i> .	Kuantitatif	Semakin tinggi tingkat kesepian yang dirasakan oleh ASN, maka semakin besar pula kecenderungan mereka untuk melakukan <i>cyberloafing</i> . Sedangkan, kontrol diri menunjukkan hubungan negatif dengan perilaku <i>cyberloafing</i> pada guru, yang berarti semakin tinggi kontrol diri, semakin rendah tingkat <i>cyberloafing</i> yang dilakukan.
Huda (2024)	199 pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Tengah yang diambil menggunakan teknik <i>sampling</i> jenuh.	Kuantitatif	Semakin tinggi kontrol diri, semakin rendah kecenderungan karyawan untuk melakukan <i>cyberloafing</i> . Motivasi kerja yang tinggi juga mengurangi perilaku ini, karena karyawan lebih fokus pada tugasnya. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif membantu menekan <i>cyberloafing</i> dengan menciptakan suasana yang mendukung produktivitas.
Suharti dan Megaputri (2024)	104 responden yang merupakan karyawan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di Kota Salatiga yang diambil menggunakan teknik <i>accidental sampling</i> .	Kuantitatif	Ambiguitas peran berpengaruh terhadap <i>cyberloafing</i> , di mana ketidakjelasan tugas meningkatkan perilaku tersebut. Selain itu, karyawan yang merasa diperlakukan tidak adil oleh organisasi lebih cenderung memanfaatkan internet kantor untuk kepentingan pribadi.
Rikman dan Kumalasari (2024)	278 responden dari 34 Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) di Kabupaten Kolaka yang diambil menggunakan teknik <i>Stratified Random Sampling</i> .	Kuantitatif	Semakin tinggi konflik peran, semakin besar kemungkinan individu melakukan <i>cyberloafing</i> . Stres kerja juga berkontribusi terhadap meningkatnya perilaku ini, di mana pegawai yang mengalami tekanan tinggi lebih cenderung terdistraksi oleh internet. Selain itu, beban kerja yang tinggi turut mendorong <i>cyberloafing</i> sebagai mekanisme untuk mengatasi kelelahan kerja.
Sari dkk. (2024)	151 karyawan pemerintah yang diambil menggunakan teknik <i>sampling</i> yang digunakan adalah <i>purposive sampling</i> .	Kuantitatif	Kepuasan kerja dan <i>self-awareness</i> masing-masing dapat menurunkan perilaku <i>cyberloafing</i> . Karyawan yang puas dengan pekerjaannya lebih fokus dan jarang terlibat dalam <i>cyberloafing</i> . Sementara itu, karyawan dengan <i>self-awareness</i> tinggi lebih mampu mengenali perilaku tidak produktif dan cenderung menghindari penggunaan internet untuk keperluan pribadi.
Rahmah (2018)	150 ASN pada tingkat Provinsi Sulawesi Tengah yang diambil menggunakan teknik <i>purposive sampling</i> .	Kuantitatif	Semakin tinggi etos kerja yang dimiliki ASN, semakin rendah kecenderungan mereka untuk melakukan <i>cyberloafing</i> . Etos kerja memiliki pengaruh sebesar 94% terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> yang berarti bahwa nilai etos kerja yang kuat dapat secara signifikan menekan perilaku <i>cyberloafing</i> di lingkungan kerja.
Pertiwi dan Mirza (2023)	176 PNS di Banda Aceh yang diambil menggunakan teknik <i>accidental sampling</i> .	Kuantitatif	Hasil penelitian ($p < 0.05$) menunjukkan regulasi diri dapat menurunkan perilaku <i>cyberloafing</i> pada PNS di Banda Aceh, di mana semakin tinggi regulasi diri, semakin rendah perilaku <i>cyberloafing</i> .

Ramadhan dan Nurtjahjanti (2017)	105 orang karyawan Biro Administrasi Umum dan Keuangan Universitas Diponegoro yang diambil menggunakan teknik <i>simple random sampling</i> .	Kuantitatif	Persepsi terhadap beban kerja berhubungan negatif dengan <i>cyberloafing</i> , di mana semakin positif persepsi karyawan, semakin rendah tingkat <i>cyberloafing</i> . Analisis regresi mengonfirmasi hubungan ini dengan korelasi $r = -0,274$ dan $p = 0,000$.
Apriawan dkk. (2024)	42 pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan yang diambil menggunakan teknik <i>sampling</i> jenuh.	Kuantitatif	Pengawasan internal yang lebih ketat ($\beta = -0,576$; $p < 0,05$) berkontribusi dalam menekan <i>cyberloafing</i> di lingkungan kerja. Selain itu, karyawan dengan kontrol diri yang tinggi ($\beta = -0,253$; $p < 0,05$) cenderung lebih mampu menahan dorongan untuk melakukan aktivitas non-kerja selama jam kerja. Lingkungan kerja yang kondusif ($\beta = -0,401$; $p < 0,05$) juga berperan dalam mengurangi <i>cyberloafing</i> dengan menciptakan suasana yang lebih mendukung produktivitas.
Tanjung dkk. (2019)	60 orang karyawan pemerintah di Riau yang diambil menggunakan teknik <i>sampling</i> kuota.	Kuantitatif	Adanya hubungan negatif dan signifikan antara <i>locus of control</i> dan <i>cyberloafing</i> pada karyawan Pemerintahan di Riau ($p = 0,02$; $p < 0,05$). Penelitian ini menyatakan <i>locus of control</i> eksternal berkontribusi terhadap peningkatan <i>cyberloafing</i> , karena karyawan yang percaya bahwa nasib mereka ditentukan oleh faktor eksternal cenderung memiliki kontrol diri lebih rendah dalam penggunaan internet di tempat kerja.
Hasanah (2023)	134 pegawai negeri sipil (PNS) di Sekretariat Daerah Kabupaten Kendal yang diambil menggunakan teknik <i>sampling</i> jenuh.	Kuantitatif	Pegawai dengan kontrol diri yang tinggi mampu menahan dorongan untuk melakukan aktivitas non-kerja selama jam kerja ($p = 0,012 < 0,05$). Sementara itu, komitmen organisasi yang kuat juga berkontribusi dalam menekan <i>cyberloafing</i> , di mana pegawai yang merasa terikat dengan nilai dan tujuan organisasi cenderung lebih bertanggung jawab dalam pekerjaannya ($p = 0,005 < 0,05$).
Howay dan Suryosukmono (2024)	178 orang pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Mimika yang diambil menggunakan teknik <i>purposive sampling</i> .	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan kelelahan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> ($p = 0,000$). Semakin tinggi beban kerja, semakin besar kecenderungan pegawai untuk terlibat dalam <i>cyberloafing</i> sebagai bentuk distraksi. Selain itu karyawan yang merasa kelelahan lebih cenderung menggunakan internet untuk mengurangi stres selama jam kerja.

Kajian pustaka ini menggunakan 13 artikel penelitian yang terdiri dari jurnal nasional dan internasional. Setelah dilakukan pengkajian secara mendalam terhadap seluruh literatur, ditemukan total 19 faktor yang memengaruhi perilaku *cyberloafing* ASN. Peneliti kemudian mengklasifikasikan faktor-faktor tersebut berdasarkan pola kesamaan yang ditemukan pada setiap literatur. Hasil klasifikasi menunjukkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi perilaku *cyberloafing* dapat dikelompokkan ke dalam dua kategori utama, yaitu internal dan eksternal.

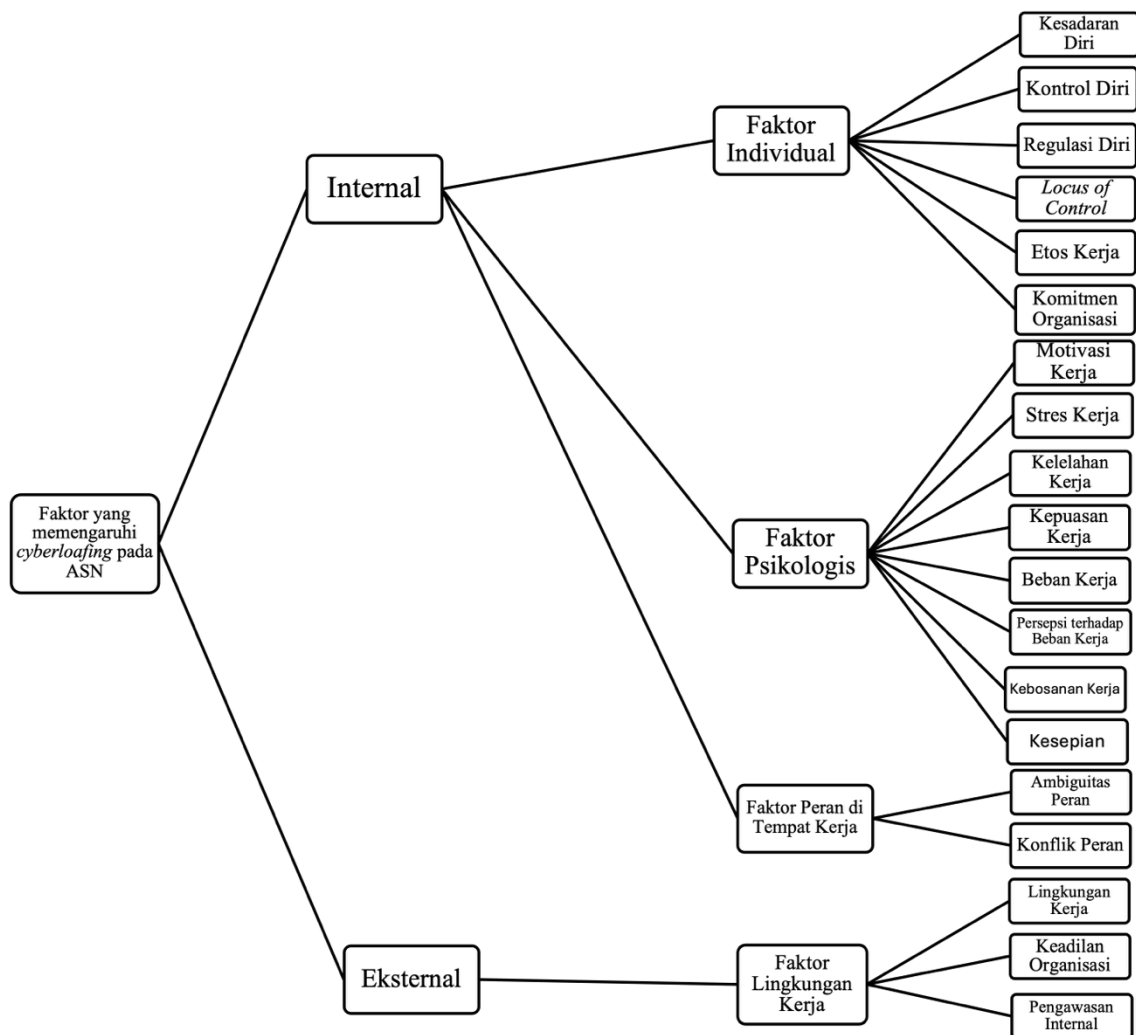
Kategori internal mencakup faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu sebagai bagian dari organisasi. Kategori ini kemudian dirinci menjadi tiga faktor yakni faktor individual, psikologis, serta peran di tempat kerja. Kategori eksternal mencakup faktor-faktor yang berasal dari luar diri individu yang terdiri dari faktor lingkungan kerja. Rincian kategori, faktor, beserta variabel-variabel yang termasuk di dalamnya disajikan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Kategori Faktor beserta Variabel yang Memengaruhi Cyberloafing pada ASN

Kategori	Faktor		Variabel
Internal	Faktor Individual (Personal Factors)		Kesadaran diri (self-awareness), kontrol diri (self control), regulasi diri (self regulation), locus of control, etos kerja, komitmen organisasi
	Faktor Psikologis (Psychological Factors)		Motivasi kerja, stres kerja, kelelahan kerja, kepuasan kerja, beban kerja, persepsi terhadap beban kerja, kebosanan kerja, kesepian
	Faktor Peran di Tempat Kerja (Role Related Factors)		Ambiguitas peran, konflik peran
Eksternal	Faktor Lingkungan Kerja (Work Environmental Factors)		Lingkungan kerja, keadilan organisasi, pengawasan internal

Hasil kategorisasi ini kemudian digambarkan dalam sebuah diagram untuk memperjelas pembagian antara penyebab cyberloafing pada ASN yang berasal dari dalam diri individu dan yang berasal dari perusahaan/organisasi.

Diagram ini disusun untuk memudahkan pemahaman dan analisis terhadap kontribusi masing-masing faktor terhadap situasi atau perilaku yang dikaji. Diagram hasil kategorisasi dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Diagram Faktor-faktor yang Memengaruhi Cyberloafing pada ASN

PEMBAHASAN

Kategori Internal

Kategori internal merupakan faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu dan berkaitan langsung dengan bagaimana individu merespons, menilai, dan berperilaku di lingkungan kerja. Faktor ini mencerminkan karakteristik

personal, kondisi psikologis, serta pemahaman terhadap peran dan tanggung jawab dalam organisasi.

Faktor Individual (Personal Factors)

Faktor individual terdiri dari variabel kesadaran diri (self-awareness), kontrol diri (self control), regulasi diri (self regulation), locus of control, etos kerja, komitmen organisasi.

Faktor-faktor ini menggambarkan kapasitas internal ASN mengatur

perilaku dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan. pertama adalah kesadaran diri (*self-awareness*). Menurut Sari dkk. (2024) ASN yang memiliki tingkat kesadaran diri (*self-awareness*) yang tinggi cenderung lebih mampu mengidentifikasi perilaku yang tidak produktif dan lebih memilih untuk tidak menggunakan internet untuk kepentingan pribadi saat bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Shintia dan Taufik (2019) yang menyatakan diperlukan upaya untuk meminimalkan risiko perilaku *cyberloafing* pada ASN, salah satunya melalui peningkatan kesadaran diri (*self-awareness*). Melalui kesadaran diri (*self-awareness*), memungkinkan individu untuk menyadari kapan mereka mulai terdistraksi oleh aktivitas pribadi berbasis internet yang dapat menjadi langkah awal dalam mengontrol perilaku tidak produktif.

Kontrol diri adalah kemampuan seseorang untuk mengarahkan tindakannya sesuai dengan standar tertentu, seperti norma moral, nilai-nilai, dan aturan yang berlaku di masyarakat, sehingga menghasilkan perilaku yang positif (Tangney dkk., 2004). Menurut Hasanah (2023) karyawan yang memiliki tingkat kontrol diri yang tinggi cenderung mampu mengendalikan keinginan untuk terlibat dalam aktivitas di luar pekerjaan selama jam kerja, seperti *cyberloafing*. Kontrol diri berperan dalam menahan dorongan untuk menggunakan internet kantor demi kepentingan pribadi sehingga ASN yang memiliki kontrol diri yang tinggi cenderung lebih mampu menjaga fokus dan disiplin terhadap tugas yang diberikan. Hal ini sejalan dengan penelitian Malau dan Muhammad (2022) bahwa kontrol diri yang baik dapat membatasi karyawan dari perilaku *cyberloafing* yang berlebihan, sehingga mencegah dampak negatif terhadap pekerjaan mereka.

Faktor individual ketiga adalah regulasi diri (*self-regulation*). Regulasi diri adalah kemampuan untuk mengendalikan, mengelola, merancang, mengarahkan, dan mengawasi perilaku guna mencapai tujuan tertentu, dengan memanfaatkan strategi tertentu serta melibatkan aspek fisik, kognitif, motivasional, emosional, dan sosial (Nugraha & Suyadi, 2019). Menurut Pertiwi dan Mirza (2023), ASN yang memiliki regulasi diri yang baik cenderung menunjukkan tingkat perilaku *cyberloafing* yang lebih rendah. Karyawan dengan regulasi diri yang baik akan menyusun strategi untuk tetap produktif, menghindari distraksi digital, dan menyelesaikan pekerjaan secara konsisten. Hal ini sejalan dengan penelitian Ginting dan Yuniasanti (2025) yang menyatakan tingkat regulasi diri yang tinggi membantu individu dalam mengarahkan perilakunya sesuai dengan tujuan pribadi, sehingga mampu menghindari perilaku *cyberloafing* dan lebih mudah mencapai target yang diinginkan.

Locus of control adalah pola persepsi dan keyakinan individu mengenai siapa atau apa yang mengendalikan berbagai hal dalam hidupnya, termasuk peristiwa-peristiwa yang terjadi (Syatriadin, 2017). Penelitian Tanjung dkk. (2019) menunjukkan bahwa *locus of control* eksternal berkontribusi terhadap perilaku *cyberloafing*. Karyawan yang meyakini

bahwa nasib mereka ditentukan oleh faktor-faktor di luar diri mereka cenderung memiliki kontrol diri yang lebih rendah dalam penggunaan internet selama jam kerja, sehingga lebih rentan melakukan *cyberloafing*.

Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai kondisi di mana seorang karyawan memiliki kesamaan tujuan dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut (Gani dkk., 2020). Menurut Sani dan Suhana (2022) individu yang memiliki keinginan kuat untuk menjadi anggota dalam suatu organisasi dan usaha tinggi dalam mewujudkan tujuan organisasi, maka akan cenderung mengurangi perilaku *cyberloafing*. Penelitian yang sama menyatakan karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung memberikan kontribusi positif dengan menghindari perilaku yang merugikan perusahaan, seperti *cyberloafing*. Karyawan dengan komitmen organisasi tinggi akan memiliki koneksi emosional dan berdedikasi untuk pekerjaannya, sehingga lebih cenderung mengurangi perilaku *cyberloafing* (Lase, 2021).

Etos kerja merupakan aspek penting yang harus dimiliki setiap individu, karena tidak hanya berkontribusi pada kemajuan organisasi, tetapi juga menunjang pengembangan diri secara pribadi (Siagian, 2022). Etos kerja mencakup nilai-nilai seperti disiplin waktu, tanggung jawab, ketekunan, dan loyalitas (Sidabutar, 2020) yang menjadi landasan dalam membentuk sikap profesional di tempat kerja. Penelitian Rahmah (2018) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi cenderung lebih menghargai waktu kerja dan menunjukkan komitmen terhadap tugasnya, sehingga lebih mampu menghindari penggunaan fasilitas internet kantor untuk kepentingan pribadi selama jam kerja.

Faktor Psikologis (*Psychological Factors*)

Faktor ini terdiri dari motivasi kerja, kepuasan kerja, beban kerja, persepsi terhadap beban kerja, stres kerja, dan kelelahan kerja. Faktor ini menekankan pada kondisi mental dan emosional individu yang memengaruhi konsistensi dan fokus selama bekerja.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang membuat individu berperan aktif dan berupaya secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Asteria & Nurkholis, 2021). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih terarah dan berfokus pada pencapaian tujuan kerjanya, sehingga tidak mudah tergoda untuk melakukan aktivitas non-pekerjaan selama jam kerja, seperti *cyberloafing* (Huda, 2024). Dorongan internal yang kuat membuat individu lebih disiplin, bertanggung jawab, dan merasa memiliki keterikatan terhadap tugas yang diberikan.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif maupun negatif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya (Wiliandari, 2015). Menurut Sari dkk. (2024) karyawan yang puas dengan pekerjaannya lebih fokus dan jarang terlibat dalam *cyberloafing*. Hal ini sejalan dengan penelitian Sofyanty dan Supriyadi (2021) yang menyatakan kepuasan kerja karyawan berhubungan secara negatif

dengan *cyberloafing* dimana semakin tinggi kepuasan kerja akan menurunkan *cyberloafing*.

Beban kerja adalah total tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam jangka waktu tertentu (Irawati & Arimbi, 2017). Beban kerja yang tinggi sering kali menimbulkan tekanan fisik maupun mental bagi pegawai. Pada kondisi tersebut, pegawai cenderung mencari bentuk distraksi untuk meredakan ketegangan, salah satunya melalui perilaku *cyberloafing*. Aktivitas seperti membuka media sosial, menonton video, atau *browsing* hal-hal di luar pekerjaan menjadi pelarian sementara dari beban kerja yang dirasakan. Dengan demikian, semakin tinggi beban kerja yang dialami, semakin besar pula kemungkinan pegawai untuk terlibat dalam *cyberloafing* sebagai upaya *coping* atau pengalihan stres (Howay & Suryosukmono, 2024).

Meskipun beban kerja dapat diukur secara objektif, dampaknya tidak semata ditentukan oleh volume atau intensitas tugas, melainkan juga oleh bagaimana individu memaknai beban tersebut. Karyawan yang memandang beban kerja sebagai tantangan atau bentuk tanggung jawab cenderung lebih termotivasi dan fokus dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga tidak merasa perlu untuk mencari pelarian melalui aktivitas non-pekerjaan seperti *cyberloafing* (Ramadhan & Nurtjahjanti, 2017). Sebaliknya, jika beban kerja dipersepsikan sebagai tekanan yang berlebihan atau tidak adil, hal itu dapat memicu stres dan mendorong perilaku *cyberloafing*.

Stres kerja adalah reaksi individu, baik secara fisik maupun mental, terhadap tekanan atau perubahan di lingkungan kerja yang dianggap mengganggu atau berpotensi membahayakan dirinya (Riandy & Ernawati, 2024). Ketika tuntutan pekerjaan dirasa berlebihan atau melebihi kapasitas individu, hal ini dapat memicu stres dan kelelahan (Bandaso & Pundissing, 2024). Pada kondisi ini, stres kerja muncul sebagai respons awal, di mana individu mulai merasakan tekanan mental, kecemasan, dan kehilangan fokus terhadap tugas yang sedang dijalankan. Stres kerja berkontribusi terhadap meningkatnya perilaku *cyberloafing*, di mana pegawai yang mengalami tekanan tinggi cenderung terdistraksi oleh internet (Rikman & Kumalasari, 2024).

Jika stres tidak ditangani secara tepat, maka kondisi tersebut dapat berkembang menjadi kelelahan kerja, yaitu kondisi psikologis yang muncul akibat paparan stres yang berkelanjutan, yang ditandai dengan kelelahan emosional, menurunnya kinerja dan keterampilan, serta meningkatnya rasa cemas atau jenuh (Munawaroh, 2020). Pada keadaan ini, karyawan cenderung semakin sering menggunakan waktu kerja untuk aktivitas pribadi di internet sebagai bentuk istirahat psikologis (Howay & Suryosukmono, 2024).

Kebosanan kerja adalah kondisi motivasional yang muncul di lingkungan kerja dan berkaitan dengan karakteristik pekerjaan serta situasi kerja itu sendiri (Umayadkk., 2020). Kebosanan di tempat kerja dikaitkan dengan munculnya rasa kantuk, kesulitan berkonsentrasi pada tugas, serta membutuhkan waktu lebih lama untuk fokus dan memperbaiki kesalahan. Kebosanan kerja dapat menjadi salah satu prediktor perilaku *cyberloafing*. Pegawai yang

merasa bosan atau tidak mendapatkan tantangan dalam pekerjaannya cenderung mencari hiburan melalui aktivitas *online* sebagai cara untuk mengatasi rasa jenuh (Nurhasanah dkk., 2025). Ayuningtyas & Franksiska (2022) juga menjelaskan bahwa kurangnya variasi atau dinamika dalam pekerjaan mendorong individu melakukan *cyberloafing* sebagai bentuk kompensasi atas kebosanan yang dirasakan. Dengan kata lain, pekerjaan yang monoton dan rendah keterlibatan dapat membuat pegawai lebih sering mengalihkan perhatian ke aktivitas *online* yang tidak berhubungan dengan tugas kerja.

Kesepian di tempat kerja merupakan kondisi psikologis ketika individu merasa terasing atau tidak memiliki hubungan sosial yang bermakna dengan rekan kerja maupun lingkungannya (Wright dkk., 2006). Kondisi ini tidak hanya berdampak pada kesehatan mental, tetapi juga memengaruhi perilaku kerja, seperti meningkatnya penggunaan teknologi untuk aktivitas non-pekerjaan (Buecker & Horstmann, 2021). Penelitian Pangani & Munyenyembe (2024) menunjukkan bahwa individu yang merasa kesepian cenderung lebih sering menggunakan internet untuk kepentingan pribadi selama jam kerja. Rasa kesepian dapat mengurangi kemampuan regulasi diri, menurunkan motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan, sehingga mendorong individu melakukan *cyberloafing* sebagai bentuk pelarian dari ketidaknyamanan emosional.

Faktor Peran di Tempat Kerja (*Role Related Factors*)

Faktor peran berkaitan dengan ambiguitas peran dan konflik peran, yang terjadi saat individu mengalami ketidakjelasan tugas atau tuntutan peran yang saling bertentangan.

Ambiguitas peran terjadi ketika karyawan tidak mendapatkan informasi atau pemahaman yang cukup jelas mengenai tanggung jawab dan tugas yang harus dijalankan (Nur dkk., 2016). Ketidakjelasan ini dapat menimbulkan kebingungan, menurunkan motivasi, dan menciptakan ketidakpastian dalam bekerja. Pada konteks perilaku *cyberloafing*, Suharti dan Megaputri (2024) menjelaskan bahwa ambiguitas peran dapat mendorong karyawan untuk mencari pelarian melalui aktivitas non-pekerjaan di internet, sebagai bentuk respon terhadap ketidakjelasan dan kurangnya arahan yang jelas di lingkungan kerja.

Konflik peran muncul ketika individu atau karyawan menghadapi ketidakjelasan mengenai siapa yang bertanggung jawab terhadap suatu tugas, dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang saling bertentangan, atau diminta untuk menjalankan tugas yang melebihi kemampuan dirinya (Syamsu dkk., 2019). Kondisi ini dapat menimbulkan tekanan psikologis dan ketidaknyamanan dalam bekerja. Penelitian Rikman dan Kumalasari (2024) menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat konflik peran yang dialami karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk melakukan *cyberloafing*. Hal ini sejalan dengan temuan Nydia dan Pareke (2019), yang menyatakan bahwa suasana kerja yang tidak menyenangkan akibat konflik peran mendorong karyawan mencari pelarian atau bentuk pengalihan, salah satunya melalui perilaku *cyberloafing*.

Kategori Eksternal

Kategori eksternal merupakan faktor-faktor yang berasal dari luar diri individu dan berkaitan dengan kondisi, suasana, serta sistem yang dibentuk oleh organisasi. Faktor ini mencerminkan bagaimana organisasi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung atau justru memicu perilaku tertentu, termasuk *cyberloafing*.

Faktor Lingkungan Kerja (*Work Environmental Factors*)

Faktor lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja, keadilan organisasi, serta pengawasan internal. Aspek ini mencerminkan peran penting organisasi dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif atau sebaliknya, yang dapat mendukung atau memicu *cyberloafing*.

Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi dan elemen di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Hudayah dkk., 2022). Lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti suhu dan kualitas udara yang tidak ideal serta fasilitas kerja yang belum memadai, dapat mendorong pegawai untuk terlibat dalam perilaku *cyberloafing*. Ketika kondisi kerja dirasakan tidak nyaman dan tidak menunjang produktivitas, pegawai cenderung mencari pelarian melalui aktivitas online yang tidak berhubungan dengan pekerjaan yang menyebabkan terjadinya perilaku *cyberloafing* (Apriawan dkk., 2024).

Keadilan organisasi merupakan persepsi individu terhadap sejauh mana keputusan yang dibuat oleh atasan dianggap adil (Rosnah dkk., 2022). Perlakuan yang adil dari organisasi terhadap seluruh karyawan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang pada akhirnya membuat karyawan merasa nyaman dan ingin tetap bekerja di perusahaan. Pada konteks *cyberloafing*, penelitian Suharti dan Megaputri (2024) menyatakan bahwa ketika karyawan merasa diperlakukan secara tidak adil, mereka cenderung menggunakan akses internet di tempat kerja untuk kepentingan pribadi, sebagai bentuk pelampiasan atas ketidakpuasan yang dirasakan.

Pengawasan internal adalah proses yang bertujuan untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan perencanaan awal, melalui evaluasi terhadap pelaksanaannya dan perbaikan jika diperlukan (Hadi, 2021). Proses ini dilakukan untuk mencegah atau mengoreksi kesalahan, penyimpangan, atau tindakan yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditetapkan. Kurangnya pengawasan internal yang efektif di lingkungan kerja memberikan celah bagi pegawai untuk memanfaatkan waktu kerja secara tidak produktif. Ketika atasan tidak menjalankan fungsi pengawasan secara optimal, pegawai cenderung memiliki lebih banyak kesempatan untuk mengakses media sosial, bermain gim, atau melakukan aktivitas daring lainnya yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, yang dikenal sebagai perilaku *cyberloafing* (Apriawan dkk., 2024).

KESIMPULAN

Berdasarkan 13 literatur yang telah ditelaah, didapatkan hasil ada berbagai faktor yang memengaruhi *cyberloafing* pada ASN. Faktor-faktor tersebut digolongkan menjadi dua

kategori utama yakni internal dan eksternal. Kategori internal terdiri dari faktor individual, psikologis, serta peran di tempat kerja. Kategori ini mencerminkan aspek internal yang melekat pada diri individu sebagai bagian dari organisasi. Sementara itu, kategori eksternal terdiri dari faktor lingkungan kerja yang berasal dari kondisi dan sistem yang dibentuk oleh organisasi/tempat kerja. Hasil literatur ini menunjukkan bahwa *cyberloafing* pada ASN cenderung lebih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor internal, baik dari sisi personal, emosional, maupun peran kerja yang dimiliki. Namun demikian, faktor eksternal yakni faktor organisasi dan lingkungan kerja juga memiliki kontribusi signifikan, terutama bila tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, pemahaman menyeluruh terhadap semua faktor ini penting sebagai dasar bagi organisasi dalam merancang strategi pencegahan perilaku *cyberloafing* secara komprehensif.

Berangkat dari temuan ini, kajian literatur ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam mengetahui secara internal dan eksternal penyebab *cyberloafing* pada ASN. Sekaligus dapat menjadi landasan dalam perumusan kebijakan dan intervensi bagi perilaku kerja ASN yang lebih tepat sasaran. Selain itu, hasil kajian ini menjadi pengembangan bagi penelitian selanjutnya dengan mengeksplorasi faktor-faktor determinan *cyberloafing* dalam konteks lain di luar ASN, seperti sektor swasta, pendidikan, atau industri kreatif. Hal ini berguna untuk memperluas tentang dinamika perilaku kerja karyawan dalam berbagai lingkungan kerja yang berbeda.

REFERENSI

- Andalas, S. F. T. (2024). 209,3 Juta Orang di Indonesia Menggunakan Smartphone pada Tahun 2023. <https://data.goodstats.id/statistic/2093-juta-orang-di-indonesia-menggunakan-smartphone-pada-tahun-2023-cbhao>
- Annur, C. M. (2023). Pengguna Internet di Indonesia Tembus 213 Juta Orang hingga Awal 2023. <https://databoks.katadata.co.id/teknologi-telekomunikasi/statistik/d109a45f4409c34/pengguna-internet-di-indonesia-tembus-213-juta-orang-hingga-awal-2023>
- Apriawan, M. R., Iskandar, & Akbar, I. (2024). Pengaruh Pengawasan Internal, Kontrol Diri, dan Lingkungan Kerja terhadap Perilaku Cyberloafing. *JIMEB: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Bisnis*, 1(2), 160.
- Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia. (2024). APJII Jumlah Pengguna Internet Indonesia Tembus 221 Juta Orang. <https://apjii.or.id/berita/d/apjii-jumlah-pengguna-internet-indonesia-tembus-221-juta-orang>
- Asteria, B., & Nurkholis, A. (2021). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PD BPR Bantul. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, 7(1). <https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i1.xxx>
- Ayuningtyas, R., & Franksiska, R. (2022). Pengaruh Kebosanan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada

- Karyawan Generasi Milenial. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 6(1).
- Azis, R. U. (2020). Pengaruh Kontrol Diri terhadap Cyberloafing pada Aparatur Sipil Negara di Kota Makassar. Universitas Bosowa.
- Badan Pusat Statistik. (2023). Statistik Telekomunikasi Indonesia 2022. <https://www.bps.go.id/id/publication/2023/08/31/131385d0253c6aae7c7a59fa/statistik-telekomunikasi-indonesia-2022.html>
- Badan Pusat Statistik. (2024). Persentase Penduduk Usia 10 Tahun ke Atas yang Pernah Mengakses Internet dalam 3 Bulan Terakhir menurut Provinsi dan Status Pekerjaan (Persen), 2023. Persentase Penduduk Usia 10 Tahun ke Atas yang Pernah Mengakses Internet dalam 3 Bulan Terakhir menurut Provinsi dan Status Pekerjaan (Persen), 2023
- Bandaso, S., & Pundissing, R. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Peran Terhadap Burnout pada Mahasiswa Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL) Fakultas Ekonomi UKI Toraja. *Prosiding Seminar Nasional Ilmu Manajemen Kewirausahaan dan Bisnis*, 1(2), 53–67. <https://doi.org/10.61132/prosemnasimkb.v1i2.44>
- Buecker, S., & Horstmann, K. T. (2021). Loneliness and Social Isolation during the COVID-19 Pandemic: A Systematic Review Enriched with Empirical Evidence from a Large-Scale Diary Study. *European Psychologist*, 26(4), 272–284. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000453>
- Gani, N. A., Utama, R. E., Jaharuddin, & Priharta, A. (2020). Perilaku Organisasi. Mirqat. <https://www.researchgate.net/publication/351880570>
- Ginting, S. B. A., & Yuniasanti, R. (2025). Hubungan antara Regulasi Diri dengan Perilaku Cyberloafing pada Karyawan Generasi Z. *Jurnal Intensi: Inetgrasi Riset Psikologi*, 3(1), 21–30. <https://doi.org/10.26486/intensi.v3i1.4416>
- Hadi, A. N. (2021). Pengaruh Pengawasan Internal, Quality of Work dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *Sasanti Journal of Economic And Business*, 2(2).
- Hafidz, S. N., & Kawuryan, F. (2025). Hubungan antara Kesenian di Tempat Kerja dan Kontrol Diri dengan Cyberloafing ASN Guru SMA di Kabupaten Kudus. *Jurnal Psikologi Ekspresi*, 2(2). <http://jurnal.umk.ac.id/index.php/ekspresi>
- Hasanah, N. M. (2023). Hubungan Kontrol Diri dan Komitmen Organisasi dengan Cyberloafing di Sekretariat Daerah Kabupaten Kendal [Skripsi]. Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Howay, A. A., & Suryosukmono, G. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kelelahan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Perilaku Cyberloafing pada Pegawai di Kantor Bupati Kabupaten Mimika. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*, 13(1).
- Huda, M. N. (2024). Pengaruh Kebosanan Kerja, Kontrol Diri, dan Work Environment Terhadap Perilaku Cyberloafing Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Jawa Tengah. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 3624–3541.
- Hudayah, Echdar, S., & Maryadi. (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja ASN Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Kewirausahaan*, 11(2). <https://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk>
- Irawati, R., & Arimbi, D. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi dan Bisnis*, 5(1).
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2024, September 20). Indonesia Naik 13 Peringkat pada UN E-Government Survey 2024, Menteri PANRB: Kolaborasi Akselerasi Transformasi Digital Pemerintah melalui SPBE. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/indonesia-naik-13-peringkat-pada-un-e-governmentsurvey-2024-menteri-panrb-kolaborasi-akselerasi-transformasi-digital-pemerintah-melalui-spbe>
- Khairunnisa, A., Priharsari, D., & Rachmadi, A. (2022). Analisis Kualitatif Pengaruh Cyberloafing pada Karyawan Work From Home pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer*, 6(5), 2179–2187. <http://j-ptiik.ub.ac.id>
- Lase, D. T. (2021). Hubungan Komitmen Organisasi dan Regulasi Diri dengan Perilaku Cyberloafing Pegawai Tata Usaha di Universitas Medan Area [Skripsi, Universitas Medan Area]. <https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/15901/2/181804017%20-%20Darni%20Trisnayanti%20Lase%20-%20Fulltext.pdf>
- 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. <https://doi.org/10.1002/job.161>
- Lim, V. K. G., & Chen, D. J. Q. (2012). Cyberloafing at The Workplace: Gain or Drain on Work? *Behaviour and Information Technology*, 31(4), 343–353. <https://doi.org/10.1080/01449290903353054>
- Malau, R. A., & Muhammad, A. H. (2022). Kontrol Diri dan Perilaku Cyberloafing pada Karyawan Generasi Z. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 11(2). <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip>
- Munawaroh, S. (2020). Pengaruh Kerja Persepsi Dukungan Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja. *Psikoborneo*, 8(1), 141–146.
- Nugraha, R., & Suyadi. (2019). Regulasi dalam Pembelajaran. *Jurnal Tarbiyah al-Awlad*, 9(2), 179–185.
- Nur, I. R., Hidayati, T., & Maria, S. (2016). Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL MANAJEMEN*, 8(1), 2016. <http://journal.feb.unmul.ac.id>
- Nurhasanah, S., Putra, A. A., & Aiyuda, N. (2025). Kebosanan Kerja Terhadap Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil

- Pekanbaru. *Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental*, 1(1).
<https://doi.org/10.59696/mindvista.v1i1.169>
- Nydia, N., & Pareke, F. J. (2019). Dinamika Peran dan Cyberloafing. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(2), 138–146.
<https://doi.org/10.33369/insight.14.2.138-146>
- Pangani, J., & Munyenyembe, B. (2024). The Impact of Stress and Loneliness on Cyberloafing of Health Workers in Malawi: The Moderating Role of Age. *African Journal of Empirical Research*, 5(3), 640–648. <https://ajernet.net>
- Pertiwi, I. A., & Mirza. (2023). Regulasi Diri dan Perilaku Cyberloafing pada Pegawai Sipil di Banda Aceh . *Syiah Kuala Psychology Journal*, 1(2).
- Rahmah, A. (2018). Hubungan Antara Etos Kerja dan Cyberloafing pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Tingkat Provinsi Sulawesi Tengah [Skripsi]. Universitas Islam Indonesia.
- Ramadhan, H. I., & Nurtjahjanti, H. (2017). Hubungan Antara Persepsi terhadap Beban Kerja dengan Cyberloafing pada Karyawan Biro Administrasi Umum dan Keuangan Universitas Diponegoro. *Jurnal Empati*, 6(1).
- Riandy, M. D., & Ernawati, S. (2024). Gambaran Pemicu Stress Kerja pada Anggota Polisi Satresnarkoba di Polresta Surakarta. *Concept: Journal of Social Humanities and Education*, 3(3), 76–88.
<https://doi.org/10.55606/concept.v3i2.1382>
- Rikman, M., & Kumalasari, F. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Cyberloafing (Studi pada OPD Lingkup Kabupaten Kolaka). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Kreatif*, 9(2), 165–183.
- Rosnah, Abdillah, M. R., & Seswandi, A. (2022). Keadilan Organisasi dan Komitmen Pegawai, Peran Mediasi Kepercayaan Pada Institusi. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 1(1).
- Sani, M. P., & Suhana. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Burnout, dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Cyberloafing (Studi Pada PT. ABC di Kabupaten Kendal). *Jurnal Mirai Management*, 7, 286.
<https://doi.org/10.37531/mirai.v7i2.2014>
- Sari, E. Y. D., Muttaqiyathun, A., Widyrianto, L. A., Zahra, S. A., & Rahayu, S. S. (2024). Cyberloafing Among Government Employees: Fact or Fake? *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 8(8), 134–139. www.ajhssr.com
- Shintia, D., & Taufik. (2019). Hubungan Self Awareness dengan Perilaku Cyberloafing pada PNS di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi. *Jurnal Riset Psikologi*, 2019(1).
<https://doi.org/10.24036/jrp.v2019i1.6951>
- Siagian, H. F. A. S. (2022, September 28). Etos Kerja, Pentingkah? Kementerian Keuangan Direktorat Jenderal Kekayaan Negara. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpkn-lahat/baca-artikel/15463/Etos-Kerja-Pentingkah.html>
- Sidabutar, J. (2020). Hubungan Etos Kerja Personil dan Manajemen Waktu dengan Burnout Pekerjaan di Biro Operasi Polda Sumatera Utara. Universitas Medan Area.
- Silvani, E. O. (2021). Hubungan Etos Kerja dengan Cyberloafing pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kementerian Agama Kota Banda Aceh [Skripsi]. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY.
- Sofyanty, D., & Supriyadi, T. (2021). Cyberloafing Ditinjau dari Kontrol Diri dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 21(2), 1410–9794.
<http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>
- Suharti, L., & Megaputri, N. E. (2024). Pengaruh Ambiguitas Peran dan Keadilan Organisasi Terhadap Cyberloafing dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 4(2), 155–170. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v4i02.317>
- Syamsu, N. N., Soelton, M., Nanda, A., Putra, R. L., & Putri, P. (2019). Bagaimanakah Konflik Peran dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Burnout sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 5(1), 1.
- Syatriadin. (2017). Locus of Control: Teori Temuan Penelitian dan Reorientasinya dalam Manajemen Penanganan Kesulitan Belajar Peserta Didik. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 1(1).
- 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).
- Tanjung, S., Putra, A. A., & Aiyuda, N. (2019). Locus of Control terhadap Perilaku Cyberloafing pada karyawan Pemerintahan X Daerah Riau. *PSYCHOPOLYTAN (Jurnal Psikologi)*, 2(2).
- Tefa, G., & Mahendra, M. A. (2022). Studi Fenomenologi Perilaku Cyberloafing PNS di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karangasem Provinsi Bali. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 10(1), 1–15.
<https://doi.org/10.33701/jmsda.v10i1.2509>
- Ugrin, J. C., Pearson, J. M., & Nickle, S. M. (2018). An Examination of the Relationship between Culture and Cyberloafing Using the Hofstede Model. *Journal of Internet Commerce*, 17(1), 46–63.
<https://doi.org/10.1080/15332861.2018.1424395>
- Umay, F., Maulina, R., & Budiharto, S. (2020). Job Crafting dan Kebosanan Kerja Karyawan. *Gadjah Mada Journal of Professional Psychology (GamaJPP)*, 6(2), 165.
<https://doi.org/10.22146/gamajpp.57576>
- Wiliandari, Y. (2015). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society: Jurnal Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi*, 14.
- Wright, S. L., Burt, C. D. B., & Strongman, K. T. (2006). Loneliness in The Workplace: Construct Definition and Scale Development. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2).
- Zoghbi-Manrique-De-Lara, P. (2012). Reconsidering The Boundaries of The Cyberloafing Activity: The Case of A University. *Behaviour and Information Technology*, 31(5), 469–479. <https://doi.org/10.1080/0144929X.2010.549511>