



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 281-292

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

## Hubungan *Self Control* dan *Happiness At Work* Dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Karyawan Milenial di Bank Syariah X Yogyakarta

Indra Swadana<sup>1</sup>, Yoki Dwi Sambudi<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Magister Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta

<sup>2</sup> Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa

<sup>1</sup> [indraswadana@gmail.com](mailto:indraswadana@gmail.com), <sup>2</sup> [yokidwi@gmail.com](mailto:yokidwi@gmail.com)

### Abstrak

*Cyberloafing* adalah perilaku karyawan menggunakan fasilitas internet perusahaan atau pribadi untuk melakukan aktivitas yang tidak terkait dengan pekerjaan dan dilakukan selama jam kerja. Mengingat internet merupakan kebutuhan sehari-hari untuk menjalankan tugas dan pekerjaan sehingga ini menjadi hal yang sangat penting untuk mempelajari perilaku *Cyberloafing*. Hal ini sangat penting karena untuk mengurangi, mencegah, atau bahkan menghilangkan faktor-faktor yang menyebabkan perilaku *Cyberloafing*. Faktor yang mempengaruhi *Cyberloafing* diantaranya adalah *Self Control* dan *Happiness At Work*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji: 1) hubungan *Self Control* dengan *Cyberloafing* pada karyawan Bank Syariah X. 2) hubungan *Happiness At Work* dengan *Cyberloafing* pada karyawan Bank Syariah X. 3) hubungan secara bersama-sama *Self Control* dan *Happiness At Work* dengan *Cyberloafing* pada karyawan Bank Syariah X. Penentuan sampel menggunakan metode non probability sampling. Subjek dalam penelitian ini adalah 140 karyawan milenial di PT. Bank Syariah X. Pengambilan data menggunakan skala *Cyberloafing*, skala *Self Control* (SCS) dan skala *Happiness At Work*. Metode analisis data menggunakan korelasi Bivariate dan korelasi regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) ada hubungan negatif dan signifikan *Self Control* dengan *Cyberloafing* pada karyawan Bank Syariah X, dengan nilai korelasi sebesar -0,254 dan nilai p sebesar 0,002 ( $p < 0,05$ ); 2) ada hubungan negatif dan signifikan *Happiness At Work* dengan *Cyberloafing* pada karyawan Bank Syariah X, dengan nilai korelasi sebesar -0,404 dan nilai p sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ); 3) ada hubungan secara bersama-sama *Self Control* dan *Happiness At Work* dengan *Cyberloafing* dengan nilai korelasi sebesar 0,452 dan nilai p sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ).

**Kata Kunci:** *Self Control*, *Happiness At Work*, *Cyberloafing*

### 1. Latar Belakang

Perkembangan pesat dalam teknologi informasi dan komunikasi menandai masa sekarang, yang dikenal sebagai "era digital" atau "revolusi industri 4.0". Revolusi industri 4.0 memadukan dunia fisik dan virtual, menghasilkan konektivitas dan otomatisasi yang belum pernah terlihat sebelumnya. Internet menjadi sangat penting untuk mendukung sekaligus mempermudah pekerjaan karena perkembangan teknologi informasi (TIK) dan komunikasi yang semakin canggih serta meningkatnya kebutuhan akan sebuah informasi. Dengan adanya Bank Pemerintah, Bank Swasta Konvensional dan Bank Syariah, tentu saja bank juga membutuhkan karyawan yang memiliki kualitas kerja tinggi dan baik. Dengan banyaknya bank baru yang bermunculan, persaingan pun juga semakin besar. Seiring dengan banyaknya saingan pusat perbankan, karyawan dituntut untuk memiliki kualitas kerja serta produktivitas kerja yang tinggi agar nasabah menjadi percaya dan merasa aman ketika menyimpan dana atau uangnya. Perubahan tren dan perkembangan teknologi tersebut membuat perusahaan berlomba-lomba untuk meningkatkan produktivitas kinerjanya menggunakan internet, salah satunya adalah sektor Perbankan Syariah. Akan tetapi penggunaan internet tidak sepenuhnya dapat membuat hal-hal yang positif terhadap karyawan.

Fenomena ini merupakan *paradox* teknologi internet dan fenomena tersebut juga disebut "*paradox* produktifitas". Banyak sekali manfaat dari teknologi internet, namun dari sekian banyak manfaatnya tersebut juga memunculkan sebuah peluang baru untuk membentuk perilaku yang menyimpang ketika mereka sedang bekerja [1] dalam [2], dan hal tersebut memicu terjadinya perilaku *cyberloafing*. Walaupun umumnya dianggap sebagai

Hubungan *Self Control* dan *Happiness At Work* Dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Karyawan Milenial di Bank Syariah X Yogyakarta

fenomena negatif dalam konteks perilaku kerja, karena merujuk pada kegiatan tidak produktif di tempat kerja, tetapi ada juga yang menganggap sebagai fenomena baik untuk meningkatkan produktivitas kerja [3], [4], [5].

Hal ini didukung dengan kondisi setelah pandemic berakhir, terjadi adanya peningkatan fenomena sosial kebablasan sebagai akibat dari adanya eksplorasi digital. Selain itu, juga membawa budaya *cyberloafing* yang akan berdampak besar pada industri bank, termasuk sektor perbankan syariah [6]. Perubahan gaya hidup digital atau kehadiran budaya digital sekaligus sebagai akibat dari transformasi digital, tentu akan banyak membawa dampak negatif [7]. Perilaku *cyberloafing* ini sudah menjadi sesuatu yang umum bagi karyawan. Beberapa karyawan kedapatan sering melakukan perilaku *cyberloafing*. Namun, hal tersebut adalah hal yang tidak semestinya diterapkan oleh seorang karyawan pada waktu jam kerja. Sering kali beberapa karyawan menggunakan internet untuk kepentingan pribadinya yang bukan menjadi pekerjaan yang harus dilakukan, sehingga menyebabkan pekerjaan yang dikerjakannya menjadi tidak efektif. Perilaku *cyberloafing* ini menyebabkan karyawan menjadi lalai dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti pada sejumlah karyawan dapat dijelaskan pada hasil observasi dan wawancara pada karyawan Bank Syariah X. Observasi yang dilakukan peneliti terhadap beberapa karyawan di Bank Syariah X ini menggunakan teknik *time sampling* yaitu melakukan observasi secara sistematis, yang nantinya akan digunakan untuk merekam perilaku karyawan atau kejadian pada interval waktu tertentu. Dalam proses observasi ini peneliti telah membuat lembar observasi atau tabel, *timer*, dan perangkat yang lainnya seperti pengamatan dari CCTV. Hasil analisis dari pengamatan observasi tersebut peneliti menemukan frekuensi kemunculan perilaku *cyberloafing* karyawan pada interval waktu tertentu dan CCTV, hasilnya menunjukkan bahwa karyawan sangat sering menggunakan internet untuk kepentingan pribadi disaat waktu jam bekerja. Sedangkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti pada sejumlah karyawan di Bank Syariah X, fenomena perilaku *cyberloafing* juga terjadi di perusahaan tersebut. Peneliti mewawancarai 20 subjek karyawan, diperoleh 17 subjek karyawan yang memiliki perilaku *cyberloafing* yang tinggi dan diketahui 17 karyawan tersebut melakukan aktivitas perilaku *cyberloafing* disaat waktu jam kerja. Fasilitas yang diberikan oleh Bank Syariah X seperti akses ke internet dan teknologi informasi yang seharusnya dimanfaatkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditargetkan oleh masing-masing atasannya. Namun, beberapa karyawan tidak menggunakan fasilitas internet dengan benar. Karyawan tidak dapat mengontrol diri mereka, saat mempergunakan fasilitas tersebut demi kepentingan mereka sendiri. Akibatnya, pekerjaan yang ditargetkan oleh atasannya tidak sesuai dengan target perusahaan. Dalam istilah lain, *prokrastinasi* adalah kebiasaan menunda-nunda tugas dengan sadar dan tanpa alasan yang masuk akal.

Pendapat dari [8], ada berbagai faktor yang memicu adanya perilaku *cyberloafing* di kalangan karyawan. Faktor-faktor tersebut terbagi dua jenis, yakni faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal mencakup aspek-aspek yang berasal dari lingkungan organisasi maupun situasi kerja, sementara faktor internal berkaitan dengan karakteristik atau kondisi pribadi individu itu sendiri. Variabel *Self Control* menjadi faktor internal yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* yaitu karakteristik kepribadian (*personal trait*). *Traits* mengacu pada kecenderungan individu untuk merespons berbagai stimulus dengan cara yang relatif konsisten. Karakteristik ini mencerminkan proses mental atau neuropsikologis yang berperan dalam mengelola stimulus, sehingga menghasilkan respons yang bersifat adaptif atau ekspresif. Variabel *Happiness At Work* sebagai faktor eksternal yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* yaitu lingkungan kerja, yang meliputi kondisi fisik, sosial, dan psikologis yang ada disekitar individu saat melakukan aktifitas kegiatannya.

*Cyberloafing* adalah sebuah perilaku menyimpang yang dilakukan seorang karyawan dalam sebuah perusahaan, dengan status sebagai karyawan, mereka memanfaatkan fasilitas tersebut untuk mengakses internet dan email ketika jam efektif mereka bekerja tanpa ada kaitannya dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka [9]. Pendapat dari [10], [11], dan [12] *cyberloafing* merujuk pada perilaku karyawan yang menggunakan internet yang disediakan oleh perusahaan untuk keperluan pribadi selama jam kerja. Menurut [11] menjelaskan bahwa sejumlah aspek yang dapat digunakan untuk melihat dan mengukur perilaku *cyberloafing* yaitu: aspek sosial, aspek informasional, aspek waktu luang, aspek menyimpang, aspek kecanduan dan aspek virtual emosional.

*Self Control* adalah kemampuan diri dalam mengelola pikiran, psikis, dorongan dan melakukan regulasi diri dan merubah kebiasaan [13]. Pendapat dari [14], menjelaskan jika kontrol diri merupakan kemampuan seseorang dalam mengontrol ataupun membimbing perilaku diri sendiri, mengontrol kognitif dan mengontrol keputusan. Selanjutnya pendapat dari [15] menjelaskan jika kontrol diri berhubungan dengan bagaimanakah seseorang mengelola emosi serta dorongan-dorongan dalam dirinya. Aspek-aspek *Self Control* menurut [13] terdiri dari lima aspek utama yaitu: disiplin diri, tindakan non impulsif, pola hidup sehat, etika kerja dan ketahanan. *Happiness At Work* adalah merupakan kondisi yang menggambarkan perilaku positif seseorang di tempat individu bekerja diantaranya sikap individu yang dipandang positif, hingga emosi individu yang juga positif [16]. Kemudian

[17] menjelaskan konsep *happiness at work* merupakan suatu perlakuan, yang dapat membantu individu mengembangkan kinerjanya dan mewujudkan kemampuan yang maksimal dengan menyadari kemudahan dan kesulitan bekerja individu dan berkelompok.

Karyawan Generasi Milenial yang lahir antara tahun 1981 sampai 1996 sudah terbiasa dengan teknologi sejak kecil. Mereka kerap disebut sebagai *Digital Natives* karena memiliki kapasitas dan kemampuan tinggi dalam menggunakan teknologi. Kelompok generasi *Digital Natives* sangat familiar dalam mempergunakan internet dan teknologi media karena sejak awal atau usia dini mereka sudah terbiasa menggunakannya [18]. Menurut [18] banyak juga yang menyebut generasi *Digital Native* ini sebagai generasi milenial yang identik dengan teknologi dan internet. Menurut [19] mengungkapkan jika 70% generasi milenial mempergunakan internet sejak bangun tidur hingga kembali beristirahat maka internet menjadi bagian penting dari keberadaan generasi milenial. Penyalahgunaan teknologi seperti aktivitas *cyberloafing* dapat dilakukan oleh semua usia, termasuk generasi milenial yang sangat berkaitan erat dengan perkembangan dan perubahan teknologi. Menurut [20] mengatakan bahwa generasi milenial cenderung melibatkan internet untuk keperluan sehari-hari, termasuk kebutuhan penyelesaian pekerjaan, dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Meningkatnya penggunaan teknologi digital di kalangan generasi milenial yang lebih baik, lebih kreatif dan lebih informatif, namun jika tidak dikelola dengan baik akan menimbulkan fenomena *Cyberloafing*.

Penelitian yang dilakukan [21], dengan judul “*Cyberloafing Ditinjau dari Kontrol Diri dan Kepuasan Kerja*”. Subjek penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia. Dimana tujuan dari penelitian tersebut yaitu menguji pengaruh pengendalian diri dan kepuasan kerja terhadap perilaku *Cyberloafing*. Perbedaan dalam penelitian ini yaitu salah satu variabel bebas yang digunakan oleh penelitian [21] berbeda dengan yang digunakan oleh peneliti. Penelitian tersebut menggunakan variabel bebas kepuasan kerja, sedangkan peneliti menggunakan variabel bebas kebahagiaan di tempat kerja (*Happiness At Work*).

Berdasarkan pemikiran tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Self Control* terhadap *Cyberloafing*, apakah individu dengan kontrol diri tinggi cenderung lebih mampu menahan godaan untuk berselancar di internet saat bekerja, kemudian menganalisis pengaruh *Happiness At Work* terhadap *Cyberloafing*, apakah karyawan yang merasa bahagia di tempat kerjacenderung lebih fokus dan tidak mencari pelarian melalui internet. Dan mengidentifikasi hubungan antara *Self Control* dan *Happiness At Work*, apakah keduanya saling berkaitan dan secara bersama-sama memengaruhi *Cyberloafing*. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis pada penelitian ini adalah: (1) ada hubungan negatif antara *Self Control* dengan *Cyberloafing*, (2) ada hubungan negatif antara *Happiness At Work* dengan *Cyberloafing*, (3) ada hubungan antara *Self Control*, *Happiness At Work* dengan *Cyberloafing* pada karyawan Bank Syariah X.

## 1. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Pendekatan korelasional dipilih dengan maksud mengetahui hubungan antara *Self Control*, *Happiness At Work* dan *Cyberloafing* pada karyawan Bank Syariah X. Data dikumpulkan menggunakan metode *non probability sampling* pada karyawan Bank Syariah X di Yogyakarta. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah X di Yogyakarta, yang berjumlah 140 responden. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini adalah: (1) berstatus aktif sebagai karyawan Bank Syariah X, (2) Responden yang berada pada rentang umur 23 – 43 tahun (3) Masa kerja minimal 3 bulan. Penelitian ini mempergunakan metode penyebaran skala sebagai teknik pengumpulan data. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga skala, yaitu Skala *Self Control* yang berjumlah 35, Skala *Happiness At Work* yang berjumlah 16 aitem dan Skala *Cyberloafing* yang berjumlah 14 aitem. Skala ini terdiri atas item-item pernyataan yang bersifat favorable dan unfavorable.

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data *Self Control*, *Happiness At Work* dan perilaku *Cyberloafing* merupakan skala *summated ratings* dari likert. Alasan peneliti mempergunakan format empat alternative pilihan atau jawaban,yaitu jika disediakan pilihan atau jawaban tengah, maka mayoritas subjek akan cenderung untuk menentukan pilihannya atau jawabannya di kategori tengah tersebut, dengan demikian data tentang perbedaan diantar responden menjadi kurang informatif (Azwar, 2012). Sehingga dikhawatirkan respon yang didapatkan tidak cukup variatif. Ketiga skala ini disusun dalam format skala Likert dengan empat alternative jawaban yakni : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Rentang skor dalam penelitian ini adalah 1-4. Pada aitem Favorable system penilaiannya ialah SS = 4, S = 3, TS = 2, STS = 1. Pada aitem yang Unfavorable dilakukan hal sebaliknya, yakni : SS = 1, S = 2, TS = 3, STS = 4.

### 3. Hasil dan Diskusi

Berdasarkan hasil dan diskusi penelitian ini mengacu pada bagian laporan penelitian yang berisi sintesis dari temuan penelitian dan interpretasi hasil penelitian dan menggabungkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dengan penjelasan atau tafsiran dari data yang diperoleh.

#### 3.1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
<i>Cyberloafing</i>	0,782	14
<i>Self Control</i>	0,869	35
<i>Happiness At Work</i>	0,911	16

Hasil daya beda aitem penelitian ini dapat dilihat dari tabel 1, peneliti menggunakan batas minimal koefisien uji daya beda aitem yang dinilai memuaskan adalah 0,30, namun jika jumlah aitem yang valid masih belum memenuhi jumlah yang diharapkan, peneliti bisa mempertimbangkan untuk mengurangi batas kriteria menjadi 0,25 atau 0,20 (Azwar, 2014). Diperoleh hasil uji validitas dan reliabilitas pada skala *Cyberloafing* dengan program SPSS memperlihatkan jika dari 14 aitem ada 2 aitem yang tidak valid dengan hasil koefisien uji daya beda aitem yang bergerak dari angka 0,267 hingga 0,648 dan nilai reliabilitas *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) sebesar 0,782. Skala *Self Control* (SCS) dari 35 aitem ada 4 aitem yang tidak valid dengan hasil koefisien uji daya beda aitem yang bergerak dari angka 0,233 hingga 0,641 dan nilai reliabilitas *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) sebesar 0,869. Skala *Happiness At Work* dari 16 aitem semua aitem dinyatakan valid dengan hasil koefisien uji daya beda aitem yang bergerak dari angka 0,316 hingga 0,851 dan nilai reliabilitas *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) sebesar 0,911. Berdasarkan analisis yang sudah dilakukan terhadap ketiga skala ini maka peneliti menyimpulkan bahwa ketiga skala tersebut layak untuk digunakan dalam penelitian.

#### 3.2. Deskripsi Data Penelitian

Hasil uji deskriptif ini akan digunakan untuk kategori data yang memberikan gambaran tinggi-rendahnya kondisi variabel dalam penelitian. Adapun hasil uji statistic deskriptif akan ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 2. Deskripsi Hipotetik dan Empirik Data Penelitian

Variabel	N	Hipotetik			Empirik				
		Mean	Skor		Mean	Skor		SD	
			Min	Max		Min	Max		
<i>Self Control</i>	140	77,5	31	124	15,5	88,04	66	119	9,337
<i>Happiness At Work</i>	140	40	16	64	8	58,54	40	64	5,250
<i>Cyberloafing</i>	140	30	12	48	6	34,69	20	42	4,596

Berdasarkan hasil uji deskriptif ini dapat dilihat pada tabel 2 dan nilai yang diperoleh menunjukkan bahwa:

##### 1. Skala *Self Control*

Skala *Self Control* terdiri atas 31 aitem pernyataan dengan rentang skor skoring 1 sampai 4. Memiliki skor minimum hipotetik  $1 \times 31 = 31$  dan skor maksimum  $4 \times 31 = 124$ . Rata-rata hipotetik  $(124 + 31) : 2 = 77,5$  dengan standar deviasi yang dihitung sebesar  $(124 - 31) : 6 = 15,5$ . Berdasarkan data empirik diatas untuk variabel *Self Control* menunjukkan skor minimumnya 66 dan skor maksimumnya 119. Mean empirik sebesar 88,04 dengan standar deviasi 9,337.

##### 2. Skala *Happiness At Work*

Skala *Happiness At Work* terdiri atas 16 aitem pernyataan dengan rentang skor skoring 1 sampai 4. Memiliki skor minimum hipotetik  $1 \times 16 = 16$  dan skor maksimum  $4 \times 16 = 64$ . Rata-rata hipotetik  $(64 + 16) : 2 = 40$  dengan standar deviasi yang dihitung sebesar  $(64 - 16) : 6 = 8$ . Berdasarkan data empirik diatas untuk variabel *Happiness At Work* menunjukkan skor minimumnya 40 dan skor maksimumnya 64. Mean empirik sebesar 58,54 dengan standar deviasi 5,250.

##### 3. Skala *Cyberloafing*

Skala *Cyberloafing* terdiri atas 16 aitem pernyataan dengan rentang skor skoring 1 sampai 4. Memiliki skor minimum hipotetik  $1 \times 16 = 16$  dan skor maksimum  $4 \times 16 = 64$ . Rata-rata hipotetik  $(64 + 16) : 2 = 40$  dengan standar deviasi yang dihitung sebesar  $(64 - 16) : 6 = 8$ . Berdasarkan data empirik diatas untuk variabel *Happiness At Work* menunjukkan skor minimumnya 40 dan skor maksimumnya 64. Mean empirik sebesar 58,54 dengan standar deviasi 5,250.

3.3. Kategori Hasil

Kategori yang ditetapkan untuk masing-masing skala yaitu tinggi, sedang dan rendah. Hasil kategorisasi di uraikan sebagai berikut:

Tabel 3. Kategorisasi Hasil Skala *Self Control*

Norma	Interval	N	(%)	Kategori
$x \geq (\mu + 1. \sigma)$	$x \geq 93$	49	35%	Tinggi
$(\mu - 1. \sigma) \leq x < (\mu + 1. \sigma)$	$62 \leq x < 93$	91	65%	Sedang
$x < (\mu - 1. \sigma)$	$x < 62$	-	-	Rendah
Jumlah		140	100%	

Keterangan :  $\chi$  : Skor subjek,  $\mu$  : Mean hipotetik,  $\sigma$  : Standar deviasi hipotetik

Berdasarkan hasil kategorisasi Skala *Self Control* dapat dilihat pada tabel 3, menunjukkan 49 responden (35%) berada dalam kategori tinggi, sementara 91 responden (65%) tergolong dalam kategori sedang, dan untuk skala *Self Control* pada kategori rendah tidak ada responden.

Tabel 4. Kategorisasi Hasil Skala *Happiness At Work*

Norma	Interval	N	(%)	Kategori
$x \geq (\mu + 1. \sigma)$	$x \geq 48$	132	94,3%	Tinggi
$(\mu - 1. \sigma) \leq x < (\mu + 1. \sigma)$	$32 \leq x < 48$	8	5,7%	Sedang
$x < (\mu - 1. \sigma)$	$x < 32$	-	-	Rendah
Jumlah		140	100%	

Keterangan :  $\chi$  : Skor subjek,  $\mu$  : Mean hipotetik,  $\sigma$  : Standar deviasi hipotetik

Berdasarkan hasil kategorisasi Skala *Happiness At Work* dapat dilihat pada tabel 4, menunjukkan 132 responden (94,3%) berada dalam kategori tinggi, sementara 8 responden (5,7%) tergolong dalam kategori sedang, dan untuk skala *Happiness At Work* pada kategori rendah tidak ada responden.

Tabel 5. Kategorisasi Hasil Skala *Cyberloafing*

Norma	Interval	N	(%)	Kategori
$x \geq (\mu + 1. \sigma)$	$x \geq 36$	53	37,9%	Tinggi
$(\mu - 1. \sigma) \leq x < (\mu + 1. \sigma)$	$24 \leq x < 36$	82	58,6%	Sedang
$x < (\mu - 1. \sigma)$	$x < 24$	5	3,6%	Rendah
Jumlah		140	100%	

Keterangan :  $\chi$  : Skor subjek,  $\mu$  : Mean hipotetik,  $\sigma$  : Standar deviasi hipotetik

Berdasarkan hasil kategorisasi Skala *Cyberloafing* dapat dilihat pada tabel 5, menunjukkan 53 responden (37,9%) berada dalam kategori tinggi, sementara 82 responden (58,6%) tergolong dalam kategori sedang, dan 5 responden (3,6%) masuk dalam kategori rendah.

3.4. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas merupakan proses untuk menentukan apakah distribusi data bersifat normal. Data yang terdistribusi normal artinya data tersebut mengikuti pola distribusi normal, dimana nilai-nilainya terkonsentrasi di sekitar rata-rata dan median (Azwar,2021). Uji Normalitas penting dilakukan untuk memastikan bahwa hasil penelitian dapat mewakili populasi secara akurat, mengingat populasi diasumsikan mempunyai distribusi yang normal. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas mempergunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*. Hasil pengujiannya akan ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 6. Uji Normalitas

Variabel	Nilai		Subjek	Keterangan
	<i>Kolmogorov-Smirnov Test</i>	p		
<i>Self Control</i>	0,062	0,200	140	Normal
<i>Happiness At Work</i>	0,070	0,087	140	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas yang disajikan dalam tabel 6, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas pada variabel *Self Control* mendapatkan nilai 0,062 dan  $p = 0,200$  ( $p > 0,05$ ). Hal itu mengindikasikan jika variabel *Self Control* mempunyai sebaran normal.
2. Uji Normalitas pada variabel *Happiness At Work* mendapatkan nilai 0,070 dan  $p = 0,087$  ( $p > 0,05$ ). Hal itu mengindikasikan jika variabel *Happiness At Work* mempunyai sebaran normal.

b. Uji Linearitas

Asumsi linearitas menjelaskan jika dalam setiap persamaan regresi linier, korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat harus bersifat linier (Azwar, 2021). Uji linearitas dilakukan untuk memastikan jika korelasi antara kedua variabel tersebut dapat dijelaskan dengan model regresi linier. Berikut adalah hasil pengujianya:

Tabel 7. Uji Linearitas

Variabel Dependen	Variabel Independen	Nilai		Keterangan
		F	p	
Cyberloafing	Self Control	1,299	0,002	Linier
	Happiness At Work	1,936	0,000	Linier

Berdasarkan hasil uji linearitas yang disajikan dalam tabel 7 di atas dapat diberikan kesimpulan yaitu:

1. Ada korelasi linier antara variabel *Self Control* dengan *Cyberloafing* dengan nilai  $F=1,299$  dan nilai  $p=0,002$  ( $p<0,05$ ).
2. Ada korelasi linier antara variabel *Happiness At Work* dengan *Cyberloafing* dengan nilai  $F=1,936$  dan nilai  $p=0,000$  ( $p<0,05$ ).
3. Keduanya memiliki hubungan yang linear dengan *Cyberloafing* dengan nilai signifikansi ( $p<0,05$ ).

3.5. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis korelasi *bivariate* didapatkan hasil yang akan diuraikan pada tabel 8 dibawah ini:

Tabel 8. Uji Korelasi Variabel Independen dan Variabel *Cyberloafing*

Variabel	Koefisien Korelasi	Sig.	Keterangan
<i>Self Control</i>	- 0,254	0,002	Signifikan
<i>Happiness At Work</i>	- 0,404	0,000	Signifikan

- a. Hasil pengujian hipotesis pertama diketahui bahwa nilai koefisien korelasi Pearson pada *Self Control* sebesar -0,254. Yang artinya besar korelasi antara variabel *Self Control* dengan *Cyberloafing* sebesar -0,254. Mengacu dengan kriteria yang ada tersebut korelasi kedua variabel signifikan mengingat nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ . Dikarenakan arah angka koefisien korelasi bertanda negatif, maka korelasi berbanding terbalik (berlawanan arah). Hal tersebut mengindikasikan ada korelasi negatif yang signifikan antara *Self Control* dan *Cyberloafing*. Yang berarti menerima H1 atau hipotesis pertama diterima. Hal tersebut bisa diartikan semakin rendah *Self Control* seseorang, maka perilaku *Cyberloafing* semakin tinggi dan sebaliknya semakin tinggi *Self Control* seseorang maka perilaku *Cyberloafing* semakin rendah.
- b. Hasil pengujian hipotesis kedua diketahui bahwa nilai koefisien korelasi Pearson pada *Happiness At Work* sebesar -0,404. Yang artinya besar korelasi antara variabel *Happiness At Work* dengan *Cyberloafing* sebesar -0,404. Mengacu dengan ketentuan yang ada di atas korelasi kedua variabel signifikan dikarenakan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Mengingat arah angka koefisien korelasi bertanda negatif, maka korelasi berbanding terbalik (berlawanan arah). Hal tersebut mengindikasikan adanya korelasi negatif yang signifikan antara *Happiness At Work* dan *Cyberloafing*. Dengan demikian menerima H2 atau hipotesis kedua diterima. Hal ini bisa diartikan semakin rendah *Happiness At Work* seseorang, maka perilaku *Cyberloafing* semakin tinggi dan sebaliknya semakin tinggi *Happiness At Work* seseorang maka perilaku *Cyberloafing* semakin rendah. Setelah dilakukan analisis *bivariate* untuk menguji hipotesis pertama dan kedua, langkah selanjutnya adalah menguji hipotesis ketiga menggunakan analisis korelasi linier berganda. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh simultan atau parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis korelasi linier berganda diuraikan pada tabel 9 dibawah ini:

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Korelasi Berganda *Self Control* Dan *Happiness At Work* dengan *Cyberloafing*

Variabel	Nilai Korelasi (R)	R Square	F	p	Keterangan
X1 dan X2 terhadap Y	0,452	0,204	17,590	0,000	Signifikan

Berdasarkan hasil data pada tabel 9. analisis korelasi berganda, diketahui hasil uji analisis korelasi berganda menunjukkan bahwa variabel *Self Control* dan *Happiness At Work* secara simultan memiliki hubungan yang signifikan terhadap *Cyberloafing* pada karyawan Bank Syariah X. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F sebesar 17,590 dengan nilai signifikansi  $p$  sebesar 0,000 ( $p<0,05$ ). Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima yaitu adanya korelasi antara variabel *Self Control* dan *Happiness At Work* dengan *Cyberloafing* pada karyawan Bank Syariah X. Hasil ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, kedua variabel bebas tersebut berkontribusi secara nyata dalam menjelaskan variasi pada *Cyberloafing* karyawan Bank Syariah X. Nilai R Square sebesar 0,204 mengindikasikan bahwa variabel *Self Control* dan *Happiness At Work* secara bersama-sama memberikan

sumbangan efektif sebesar 20,4% terhadap perubahan variabel *Cyberloafing*. Dan sisanya sebesar 79,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, faktor-faktor tersebut dapat mencakup karakteristik demografis seperti usia dan jenis kelamin, faktor sosial budaya dan faktor lingkungan sekitar. Selain itu faktor individu juga diyakini turut berperan penting dalam membentuk perilaku *Cyberloafing*.

Pembahasan dalam penelitian ini mengacu berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dalam penelitian ini diketahui bahwa ketiga hipotesis diterima. Hipotesis pertama (H1), ada hubungan yang negatif dan signifikan antara variabel *Self Control* dengan *Cyberloafing* pada karyawan Bank Syariah X. Hipotesis kedua (H2), ada hubungan yang negatif dan signifikan antara variabel *Happiness At Work* (X2) dengan *Cyberloafing* pada karyawan Bank Syariah X. Hipotesis ketiga (H3), ada hubungan secara bersama-sama *Self Control* dan *Happiness At Work* dengan *Cyberloafing* pada karyawan Bank Syariah X.

Hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel *Self Control* terhadap *Cyberloafing* pada karyawan Bank Syariah X. Berdasarkan hasil analisis korelasi, diperoleh nilai signifikansi ( $p$ ) sebesar 0,002 ( $p < 0,05$ ) yang mengindikasikan bahwa model korelasi tersebut signifikan secara statistik, selain itu diperoleh nilai koefisien korelasi Pearson sebesar -0,254 yang menunjukkan adanya hubungan negatif antara kedua variabel. Dengan demikian, hipotesis pertama dapat diterima yaitu terdapat hubungan negatif dan signifikan antara *Self Control* terhadap *Cyberloafing* pada karyawan Bank Syariah X. Hal ini bisa diartikan semakin rendah *Self Control* yang ada dalam diri karyawan Bank Syariah X, maka semakin tinggi tingkat perilaku *Cyberloafing* pada karyawan Bank Syariah X dan sebaliknya semakin tinggi tingkat *Self Control* karyawan Bank Syariah X, maka semakin rendah tingkat perilaku *Cyberloafing* pada karyawan Bank Syariah X.

*Self Control* adalah merupakan kemampuan seseorang dalam mengontrol ataupun membimbing perilaku diri sendiri, mengontrol kognitif dan mengontrol keputusan [14]. Pendapat dari [13] menjelaskan jika kontrol diri adalah kemampuan diri dalam mengelola pikiran, psikis, dorongan dan melakukan regulasi diri dan merubah kebiasaan. *Self-control* adalah atribut stabil pada manusia yang ditandai dengan kemampuan mengatur proses kognisi, emosi, dan perilaku untuk mencapai tujuan tertentu. Individu dengan tingkat *Self Control* yang rendah biasanya mempunyai orientasi pada “*here and now*”, cenderung menyelesaikan masalah secara fisik dibandingkan melalui kognitif, suka berperan serta dalam aktivitas berisiko, kurang peka terhadap kebutuhan orang lain, lebih memilih solusi mudah daripada hal-hal yang kompleks, serta mempunyai toleransi rendah terhadap berbagai sumber-sumber frustrasi [22]. Menurut perspektif *Self Control* oleh Tangney, Baumeister & Boone, (2004) merupakan salah satu teori modern yang banyak dijadikan rujukan dalam psikologi, terutama dalam konteks hubungan antara *Self Control* dengan keberhasilan hidup, kesehatan mental dan hubungan sosial. Dalam perspektif tersebut dijelaskan bahwa *Self Control* dijadikan kemampuan untuk mengendalikan atau mengubah respons batin seseorang, menghentikan kecenderungan perilaku yang tidak diinginkan, dan menahan diri untuk tidak bertindak berdasarkan dorongan tersebut. *Self Control* juga berkaitan erat dengan kesadaran diri, perencanaan dan tanggung jawab pribadi (Tangney dkk, 2004).

Dengan demikian *Self Control* sangat berkaitan erat dengan *Cyberloafing* karena keduanya menyangkut kemampuan individu dalam mengelola dorongan internal dan penggunaan waktu secara efektif. Individu yang memiliki *Self Control* tinggi cenderung mampu menahan keinginan untuk melakukan aktivitas non produktif di dunia maya saat sedang bekerja atau belajar. Sebaliknya, rendahnya *Self Control* membuat seseorang lebih mudah tergoda untuk membuka media sosial, menonton video, atau berselancar di internet meskipun sedang berada dalam situasi yang menuntut fokus dan tanggung jawab. Sedangkan *Cyberloafing* merupakan bentuk perilaku impulsif yang dilakukan untuk mendapatkan kesenangan instan, dan hal ini secara langsung berkaitan dengan konsep *delayed gratification* dalam *Self Control*, yaitu kemampuan untuk menunda kepuasan sesaat demi mencapai tujuan jangka panjang. Dalam konteks ini, individu yang tidak mampu menunda gratifikasi akan lebih cenderung melakukan *Cyberloafing* sebagai pelarian dari kebosanan, stres, atau kurangnya motivasi.

Diterimanya hipotesis pertama dalam penelitian ini sejalan dengan berbagai temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya hubungan negatif *Self Control* terhadap perilaku *Cyberloafing*. Penelitian oleh Ardilasari & Firmanto (2017) menemukan bahwa hasil dari penelitiannya menunjukkan adanya hubungan negatif dan signifikan antara *Self Control* dengan perilaku *Cyberloafing* pada pegawai negeri sipil. Temuan serupa juga ditunjukkan oleh Sari & Ratnaningsih (2018) yang menyatakan bahwa adanya hubungan negatif yang signifikan antara *kontrol diri* dengan intensi *Cyberloafing* pada Pegawai Dinas x Provinsi Jawa Tengah. Penelitian oleh Malau & Muhammad (2022) juga mendukung temuan tersebut, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara variabel *kontrol diri* dengan *Cyberloafing* dengan koefisien korelasi yang bernilai negatif, maka arah hubungan antar variabel adalah negatif, yang menunjukkan semakin besar *kontrol diri* akan membuat *Cyberloafing* cenderung menurun. Berdasarkan dari penelitian-penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa secara umum

variabel *Self Control* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Cyberloafing*. Dan hal ini diperkuat oleh [23] yang menyatakan bahwa *Cyberloafing* berkaitan erat dengan faktor internal seperti motivasi dan kontrol diri. Artinya bahwa *cyberloafing* seringkali dilakukan sebagai respons terhadap kurangnya pengendalian diri pada karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Self Control* pada karyawan Bank Syariah X yang berada pada kategori tinggi sebanyak 49 karyawan (35%), kemudian dengan kategori sedang sebanyak 91 karyawan (65%) dan untuk kategori rendah tidak ada (0%). Berdasarkan hasil penelitian ini pada kategorisasi hasil skala *Self Control* mengindikasikan bahwa kategori sedang, bisa diartikan bahwa sebagian besar karyawan untuk tingkat kemampuan dalam mengendalikan dirinya (*Self Control*) tidak terlalu lemah namun juga belum optimal. Individu karyawan masih mampu menahan dorongan sesaat, tetapi tidak selalu konsisten, terkadang bisa fokus dan disiplin, tetapi mudah goyah saat menghadapi distraksi (misalnya: media sosial, bosan atau tekanan emosional dan pelarian sesaat), karyawan juga masih mungkin melakukan *Cyberloafing*, tetapi frekuensinya lebih moderat dibanding individu dengan tingkat *Self Control* yang rendah. Mayoritas responden dalam penelitian ini, yaitu sebanyak 91 karyawan (65%), berada dalam kategori *Self Control* sedang, angka ini menunjukkan bahwa tingkat pengendalian diri karyawan masih rentan dengan perilaku *Cyberloafing*. Sementara sumbangan efektif *R Square* sebesar 0,065 yang berarti bahwa faktor *Self Control* mampu memprediksi variabel *Cyberloafing* sebesar 6,5%, sedangkan 93,5% diprediksi oleh variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini. Sehingga dapat ditarik kesimpulan besaran korelasi *Self Control* terhadap *Cyberloafing* pada karyawan PT. Bank Syariah X sebesar 6,5% sedangkan 93,5% sisanya mendapatkan pengaruh dari faktor lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa *Self Control* memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan *Cyberloafing* pada karyawan Bank Syariah X, dimana semakin rendah *Self Control* yang ada dalam diri karyawan Bank Syariah X, maka semakin tinggi tingkat perilaku *Cyberloafing* pada karyawan Bank Syariah X dan sebaliknya semakin tinggi tingkat *Self Control* karyawan Bank Syariah X, maka semakin rendah tingkat perilaku *Cyberloafing* pada karyawan Bank Syariah X. Hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel *Happiness At Work* terhadap *Cyberloafing* pada karyawan Bank Syariah X. Berdasarkan hasil analisis korelasi, diperoleh nilai signifikansi (*p*) sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) yang mengindikasikan bahwa model korelasi tersebut signifikan secara statistik, selain itu diperoleh nilai koefisien korelasi Pearson sebesar -0,404 yang menunjukkan adanya hubungan negatif antara kedua variabel. Dengan demikian, hipotesis kedua dapat diterima yaitu terdapat hubungan negatif dan signifikan antara *Happiness At Work* terhadap *Cyberloafing* pada karyawan Bank Syariah X, artinya semakin rendah *Happiness At Work* yang ada dalam diri karyawan Bank Syariah X, maka semakin tinggi tingkat perilaku *Cyberloafing* pada karyawan Bank Syariah X dan sebaliknya semakin tinggi tingkat *Happiness At Work* karyawan Bank Syariah X, maka semakin rendah tingkat perilaku *Cyberloafing* pada karyawan Bank Syariah X.

*Happiness At Work* merupakan kondisi yang menggambarkan perilaku positif seseorang di tempat individu bekerja diantaranya sikap individu yang dipandang positif, hingga emosi individu yang juga positif (Fisher, 2010). Kemudian (Pryce-Jones, 2010) menjelaskan konsep kebahagiaan ditempat kerja (*Happiness At Work*) merupakan suatu perlakuan, yang dapat membantu individu mengembangkan kinerjanya dan mewujudkan kemampuan yang maksimal dengan menyadari kemudahan dan kesulitan bekerja individu dan berkelompok. Menurut [24] Kebahagiaan adalah prioritas utama dalam kehidupan manusia dan kebahagiaan sering dianggap sebagai sinonim dari kesejahteraan dan didefinisikan sebagai keadaan yang disertai dengan tingkat kepuasan hidup yang tinggi, emosi positif yang tinggi, dan lebih sedikit emosi negatif. Kebahagiaan kerja juga dimaknai dengan perasaan senang dengan pekerjaan, perasaan senang dengan karakteristik pekerjaan dan perasaan senang dengan keseluruhan organisasi, penilaian ataupun pengalaman yang menyenangkan, yakni perasaan positif yang mengalir di tempat kerja, suasana hati, dan emosi.

Menurut perspektif *Happiness At Work* oleh Fisher, (2010) menyatakan bahwa *Happiness At Work* adalah konstruksi multidimensi yang mencakup berbagai aspek pengalaman kerja dan tidak hanya kepuasan kerja semata. Pengalaman emosional sehari-hari karyawan bisa mengarah pada emosi positif dan negatif yang dirasakan karyawan saat bekerja, seperti senang, bangga, frustrasi dan stres, perasaan tersebut bersifat fluktuatif dan jangka pendek. Sedangkan perspektif *Happiness At Work* menurut Pryce-Jones, (2010) mengemukakan bahwa *Happiness At Work* terdapat kontribusi dari dalam dan kontribusi dari luar, kontribusi dari dalam (*Inside Out Contribution*) menekankan peran individu dengan menemukan makna dan kepuasan dari kontribusi yang bisa diberikan pada pekerjaan dan ketika seseorang merasa pekerjaannya penting dan berdampak maka kebahagiaan intrinsik mereka meningkat. Arti dari intrinsik pada konteks kebahagiaan yaitu merujuk pada dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu karena aktivitas itu sendiri menyenangkan atau memuaskan, bukan karena imbalan. Sedangkan untuk kontribusi dari luar (*Outside In Contribution*) yaitu melibatkan lingkungan seperti budaya organisasi, sistem reward, kolaborasi tim dan kepemimpinan. Kemudian kepercayaan (*trust*), kebanggaan (*pride*)

dan pengakuan (*recognition*) tiga elemen tersebut yang membentuk pengalaman kerja yang positif, seperti bangga terhadap pekerjaan dan organisasi, merasa dipercaya dan mempercayai organisasi dan juga mendapatkan apresiasi yang tulus atas kontribusinya dari atasan.

Diterimanya hipotesis kedua dalam penelitian ini bisa dilihat berdasarkan dari beberapa perspektif yang dapat disimpulkan bahwa *Happiness At Work* (kebahagiaan di tempat kerja) merujuk pada tingkat kepuasan, keterlibatan, dan perasaan positif karyawan (bahagia) terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, serta hubungan dengan rekan kerja dan atasan. Menurut teori komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Meter & Allen (1991), mengatakan karyawan yang puas dan bahagia akan memiliki komitmen yang tinggi, sehingga kecil kemungkinan untuk menyimpang. Dalam hal ini menyimpang bisa dikaitkan dengan perilaku menyimpang pada karyawan yaitu *Cyberloafing*. *Happiness At Work* (kebahagiaan ditempat kerja) bukan cuma soal perasaan senang atau puas, tapi juga sebagai skill psikologis yang membuat karyawan lebih tahan terhadap godaan *Cyberloafing*. Dan *Happiness At Work* sangat berkaitan erat dengan penyimpangan ditempat kerja, perilaku karyawan yang menyimpang dari norma organisasi dapat merugikan organisasi atau rekan kerja. Tingkat kebahagiaan karyawan ditempat kerja (*Happiness At Work*) berperan penting dalam menurunkan intensitas perilaku *Cyberloafing*, karena karyawan yang bahagia cenderung lebih fokus, loyal, dan terlibat secara positif dalam pekerjaan mereka, karyawan yang bahagia lebih cenderung memiliki moral dan komitmen organisasi yang tinggi, karyawan yang bahagia juga memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan hal tersebut yang sering menjadi pemicu penyimpangan, karyawan yang merasa dihargai dan puas lebih loyal dan bertanggung jawab. Dengan demikian kebahagiaan ditempat kerja (*Happiness At Work*) merupakan salah satu faktor psikologis yang berperan dalam menurunkan kecenderungan perilaku menyimpang karyawan (*employee deviant behavior*). Perilaku menyimpang ditempat kerja adalah tindakan karyawan yang melanggar norma-norma organisasi dan berpotensi merugikan organisasi salah satunya adalah perilaku *Cyberloafing*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Happiness At Work* pada karyawan Bank Syariah X yang berada pada kategori tinggi sebanyak 132 karyawan (94,3%), kemudian dengan kategori sedang sebanyak 8 karyawan (5,7%) dan untuk kategori rendah tidak ada (0%). Mayoritas responden dalam penelitian ini, yaitu sebanyak 132 karyawan (94%), berada dalam kategori *Happiness At Work* tinggi, angka ini menunjukkan pada kondisi dimana individu ditempat kerja mengalami tingkat kebahagiaan, kepuasan, dan keterlibatan (*engagement*) yang sangat tinggi terhadap pekerjaannya dan lingkungannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan di Bank Syariah X mempunyai emosional yang baik, seperti merasa senang, positif, dan bangga terhadap pekerjaannya setiap hari. Sedangkan untuk kognitif, karyawan Bank Syariah X merasa bahwa pekerjaannya bermakna, penting, dan sesuai dengan nilai pribadinya. Kemudian dalam hal sosial, karyawan Bank Syariah X memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan.

Sementara sumbangan efektif *R Square* sebesar 0,163 yang berarti bahwa faktor *Happiness At Work* mampu memprediksi variabel *Cyberloafing* sebesar 16,3%, sedangkan 83,7% diprediksi oleh variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini. Sehingga dapat ditarik kesimpulan besaran korelasi *Happiness At Work* terhadap *Cyberloafing* pada karyawan PT. Bank Syariah X sebesar 16,3% sedangkan 83,7% sisanya mendapatkan pengaruh dari faktor lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa *Happiness At Work* memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan *Cyberloafing* pada karyawan Bank Syariah X, dimana semakin rendah *Happiness At Work* yang ada dalam diri karyawan Bank Syariah X, maka semakin tinggi tingkat perilaku *Cyberloafing* pada karyawan Bank Syariah X dan sebaliknya semakin tinggi tingkat *Happiness At Work* karyawan Bank Syariah X, maka semakin rendah tingkat perilaku *Cyberloafing* pada karyawan Bank Syariah X.

Hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini yaitu ada hubungan secara bersama-sama antara variabel *Self-Control* dan *Happiness At Work* dengan *Cyberloafing* pada karyawan Bank Syariah X. Hasil pengujian hipotesis ketiga didapatkan nilai F sebesar 17,590 dengan nilai signifikansi (*p*) sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) dengan nilai korelasi sebesar 0,452 maka hipotesis ketiga diterima, nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *Self-Control* dan *Happiness At Work* dengan *Cyberloafing* pada karyawan di PT Bank Syariah X. Artinya, semakin tinggi tingkat *Self Control* pada karyawan Bank Syariah X, maka semakin rendah tingkat *Cyberloafing* pada karyawan Bank Syariah X, kemudian *Happiness At Work* yang tinggi dapat menjadi faktor pencegah yang membantu karyawan tidak melakukan *Cyberloafing* di lingkungan kantor Bank Syariah X.

Peneliti menganalisis hubungan *Self-Control* dan *Happiness At Work* dengan *Cyberloafing* dengan menggunakan pendekatan psikologi yaitu teori kontrol sosial yang dikembangkan oleh [25], dimana teori ini menjelaskan bahwa ikatan sosial yang kuat terhadap institusi (organisasi kerja) membuat seseorang tidak ingin melakukan pelanggaran atau perilaku menyimpang. Peran teori kontrol sosial terhadap *Self Control* adalah membantu menciptakan lingkungan sosial yang mendukung pembentukan dan pemeliharaan pengendalian diri.

Ikatan sosial yang kuat menumbuhkan rasa tanggung jawab, keterlibatan positif, dan kepatuhan terhadap norma, yang pada akhirnya memperkuat *Self Control* dan mencegah perilaku menyimpang. Rendahnya *Self Control* (pengendalian diri) adalah penyebab utama dari semua bentuk perilaku menyimpang (Gottfredson & Hirschi, 1990).

Peran kontrol sosial terhadap *Happiness At Work* sangat penting karena kontrol sosial membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif, teratur, dan penuh makna. Kontrol sosial hadir sebagai sumber daya internal yang dapat memperkuat *Happiness At Work* pada setiap individu. Dengan kata lain bahwa kontrol sosial yang sehat dapat diinternalisasi untuk memperkuat setiap individu dalam mendorong perilaku positif dan meningkatkan kebahagiaan kerja. Dengan demikian kontrol sosial internal dapat mendorong setiap individu karyawan untuk lebih termotivasi secara intrinsik, lebih disiplin dan bertanggung jawab, menjalani pekerjaan dengan lebih bermakna dan menjalin hubungan sosial yang positif dengan rekan kerja dan atasan. Kontrol sosial internal dapat dikategorikan sebagai personal resource yang memperkuat keterlibatan kerja dan kebahagiaan (Bakker & Demerouti, 2007). Menurut Deci & Ryan (2000) menegaskan bahwa untuk mencapai kebahagiaan dan motivasi, individu harus merasakan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial. Kontrol sosial yang hadir dalam bentuk nilai, norma dan keterikatan sosial ketika berhasil diinternalisasi dan menjadi kekuatan psikologis (sumber daya internal) dalam diri individu. Kekuatan ini mendukung untuk disiplin, etika, dan hubungan sosial positif yang secara langsung memperkuat *Happiness At Work*. Maka, membangun kontrol sosial yang sehat di tempat kerja bukan hanya soal menjaga keteraturan, tapi juga soal meningkatkan kualitas kebahagiaan individu dan organisasi.

Pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa *Cyberloafing* yang dilakukan oleh karyawan Bank Syariah X dipengaruhi oleh faktor pengendalian diri setiap individu yaitu *Self Control* dan faktor kebahagiaan setiap individu yaitu *Happiness At Work*. Penelitian ini memiliki nilai kebaruan yang signifikan karena mengkaji secara simultan terdapat hubungan secara bersama-sama dua variabel yaitu *Self Control* dan *Happiness At Work* dengan *Cyberloafing* pada karyawan Bank Syariah X. Sebagian besar penelitian terdahulu hanya memfokuskan pada salah satu variabel saja dalam hubungannya dengan *Cyberloafing*, akibatnya pemahaman tentang bagaimana kombinasi antara variabel *Self Control* dan *Happiness At Work* yang mengkorelasikan *Cyberloafing* masih belum dijelajahi. Meskipun belum ditemukan penelitian terdahulu yang secara khusus mengkaji hubungan secara bersama-sama *Self Control* dan *Happiness At Work* dengan *Cyberloafing*, perbandingan tetap dapat dilakukan dengan merujuk pada penelitian-penelitian terdahulu yang meneliti masing-masing variabel secara terpisah dengan membandingkan hasil-hasil penelitian terdahulu dapat dilihat bagaimana pendekatan integratif dalam studi ini untuk memberikan perspektif baru terhadap dinamika perilaku *Cyberloafing* di lingkungan kerja.

Thalib (2017) menjelaskan bahwa suatu kemampuan individu untuk mengendalikan dorongan-dorongan, baik dari dalam diri maupun dari luar diri individu, individu yang memiliki kemampuan kontrol diri akan membuat keputusan dan mengambil langkah tindakan efektif untuk menghasilkan sesuatu yang diinginkan dan menghindari akibat yang tidak diinginkan. Penelitian oleh Sofyanty & Supriyadi (2021) menjelaskan bahwa kontrol diri secara parsial memiliki efek negatif dan signifikan terhadap perilaku *Cyberloafing*. Dan kondisi pengendalian diri yang berdampak negatif pada *Cyberloafing* seseorang, maka ini menjadi perhatian penting dalam manajemen sumber daya manusia. Penelitian Fredrickson (2001) menunjukkan bahwa emosi positif seperti kebahagiaan memperluas cara berpikir individu dan membangun sumber daya psikologis jangka panjang, termasuk ketahanan emosi, fleksibilitas kognitif, dan pengendalian diri. Kebahagiaan ditempat kerja (*Happiness At Work*) tidak hanya menciptakan suasana yang menyenangkan, tetapi juga berfungsi sebagai sumber kekuatan internal yang dapat mendorong pengendalian diri, karena individu yang bahagia lebih mampu mengatur emosi, lebih termotivasi, dan memiliki energi untuk bertahan dalam situasi sulit atau penuh tekanan.

Dengan demikian, kedua faktor ini *Self Control* dan *Happiness At Work* saling berinteraksi dan memberikan pengaruh yang besar terhadap perilaku *Cyberloafing* karyawan. Pengendalian diri (*Self Control*) dapat meminimalisir atau menurunkan perilaku *Cyberloafing*, namun keberadaan *Happiness At Work* yang kuat dapat membantu juga dalam mengurangi dampak negatif perilaku *Cyberloafing* dan mendukung karyawan untuk tetap produktif. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kedua aspek ini secara simultan dalam upaya mencegah perilaku tidak produktif dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini menunjukkan kategorisasi skor *Cyberloafing* diketahui bahwa karyawan Bank Syariah X yang memiliki perilaku *Cyberloafing* kategori rendah sebanyak 5 karyawan (3,6%), pada kategori sedang sebanyak 82 karyawan (58,6%) dan pada kategori tinggi sebanyak 53 karyawan (37,9%), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Cyberloafing* pada kebanyakan karyawan Bank Syariah X berada pada kategori sedang. Temuan ini mencerminkan bahwa mayoritas karyawan Bank Syariah X masih melakukan aktivitas internet pribadi selama jam kerja (*Cyberloafing*) dengan intensitas yang tidak terlalu tinggi namun cukup berulang. Namun

demikian, perusahaan tetap perlu memperhatikan 37,9% karyawan yang masih berada dalam kategori tinggi dalam hal perilaku *Cyberloafing*, perhatian khusus pada kelompok ini yaitu kategori sedang dan tinggi dapat dilakukan melalui strategi penguatan pengendalian diri (*Self Control*) karyawan, seperti meningkatkan disiplin diri, meningkatkan suatu tindakan non impulsif, melakukan pola hidup sehat, meningkatkan perilaku etika kerja, meningkatkan reliability, meningkatkan kontrol perilaku, meningkatkan kontrol kognitif, dan meningkatkan kemampuan dalam mengontrol keputusan. Sedangkan untuk penguatan kebahagiaan (*Happiness At Work*) pada karyawan yaitu seperti memunculkan rasa kepuasan kerja, meningkatkan komitmen organisasi, meningkatkan keterikatan kerja, memunculkan kontribusi, meningkatkan keyakinan, memunculkan budaya lingkungan kerja yang sehat, dan meningkatkan kepercayaan karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa adanya kebutuhan untuk memperkuat kontrol internal seperti *Self Control* serta meningkatkan *Happiness At Work*, agar perilaku tersebut tidak berkembang menjadi bentuk *Cyberloafing* yang lebih intens dan merugikan organisasi.

Sementara sumbangan efektif *R Square* sebesar 0,204 yang berarti bahwa faktor *Self Control* dan *Happiness At Work* mampu memprediksi variabel *Cyberloafing* sebesar 20,4%, sedangkan 79,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, faktor-faktor tersebut dapat mencakup karakteristik demografis seperti usia dan jenis kelamin, faktor internal, faktor eksternal, dan faktor sosial. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa *Self Control* dan *Happiness At Work* secara bersama-sama memiliki hubungan dengan *Cyberloafing* pada karyawan Bank Syariah X, dimana semakin rendah *Self Control*, maka semakin tinggi *Cyberloafing* pada karyawan Bank Syariah X dan semakin rendah *Happiness At Work*, maka semakin tinggi *Cyberloafing* pada karyawan Bank Syariah X dan begitu juga sebaliknya.

#### 4. Kesimpulan

Hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini dinyatakan diterima yaitu terdapat hubungan negatif dan signifikan antara *Self Control* terhadap *Cyberloafing* pada karyawan Bank Syariah X. Semakin rendah *Self Control* yang ada dalam diri karyawan Bank Syariah X, maka semakin tinggi tingkat perilaku *Cyberloafing* pada karyawan Bank Syariah X dan sebaliknya semakin tinggi tingkat *Self Control* karyawan Bank Syariah X, maka semakin rendah tingkat perilaku *Cyberloafing* pada karyawan Bank Syariah X. *Self Control* sangat berkaitan erat dengan *Cyberloafing* karena keduanya menyangkut kemampuan individu dalam mengelola dorongan internal dan penggunaan waktu secara efektif. Individu yang memiliki *Self Control* tinggi cenderung mampu menahan keinginan untuk melakukan aktivitas non produktif di dunia maya saat sedang bekerja atau belajar. Sebaliknya, rendahnya *Self Control* membuat seseorang lebih mudah tergoda untuk membuka media sosial, menonton video, atau berselancar di internet meskipun sedang berada dalam situasi yang menuntut fokus dan tanggung jawab. Hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini dinyatakan diterima yaitu terdapat hubungan negatif dan signifikan antara *Happiness At Work* terhadap *Cyberloafing* pada karyawan Bank Syariah X. Semakin rendah *Happiness At Work* yang ada dalam diri karyawan Bank Syariah X, maka semakin tinggi tingkat perilaku *Cyberloafing* pada karyawan Bank Syariah X dan sebaliknya semakin tinggi tingkat *Happiness At Work* karyawan Bank Syariah X, maka semakin rendah tingkat perilaku *Cyberloafing* pada karyawan Bank Syariah X. *Happiness At Work* sangat berkaitan erat dengan penyimpangan ditempat kerja, perilaku karyawan yang menyimpang dari norma organisasi dapat merugikan organisasi atau rekan kerja. Tingkat kebahagiaan karyawan ditempat kerja (*Happiness At Work*) berperan penting dalam menurunkan intensitas perilaku *Cyberloafing*, karena karyawan yang bahagia cenderung lebih fokus, loyal, dan terlibat secara positif dalam pekerjaan mereka, karyawan yang bahagia lebih cenderung memiliki moral dan komitmen organisasi yang tinggi, karyawan yang bahagia juga memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan hal tersebut yang sering menjadi pemicu penyimpangan, karyawan yang merasa dihargai dan puas lebih loyal dan bertanggung jawab. Hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini dinyatakan diterima yaitu terdapat hubungan secara bersama-sama antara *Self Control* dan *Happiness At Work* dengan *Cyberloafing* pada karyawan Bank Syariah X. Analisis terhadap hubungan *Self Control* dan *Happiness At Work* dengan *Cyberloafing* penelitian ini menggunakan pendekatan psikologi yaitu teori kontrol sosial. Peran teori kontrol sosial terhadap *Self Control* digunakan untuk membantu menciptakan lingkungan sosial yang mendukung pembentukan dan pemeliharaan pengendalian diri. Sedangkan peran kontrol sosial terhadap *Happiness At Work* yang sangat penting tersebut dapat digunakan untuk membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif, teratur, dan penuh makna. Kontrol sosial hadir sebagai sumber daya internal yang dapat memperkuat *Happiness At Work* pada setiap individu. Dengan kata lain bahwa kontrol sosial yang sehat dapat diinternalisasi untuk memperkuat setiap individu dalam mendorong perilaku positif dan meningkatkan kebahagiaan kerja. *Happiness At Work* memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap penurunan *Cyberloafing* pada penelitian ini, dengan nilai kontribusi sebesar -0,404, dibandingkan *Self Control* yang berkontribusi sebesar -0,254. Ini menunjukkan bahwa faktor lingkungan dan suasana kerja lebih berperan dibanding faktor kepribadian dalam memengaruhi perilaku *Cyberloafing* pada karyawan PT Bank Syariah X. Hasil penelitian ini juga menegaskan bahwa *Cyberloafing* tidak hanya dipicu oleh lemahnya pengendalian diri individu, tetapi juga oleh kondisi psikologis yang dipengaruhi oleh

lingkungan kerja. Oleh karena itu, upaya untuk mengurangi *Cyberloafing* harus dilakukan secara komprehensif, mencakup penguatan faktor internal (*Self Control*) serta peningkatan faktor eksternal (*Happiness At Work*).

## Referensi

- [1] K. Y. Koay and P. C. H. Soh, *Does Cyberloafing Really Harm Employees' Work Performance?: An Overview*, vol. Part F46, no. August 2018. Springer International Publishing, 2019. doi: 10.1007/978-3-319-93351-1\_71.
- [2] E. F. Christio, "Fenomena Cyberloafing: Penyebab Terjadinya Kinerja Organisasi," *PERFORMA J. Manaj. dan Start-Up Bisnis*, vol. 8, no. 4, pp. 395–405, 2023.
- [3] F. Quoquab, Z. A. Salam, and S. Halimah, "Does cyberloafing boost employee productivity?," in *2015 International Symposium on Technology Management and Emerging Technologies (ISTMET)*, IEEE, 2015, pp. 119–122.
- [4] R. Sao, S. Chandak, B. Patel, and P. Bhadade, "Cyberloafing: Effects on Employee Job Performance and Behavior," *Int. J. Recent Technol. Eng.*, vol. 8, no. 5, pp. 1509–1515, 2020, doi: 10.35940/ijrte.e4832.018520.
- [5] V. K. G. Lim and D. J. Q. Chen, "Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work?," *Behav. Inf. Technol.*, vol. 31, no. 4, pp. 343–353, 2012, doi: 10.1080/01449290903353054.
- [6] A. D. Saputra, "Hati-hati Kebablasan Eksplorasi Digital (Cyberloafing Vs Gamifikasi) Bagi Bank Syariah," Retizen. Accessed: Apr. 14, 2024. [Online]. Available: <https://retizen.republika.co.id/posts/11263/hati-hati-kebablasan-eksplorasi-digitalcyberloafing-vs-gamifikasi-bagi-bank-syariah>
- [7] B. Arianto, "Pandemi Covid-19 dan Transformasi Budaya Digital di Indonesia," *Titian J. Ilmu Hum.*, vol. 5, no. 2, pp. 233–250, 2021, doi: 10.22437/titian.v5i2.15309.
- [8] D. E. Ozler and G. Polat, "Cyberloafing phenomenon in organizations: determinants and impacts," *Int. J. Ebus. eGovernment Stud.*, vol. 4, no. 2, pp. 1–15, 2012, [Online]. Available: [http://www.sobiad.org/eJOURNALS/journal\\_IJEBEG/arhieves/2012\\_2/derya\\_ergun.pdf](http://www.sobiad.org/eJOURNALS/journal_IJEBEG/arhieves/2012_2/derya_ergun.pdf)
- [9] VIVIEN K. G. LIM, "The IT Way of Loafing on the Job : Cyberloafing , Neutralizing and Organizational Justice The IT way of loafing on the job : cyberloafing , neutralizing and," *J. Organ. Behav.*, vol. 23, no. April, pp. 675–694, 2002.
- [10] A. L. Blanchard and C. A. Henle, "Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control," *Comput. Human Behav.*, vol. 24, no. 3, pp. 1067–1084, 2008, doi: 10.1016/j.chb.2007.03.008.
- [11] O. N. Van Doorn, "Cyberloafing : A multi-dimensional construct placed in a theoretical framework," *Master Sci. Innov. Manag.*, no. August, pp. 1–118, 2011.
- [12] W. Adhana and J. Herwanto, "Hubungan Antara Kontrol Diri Dan Stres Kerja Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Kota Pekanbaru," *PsikobuletinBuletin Ilm. Psikol.*, vol. 2, no. 2, p. 144, 2021, doi: 10.24014/pib.v2i2.11916.
- [13] J. P. Tangney, R. F. Baumeister, and A. L. Boone, "Tangney, Baumeister and Boone(2008)\_High Self-Control Predicts Good Adjustment, Less Pathology, Better Grades, and Interpersonal Success," *J. Pers.*, vol. 2, no. April 2004, p. 54, 2004.
- [14] J. R. Averill, "Personal control over aversive stimuli and its relationship to stress," *Psychol. Bull.*, vol. 80, no. 4, pp. 286–303, 1973, doi: 10.1037/h0034845.
- [15] E. B. Hurlock, "Psikologi perkembangan: suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan," 1997.
- [16] C. D. Fisher, "Happiness at Work," *Int. J. Manag. Rev.*, vol. 12, no. 4, pp. 384–412, 2010, doi: 10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x.
- [17] J. Pryce-Jones, *Why Happiness at Work? Why Now?* 2010. doi: 10.1002/9780470666845.ch1.
- [18] A. Margaryan, A. Littlejohn, and G. Vojt, "Are digital natives a myth or reality? University students' use of digital technologies," *Comput. Educ.*, vol. 56, no. 2, pp. 429–440, 2011, doi: 10.1016/j.compedu.2010.09.004.
- [19] R. Bernard, "DIGITAL DISTRACTIONS IN THE CLASSROOM PHASE II: STUDENT CLASSROOM USE OF DIGITAL DEVICES FOR NON-CLASS RELATED PURPOSES," *JoME*, p. 5, 2016.
- [20] M. Chavan, B. L. Galperin, A. Ostle, and A. Behl, "Millennial's perception on cyberloafing: workplace deviance or cultural norm?," *Behav. Inf. Technol.*, vol. 41, no. 13, pp. 2860–2877, 2022, doi: 10.1080/0144929X.2021.1956588.
- [21] D. Sofyanty and T. Supriyadi, "Cyberloafing Ditinjau Dari Kontrol Diri Dan Kepuasan Kerja," *J. Kaji. Ilm.*, vol. 21, no. 2, pp. 135–146, 2021, doi: 10.31599/jki.v21i2.514.
- [22] N. Ardilasari and A. Firmanto, "Hubungan Self Control dan Perilaku Cyberloafing pada Pegawai Negeri Sipil," *J. Ilm. Psikol. Terap.*, vol. 05, no. 01, pp. 2301–8267, 2017, [Online]. Available: <https://eprints.umm.ac.id/34396/1/jiptumpp-gdl-noratikaar-44168-1-noratika-1.pdf>
- [23] V. K. G. Lim and T. S. H. Teo, "Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in Singapore: An exploratory study," *Inf. Manag.*, vol. 42, no. 8, pp. 1081–1093, 2005, doi: 10.1016/j.im.2004.12.002.
- [24] N. Fitriana, F. D. Hutagalung, Z. Awang, and S. M. Zaid, "Happiness at work: A cross-cultural validation of happiness at work scale," *PLoS One*, vol. 17, no. 1 January, pp. 1–16, 2022, doi: 10.1371/journal.pone.0261617.
- [25] T. Hirschi, "Key idea: Hirschi's social bond/social control theory," *Key ideas Criminol. Crim. justice*, vol. 1969, pp. 55–69, 1969.