Jurnal Intensi: Integrasi Riset Psikologi ISSN 3048-3298
Vol. 3 No 1 Januari 2025, PP 21-30

Hubungan antara regulasi diri dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan generasi Z

Shintya Bunga Arlinda Ginting[1], Reny Yuniasanti[2*]
[1,2] Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta
[*]reny.yuniasanti@mercubuana-yogya.ac.id

Received 15/12/2024 *Revised 20/12/2024* *Accepted 18/01/2025* *Published 25/01/2025*

Abstrak

Cyberloafing merupakan tindakan menyimpang yang tidak sesuai dengan aturan pada lingkungan kerja, yaitu meliputi *browsing* internet atau mengecek *email* pribadi saat bekerja. Dengan perilaku tersebut, menyimpang dan melanggar ketentuan atau peraturan yang ditetapkan oleh organisasi dapat merugikan kesejahteraan anggota serta suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk memahami mengetahui relasi yang terjadi pada regulasi diri dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan generasi Z. Penentuan subjek yang dimanfaatkan pada penelitian yaitu *purposive sampling*. Dalam penelitian, subjek yang digunakan sebanyak 61 responden, yaitu karyawan berusia 18-29 tahun (generasi Z) dan memiliki akses internet di kantor. Metode pengumpulan data menggunakan skala *short version of self-regulation questionnaire* (SSRQ) dan skala *cyberloafing*. Pada pelaksanaan uji hipotesis, digunakan analisis korelasi *product moment*. Dengan begitu, penelitian ini menghasilkan nilai korelasi (rxy)= -0,519 dengan perolehan p=0,001 artinya ditemukan relasi negatif yang terjadi pada regulasi diri dengan perilaku *cyberloafing*. Hal itu bermakna bahwa semakin tinggi regulasi diri akan berpengaruh pada semakin rendahnya perilaku *cyberloafing*. Sedangkan, apabila regulasi diri yang dimiliki rendah akan berpengaruh pada semakin tingginya perilaku *cyberloafing*. Informasi ini dapat berguna bagi perusahaan untuk melakukan intervensi melalui peningkatan regulasi diri pada karyawan generasi Z guna mengurangi tingkat *cyberloafing* di kalangan mereka.

Kata Kunci: regulasi diri, *cyberloafing*, karyawan generasi Z

Abstract

Cyberloafing is a deviant behavior in the workplace, such as browsing the Internet or checking personal email during work hours, that violates organizational norms and may be detrimental to the well-being of the organization and its members. This study aims to determine the relationship between self-regulation and cyberloafing behavior in Generation Z employees. Purposive sampling was used to determine the subjects for this study. The subjects of this study consisted of 61 respondents who were Generation Z employees between the ages of 18-29 and who had Internet access at the office. The data collection method uses a short version of self-regulation questionnaire (SSRQ) scale and a cyberloafing scale. Hypotheses were tested using Product Moment Correlation Analysis. The results of the study obtained a correlation value (rxy) = -0.519 with the acquisition of p = 0.001, it can be said that there is a negative relationship between self-regulation and cyberloafing behavior. This means that the higher the self-regulation, the lower the cyberloafing behavior. Conversely, when self-regulation is low, cyberloafing behavior is higher. This information can be useful for companies to intervene by increasing self-regulation in Generation Z employees to reduce their level of cyberloafing.

Keywords: self regulation, cyberloafing, generation Z employee

How to cite: Ginting, S. B. A., & Yuniasanti, R. (2025). Hubungan antara regulasi diri dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan generasi Z. *Intensi: Integrasi Riset Psikologi, 3*(1), 21–30. https://doi.org/10.26486/intensi.v3i1.4416

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang terjadi di Indonesia, khususnya dalam aspek teknologi informasi khususnya internet tengah mengalami kemajuan pesat yang sulit dipisahkan dari kehidupan masyarakat terutama di dunia kerja, hampir semua organisasi menggunakan internet untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja (Hastini dkk., 2018). Menurut Hastini dkk. (2018) internet memberikan banyak manfaat. Namun kenyataannya, internet menimbulkan lebih banyak peluang untuk disalahgunakan (Lim dan Teo, 2005). Ketidakbijakan dalam menggunakan akses internet bisa menjadi masalah saat seseorang mengabaikan norma-norma dan tidak mempertimbangkan konsekuensi dari aktivitas yang tidak sesuai dengan yang seharusnya dilakukan, terutama di lingkungan kerja (Harnawidyanto dkk., 2022).

Karyawan adalah elemen penting bagi suatu perusahaan atau organisasi, karena keberadaan karyawan dengan kualifikasi yang sesuai dapat mempertahankan serta meningkatkan produktivitas perusahaan (Abadi dan Febriani, 2016). Generasi Z adalah generasi setelah milenial yang tumbuh dengan teknologi, cenderung lebih nyaman dan aktif dalam menggunakan teknologi digital, kecenderungan mereka sangat mengandalkan teknologi informasi, sehingga pengetahuan mereka tentang alternatif lainnya terbatas (Linnes dan Metcalf, 2017). Menurut Sutarno dan Purwanto (dalam Nurwahyuni dan Yuniasanti, 2023) generasi yang merasa senang serta nyaman dalam berinteraksi maupun berkomunikasi di dunia maya adalah Generasi Z.

Hal ini didukung oleh Bencsik dkk. (2016) yang menjelaskan bahwa generasi Z selalu *online* di manapun menggunakan berbagai perangkat dan tanpa henti. Menurut Singh dan Dangmei (2016), generasi Z merupakan generasi termuda di dunia kerja bahwa saat ini generasi Z menjadi generasi termuda di dunia kerja. Generasi Z yang masuk dalam usia kerja adalah individu yang dilahirkan pada tahun 1995 hingga 2010 (Bencsik dkk., 2016). Kebanyakan generasi Z telah mulai terlibat dan berkarier secara profesional di dunia kerja karena mereka sudah berusia lebih dari 18 tahun (Dolot, 2018).

Blanchard dan Henle (2008) menyampaikan seiring dengan semakin mudahnya akses ke Internet di kalangan karyawan, semakin banyak yang cenderung memanfaatkan Internet sebagai hiburan dan kebutuhan pribadi ketika sedang bekerja. Menurut Antarisa (2012), penelitian di Indonesia juga mengungkapkan bahwa secara menyeluruh karyawan menggunakan waktu sekitar satu jam per hari guna mengakses internet non-pekerjaan, meliputi Kaskus maupun *browsing* Facebook, artinya selama satu bulan seorang karyawan dapat menghabiskan lebih dari 20 jam waktu kerja atau setara dengan kerja penuh selama 2,5 hari. *We Are Social* adalah suatu lembaga penelitian yang menerbitkan hasil dari survei tentang pemanfaatan internet di Kawasan Asia Tenggara tahun 2017, tercatat terdapat sejumlah 339,2 juta pengguna internet yang *online*. Dengan begitu, dapat diketahui bahwa Indonesia menempati peringkat ketujuh, setelah Vietnam dan Filipina, dengan persentase akses internet mencapai 51% (Kemp, 2017). Sementara itu, Asosiasi Penyelenggara Internet Indonesia (APJII) tahun 2016 juga melaksanakan survei mengenai pengguna internet di Indonesia, yang memaparkan bahwa jumlah pengakses internet di Indonesia mencapai 132,7 juta, yang dikelompokkan berdasarkan wilayah, usia, dan belakang, serta wilayah. Provinsi dengan jumlah pengakses internet terbesar di antaranya yaitu DKI Jakarta, Yogyakarta, dan Aceh, dengan Aceh menduduki peringkat keempat (APJII, 2016). Oleh karena itu, pemanfaatan internet non-pekerjaan dan penundaan pekerjaan cenderung menurunkan produktivitas karena karyawan lebih memilih menggunakan waktunya untuk *browsing* hiburan daripada digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai standar performa perusahaan, hal ini berpotensi merugikan perusahaan (Ardilasari dan Firmanto, 2017).

Cyberloafing merupakan tindakan yang melanggar aturan maupun norma pada lingkungan pekerjaan, meliputi menjelajahi internet atau memeriksa *email* pribadi saat bekerja yang dapat merugikan kesejahteraan organisasi atau anggotanya dengan melanggar norma-norma organisasi yang signifikan (Lim dan Teo, 2005). Terdapat dua aspek *cyberloafing* yang dijelaskan oleh Lim dan Teo (2005) yaitu *browsing activities* serta *emailing activities*. Aspek *browsing activites* merupakan tindakan mengakses internet organisasi dalam menjelajahi situs yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, seperti belanja *online*, bermain *game*, dan mengakses sosial media. Sedangkan aspek *emailing activities* merupakan kegiatan yang melibatkan pengiriman, penerimaan, dan pemeriksaan *email* tidak berkaitan dengan pekerjaan ketika jam kerja.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, penelitian Harnawidyanto dkk. (2022) terdapat 163 responden yang terbanyak termasuk dalam kategori tinggi pada perilaku *cyberloafing* dan 29 responden termasuk dalam kategori sedang. Hal itu selaras dengan penelitian Pertiwi dan Mirza (2023) bahwa 77 subjek (43,75%) memiliki tingkat *cyberloafing* sedang dan 92 subjek (41,48%) kategori tinggi, data ini menunjukkan bahwa setengah dari subjek melakukan perilaku tidak produktif, yaitu *cyberloafing*. Selain itu, hasil penelitian Malau dan Muhammad (2022) mengungkapkan bahwa tindakan *cyberloafing* yang dilakukan oleh 349 karyawan generasi Z terbagi menjadi 25 karyawan termasuk kategori tinggi (7%) dan 210 karyawan kategori sedang (60%), dan 114 karyawan kategori rendah (33%).

Perilaku *cyberloafing* dapat menghabiskan waktu kerja karyawan, mengganggu alur kerja, dan mengurangi konsentrasi, yang berdampak pada penyelesaian tugas dan pekerjaan yang diberikan (Koay dan Soh, 2019). Menurut Wicaksono (dalam Harnawidyanto dkk., 2022), perilaku *cyberloafing* yang mencakup aktivitas-aktivitas *online* tidak produktif di tempat kerja memiliki potensi untuk menciptakan perilaku prokrastinasi kerja, yaitu kecenderungan menunda-nunda tugas yang seharusnya diselesaikan, yang menyebabkan semakin menumpuknya pekerjaan akibat rendahnya produktifitas kerja (Sofyanty, 2019).

Sejalan dengan teori Blanchard dan Henle (2008) bahwa *cyberloafing* dapat menciptakan masalah kriminal yang berkaitan dengan pelecehan, pelanggaran hak cipta, dan pengabaian tugas yang harusnya dilakukan. Di samping itu, perilaku *cyberloafing* khususnya kegiatan menjelajah internet dapat memberikan dampak positif, seperti memberikan kesempatan bagi karyawan untuk beristirahat sejenak dari tugasnya, meningkatkan motivasi, dan mendorong semangat untuk meningkatkan kinerja kerja (Lim dan Chen, 2012). Selain itu, *cyberloafing* juga dapat memberikan kontribusi positif dengan cara membantu karyawan dan perusahaan dalam memecahkan masalah atau meningkatkan kreativitas (Moffan dan Handoyo, 2020). Sehingga diharapkan karyawan generasi Z dapat mengurangi perilaku *cyberloafing* agar menjadi lebih kreatif, dapat berperan aktif dalam meningkatkan kesejahteraaan, dan kepuasan di lingkungan kerja (Vitak dkk., 2011).

Berdasarkan pendapat Ozler dan Polat (2012), aspek yang memengaruhi perilaku *cyberloafing* yaitu aspek individual yang meliputi persepsi dan sikap, sifat pribadi, kebiasaan dan keinginan untuk selalu menggunakan internet, faktor demografis, serta keinginan untuk terlibat, norma sosial, dan kode etik personal; faktor organisasi yang mencakup pembatasan penggunaan internet, hasil yang diharapkan, dukungan manajerial, pandangan rekan kerja tentang norma perilaku *cyberloafing*, dan sikap kerja; faktor situasional yang berkaitan dengan kondisi di lingkungan kerja maupun dalam konteks pendidikan, seperti pengawasan, peraturan, serta sanksi yang diterapkan. Hubungan antara regulasi diri dengan perilaku *cyberloafing* tergambar jelas. Regulasi diri turut berperan dalam mencegah seseorang untuk terjerumus dalam perilaku *cyberloafing*, di mana dapat mengurangi produktivitas pelaku

cyberloafing tersebut (Kurniawan dan Nastasia, 2018). Menurut Prasad dkk. (2010) meskipun *cyberloafing* menarik untuk dilakukan, regulasi diri akan mencegah individu terlibat secara sukarela karena hal tersebut dapat mengalihkan mereka dari mencapai tujuan jangka panjang dalam melakukan tugas.

Menurut Prasad dkk. (2010) regulasi diri merupakan kemampuan individu agar memiliki kontrol dan pengendalian terhadap diri. Menurut Pichardo dkk. (2014) regulasi diri yaitu kemampuan yang dimiliki individu secara fleksibel untuk merencanakan, mengarahkan, serta mengontrol tindakan mereka sendiri dalam menyikapi situasi yang terus mengalami perubahan demi meraih tujuan yang telah ditetapkan. Pichardo dkk. (2014) menyatakan regulasi diri dibagi menjadi empat aspek, diantaranya *goal setting* (penetapan tujuan), *perserverance* (kegigihan), *decision making* (pengambilan keputusan), dan *learning from mistakes* (belajar dari kesalahan).

Kemampuan seseorang dalam mengatur diri sangat penting untuk mencapai tujuan pribadi karena regulasi diri yang efektif memungkinkan individu mengelola perilaku sesuai keinginan, sehingga memudahkan pencapaian tujuan dan mencegah terlibat dalam perilaku *cyberloafing* (Pratama dan Satwika, 2022). Regulasi diri yang sering disebut sebagai pemantauan dan pengawasan perilaku individu, sangat penting dalam mencapai tujuan seperti kenaikan jabatan atau penyelesaian tugas, namun menggunakan internet guna mencapai kepuasan pribadi ketika jam kerja ialah suatu aktivitas kecurangan yang disebut perilaku *cyberloafing* (Harnawidyanto dkk., 2022). Penjelasan tersebut menunjukkan bahwasanya regulasi diri memiliki pengaruh terhadap *cyberloafing*. Sejalan dengan penelitian Prasad dkk. (2010) bahwasanya *cyberloafing* terjadi karena adanya hambatan dalam regulasi diri yang membuat individu kesulitan mengontrol perhatian dan terlibat dalam perilaku tidak produktif.

Mengacu pada penjelasan yang telah dipaparkan di atas, diperoleh rumusan masalah yang digunakan pada penelitian yaitu apakah terdapat hubungan antara regulasi diri dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan generasi Z?

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian kuantitatif korelasional melalui pemanfaatan alat ukur data yaitu skala *likert*. Dalam penelitian, subjek yang digunakan adalah 61 karyawan generasi Z dengan usia antara 18-29 tahun serta memiliki akses internet di kantor. Proses pengambilan data ini menggunakan metode teknik *sampling purposive*, yakni proses pengambilan sampel dengan memperhatikan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2019).

Skala Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini memanfaatkan dua skala, diantaranya Skala *Cyberloafing* dan Skala *Short Version of Self-Regulation Questionnaire* (SSRQ). *Cyberloafing* diukur menggunakan skala *Cyberloafing* yang disusun oleh Kurniasih (2021) Skala tersebut mengembangkan alat ukur perilaku *cyberloafing* yang berlandaskan teori Lim dan Teo (2005) yang mencakup dua aspek, yakni *browsing activities* dan *emailing activities*. Setelah dilakukan uji coba oleh peneliti, skala ini terdiri dari 20 aitem pernyataan dengan nilai *cronbach alpha* sebesar 0,953 dan rentang koefisien aitem sebesar 0,286 sampai 0,860. Sedangkan pengukuran regulasi diri pada penelitian ini menggunakan Skala *Short Version of Self-Regulation Questionnaire* (SSRQ) oleh Pichardo dkk. (2014) lalu diterjemahkan dan diadaptasi oleh Puspawardani (2019). Setelah dilakukan uji coba, skala ini terdiri dari 12 aitem pernyataan dengan nilai *cronbach alpha* sebesar 0,828 dan rentang koefisien aitem sebesar 0,261 sampai 0,695.

Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment guna menguji hipotesis adanya hubungan yang terjadi pada dua variabel yakni variabel regulasi diri dengan variabel *cyberloafing*. Penelitian ini memanfaatkan program IBM SPSS (*Statistical Product Service Solutions*) versi 27.0 dalam proses analisa data.

HASIL

Berdasarkan perolehan data, penelitian ini menggunakan subjek berjumlah 61 karyawan generasi Z. Gambaran terkait subjek ditunjukan dalam tabel berikut ini:

Tabel 1.
Deskripsi Subjek Penelitian

Data demografi	Kategori	Jumlah
Jenis kelamin	Laki-laki	28
	Perempuan	33
Usia	18-23	12
	24-29	49
Akses Internet/hari	1-3 jam/hari	6
	3-5 jam/hari	17
	5-10 jam/hari	23
	>10 jam/hari	15

Deskripsi skor data variabel regulasi diri dan *cyberloafing* secara rinci dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2.
Deskripsi Data Penelitian

		Data Hipotetik				Data Empirik			
Variabel	N	Mean	Min	Max	SD	Mean	Min	Max	SD
Regulasi Diri	61	30	12	48	6	37.5	26	48	4.8
Cyberloafing	61	50	20	80	10	42.6	24	64	9.4

Keterangan
N : Jumlah Subjek
Mean : Rata-rata
Min : Skor minimal atau terendah
Max : Skor maksimal atau tertinggi
SD : Standar Deviasi

Mengacu pada data hipotetik, diperoleh kesimpulan dari hasil pengelompokkan variabel regulasi diri yang dilakukan pada penelitian ini. Azwar (2021) menyatakan bahwa kategorisasi digunakan untuk membagi skor individu berdasarkan karakteristik yang diukur. Diketahui terdapat 0 karyawan generasi Z (0%) yang memiliki regulasi diri rendah, 19 karyawan generasi Z (31.1%) yang mempunyai regulasi diri pada kategori sedang, dan 42 karyawan generasi Z (68.9%) yang memiliki regulasi diri pada kategori tinggi. Dengan begitu, diperoleh kesimpulan yaitu regulasi diri yang dimiliki karyawan generasi Z cenderung tinggi. Sedangkan pada variabel *cyberloafing* menunjukkan 31 karyawan generasi Z (50.8%) yang memiliki perilaku *cyberloafing* pada kategori rendah, 24 karyawan generasi Z (39.3%)

yang memiliki perilaku *cyberloafing* pada kategori sedang, dan 6 karyawan generasi Z (9.8%) yang memiliki perilaku *cyberloafing* pada kategori tinggi. Sehingga, kesimpulannya adalah perilaku *cyberloafing* yang dimiliki karyawan generasi Z cenderung rendah.

Uji Prasyarat

Penelitian ini menerapkan uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk menguji normalitas, dengan kriteria signifikan jika nilai p>0,050. Pada variabel *cyberloafing* diperoleh K-S Z=0,143 dengan p=0,004 dan hasil uji normalitas regulasi diri diperoleh K-S Z=0,085 dengan p=0,200. Data tersebut menunjukkan bahwa skor variabel regulasi diri terdistribusi normal sedangkan variabel *cyberloafing* tidak terdistribusi normal. Namun, Hadi (2015) menyatakan bahwa normal maupun tidak normalnya suatu data penelitian, tidak berdampak terhadap hasil akhir dan jika jumlah data melebihi 30 subjek (N>30), distribusi data biasanya diasumsikan mendekati distribusi normal. Oleh karena itu, variabel regulasi diri dan *cyberloafing* dapat dilanjutkan ke langkah berikutnya.

Hasil uji linearitas antara variabel regulasi diri dan *cyberloafing* diperoleh F=32.814 dengan p=0,001 (p<0,050), artinya hubungan yang ada pada kedua variabel adalah hubungan yang linear.

Uji Hipotesis

Mengacu pada hasil yang didapatkan pada uji korelasi *product moment (pearson correlation)* ditemukan bahwa koefisien korelasi (rxy)= -0,519 dengan perolehan p=0,000 (p<0,001). Menurut Sugiyono (2019) jika koefisien korelasi 0,00-0,199 termasuk tingkat hubungan sangat rendah, 0,20-0,399 hubungan rendah, 0,40-0,599 hubungan sedang, 0,60-0,799 hubungan kuat, dan 0,80-1,00 memiliki hubungan sangat kuat. Hasil temuan ini menunjukkan adanya hubungan negatif yang cenderung sedang antara regulasi diri dan *cyberloafing* pada karyawan generasi Z. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Satwika (2022) yang mengungkapkan adanya keterkaitan yang signifikan antara regulasi diri dengan *cyberloafing* dengan arah hubungan negatif. Semakin meningaktanya regulasi diri, akan berdampak pada semakin rendahnya *cyberloafing* karyawan generasi Z. Sedangkan, semakin rendahnya regulasi diri, akan berpengaruh pada semakin tingginya *cyberloafing* karyawan generasi Z.

DISKUSI

Penelitian ini dilakukan untuk mencapai tujuan, yaitu mengetahui dan memahami hubungan yang terjadi pada regulasi diri dengan cyberloafing terhadap karyawan generasi Z. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang cenderung sedang antara regulasi diri dengan *cyberloafing* pada karyawan generasi Z. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Satwika (2022), yang mengungkapkan adanya hubungan yang signifikan antara regulasi diri dengan *cyberloafing* dengan arah hubungan negatif. Semakin meningkatnya regulasi diri, akan berdampak pada semakin rendahnya *cyberloafing* karyawan generasi Z. Sedangkan, semakin rendahnya regulasi diri, akan berpengaruh pada semakin tingginya *cyberloafing* karyawan generasi Z.

Penerimaan hipotesis dalam penelitian, membuktikan adanya regulasi diri menjadi salah satu variabel yang mempengaruhi *cyberloafing*. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Prasad dkk. (2010) bahwa perilaku *cyberloafing* terjadi karena adanya hambatan dalam regulasi diri, yang membuat individu kesulitan mengontrol perhatian dan terlibat dalam perilaku tidak produktif. Kemampuan seseorang dalam mengatur diri sangat penting dalam mencapai tujuan,

di mana regulasi diri yang tinggi memungkinkan individu mengelola perilaku sesuai keinginan, sehingga dapat mencegah perilaku *cyberloafing* dan memudahkan pencapaian tujuan (Pratama dan Satwika, 2022). Regulasi diri memengaruhi tindakan *cyberloafing*, yaitu keadaan ketika individu dengan regulasi diri rendah cenderung teralihkan dari pekerjaan dan lebih sering *cyberloafing*, sedangkan individu dengan regulasi diri tinggi lebih fokus dan mampu menghindarinya (Prasad dkk., 2010). Regulasi diri yang tinggi turut berperan dalam mencegah seseorang untuk terjerumus dalam perilaku *cyberloafing*, di mana dapat mengurangi produktivitas pelaku *cyberloafing* tersebut (Kurniawan dan Nastasia, 2018).

Berdasarkan penelitian Ugrin (dalam Ozler dan Polat, 2012), dijelaskan adanya individu dengan kemampuan regulasi diri yang rendah cenderung memiliki riwayat *cyberloafing* yang lebih tinggi. Selain itu, menurut Dias dan Castillo (2014) menjelaskan bahwa regulasi diri dapat mempengaruhi pola penggunaan internet, di mana regulasi diri berperan saat individu melakukan suatu tindakan, selain itu regulasi diri juga dapat diatur untuk menghasilkan perilaku positif dalam konteks sosial. Prasad dkk. (2010) menyatakan individu yang melakukan *cyberloafing* baik kegiatan *browsing* maupun *emailing* kemungkinan besar karena tidak mampu membuat perencanaan tugas dan hanya bergantung pada *deadline* atau dengan kata lain tidak memiliki *goal setting*. Hal ini terjadi pada karyawan yang memiliki regulasi diri rendah karena merasa sulit menolak kepuasan jangka pendek yang didapat dari *cyberloafing*. Sebaliknya, karyawan dengan orientasi tujuan tinggi dinyatakan lebih bertekad mengejar tujuan, merasakan urgensi lebih besar untuk mencapainya, dan bersedia menginvestasikan waktu serta upaya untuk mencapai tujuan tersebut (Diehl dkk., 2006). Sejalan dengan penelitian Suh dan Lee (2017) karyawan yang memiliki tujuan yang jelas dan terukur cenderung lebih fokus pada pekerjaan mereka dan kurang terlibat dalam perilaku *cyberloafing.*

Berdasarkan semua pemaparan di atas, penelitian ini membuktikan bahwa *cyberloafing* memiliki hubungan negatif dengan regulasi diri pada karyawan generasi Z. Semakin meningkatnya regulasi diri, akan berdampak pada semakin rendahnya *cyberloafing* karyawan generasi Z. Sedangkan, semakin rendahnya regulasi diri, akan berpengaruh pada semakin tingginya *cyberloafing* karyawan generasi Z. Hal itu ditunjukkan dengan hasil uji determinasi (R^2) sebesar 0,257 yang membuktikan bahwa regulasi diri memiliki kontribusi sebesar 25.7% terhadap *cyberloafing* dan 74.3% lagi dipengaruhi oleh aspek lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini memiliki keterbatasan diantaranya penggunaan kuesioner melalui *google form* yang membuat peneliti tidak dapat memverifikasi secara langsung kejujuran dan pemahaman subjek terhadap pernyataan yang diberikan. Selain itu, divisi yang terlalu banyak juga menyebabkan beberapa subjek tidak memberikan jawaban serius sehingga mempengaruhi validitas data yang dikumpulkan. Maka dari itu, peneliti memberikan saran kepada para peneliti selanjutnya untuk menyusun kuisioner menggunakan bahasa yang sederhana dan mudah dipahami guna mengatasi kelemahan dalam penggunaan kuesioner *online* dan memfokuskan pada satu divisi agar menghasilkan analisis yang lebih spesifik.

KESIMPULAN

Mengacu pada hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan yang diperoleh adalah adanya hubungan negatif antara regulasi diri terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan generasi Z. Kemampuan karyawan generasi Z untuk mengontrol tindakan dalam menghadapi situasi yang

berubah-ubah berdampak pada perilaku *cyberloafing* yang mengacu pada tingkat penetapan tujuan, kegigihan atau ketekunan, dan pengambilan keputusan yang dapat membantu karyawan untuk belajar dari kesalahan. Hal ini menimbulkan kemampuan karyawan generasi Z dalam memecahkan permasalahan serta mengambil keputusan yang tepat dan sesuai dalam mengakses internet di lingkungan kerja yang dapat mengakibatkan perilaku *cyberloafing* yang rendah. Saran bagi karyawan generasi Z adalah penelitian ini diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan regulasi diri untuk mengurangi *cyberloafing* berdasarkan aspek regulasi diri dengan beberapa cara seperti membuat tujuan karir jangka pendek dan panjang yang spesifik, serta berpikir positif agar tercapai, harus dapat menghadapi tantangan dan menjadikannya sebagai peluang belajar dan berkembang, mengumpulkan informasi dan mempertimbangkan konsekuensi sebelum mengambil keputusan, lalu bertindak percaya diri, merefleksi hasil kerja untuk memahami keberhasilan dan kegagalan, serta melihat kesalahan sebagai proses belajar agar lebih berani mencoba. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk lebih memfokuskan pada satu divisi tertentu agar efisien dalam penggunaan waktu dan sumber daya, sehingga menghasilkan analisis yang lebih spesifik.

DAFTAR PUSTAKA

Abadi, S., & Febriani, L. (2016). *Decision support system* penilaian kinerja karyawan pada perusahaan menggunakan metode *Simple Additive Weighting*. *Jurnal TAM (Technology Acceptance Model)*, *6*, 37–43.

Antariksa, Y. (2012). Tiga Alasan Penting Kenapa Akses Internet Harus Ditutup Selama Jam Kantor. Strategi Manajemen. https://strategimanajemen.net/2012/04/23/3-alasan-kenapa-akses-internet-kudu-ditutup-selama-jam-kantor/

APJII. (2016). *Infografis Penetrasi dan Perilaku Pengguna Internet Indonesia*. Asosiasi penyelenggara jasa internet Indonesia. In *5* (hal. 1–7). Penerbit Polling Indonesia.

Ardilasari, N., & Firmanto, A. (2017). Hubungan *self control* dan perilaku *cyberloafing* pada pegawai negeri sipil. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, *05*(01), 19–39. https://doi.org/https://doi.org/10.22219/jipt.v5i1.3882

Azwar, S. (2021). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bencsik, A., Juhász, T., & Horváth-Csikós, G. (2016). Y and Z generations at workplaces. *Journal of Competitiveness*, *6*(3), 90–106. https://doi.org/10.7441/joc.2016.03.06

Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior*, *24*(3), 1067–1084. https://doi.org/10.1016/j.chb.2007.03.008

Dias, P., & Castillo, J. A. G. del. (2014). Self-regulation and tobacco use: Contributes of the confirmatory factor analysis of the Portuguese version of the short self-regulation questionnaire. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *159*, 370–374. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.12.390

Diehl, M., Semegon, A. B., & Schwarzer, R. (2006). Assessing attention control in goal pursuit: A component of dispositional self-regulation. *Journal of Personality Assessment*, *86*(3), 306–317. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa8603_06

Dolot, A. (2018). New trends in management the characteristics of generation Z. *E-Mentor*, *74*(2), 44–50. https://doi.org/https://doi.org/10.15219/em74.1351

Hadi, S. (2015). *Metodologi riset*.Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Harnawidyanto, R., Gunawan, A., & Zubair, H. (2022). Pengaruh tingkat regulasi diri terhadap

perilaku *cyberloafing* pada aparatur sipil negara di instansi pemerintahan Kota Makassar. *Jurnal Psikologi Karakter*, *2*(2), 210–218. https://doi.org/10.56326/jpk.v2i2.1989

Hastini, L. Y., Chairoel, L., & Mustika, M. S. (2018). Pengaruh *locus of control,* peraturan tentang penggunaan internet, dan norma yang berlaku pada rekan kerja serta pimpinan terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan Univertias Dharma Andalas. *Jurnal Menara Ekonomi*, *IV*(1), 77–87.

Kemp, S. (2017). Digital in shoutheast Asia. https://doi.org/https://wearesocial.com/special_reports/digital-southeast-asia-2017

Koay, K. Y., & Soh, P. C. H. (2019). Does cyberloafing really harm employees' work performance?: An overview. *Lecture Notes on Multidisciplinary Industrial Engineering*, *F46*, 901–912. https://doi.org/10.1007/978-3-319-93351-1_71

Kurniasih, H. D. (2021). Hubungan antara regulasi diri dengan perilaku cyberloafing pada aparatur sipil negara instansi x.

Kurniawan, H., & Nastasia, K. (2018). Hubungan self-regulation dengan perilaku cyberloafing pada mahasiswa pasca sarjana. *Psyche 165 Journal*, *11*(2), 1–10.

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

Lim, V. K. G., & Teo, T. S. H. (2005). Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in Singapore: An exploratory study. *Information and Management*, *42*(8), 1081–1093. https://doi.org/10.1016/j.im.2004.12.002

Linnes, C., & Metcalf, B. (2017). Generation And Their. *International Journal of Management & Information Systems*, *21*(2), 11–26.

Malau, R. A., & Muhammad, A. H. (2022). Journal of social and industrial psychology. *Journal of Sosial and Industrial Psychology*, *2*(11), 94–110. http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip

Moffan, M. D. B., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap *cyberloafing* dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderator pada karyawan di Surabaya. *Analitika*, *12*(1), 64–72. https://doi.org/10.31289/analitika.v12i1.3401

Nurwahyuni, W. A., & Yuniasanti, R. (2023). Konsep diri dengan perilaku konsumtif terhadap produk *e-commerce* pada generasi Z. *Psychopolytan : Jurnal Psikologi, 6*(2), 60–69.

Ozler, D. E., & Polat, G. (2012). Cyberloafing phenomenon in organizations: determinants and impacts. *International Journal of eBusiness and eGovernment Studies*, *4*(2), 1–15. http://www.sobiad.org/eJOURNALS/journal_IJEBEG/arhieves/2012_2/derya_ergun.pdf

Pertiwi, I. A., & Mirza. (2023). Regulasi diri dan perilaku *cyberloafing* pada pegawai negeri sipil di Banda Aceh. *Syiah Kuala Psychology Journal*, *1*(1), 42–50.

Pichardo, C., Justicia, F., De La Fuente, J., Martínez-Vicente, J. M., & Berbén, A. B. G. (2014). Factor structure of the Self-Regulation Questionnaire (SRQ) at Spanish universities. *Spanish Journal of Psychology*, *17*(2), 1–8. https://doi.org/10.1017/sjp.2014.63

Prasad, S., Lim, V. K., & Chen, D. J. (2010). Self-regulation, individual characteristics and cyberloafing. *PACIS 2010 Proceedings*, 159. http://aisel.aisnet.org/pacis2010/159

Pratama, M. Y. ., & Satwika, Y. W. (2022). Hubungan antara regulasi diri dengan perilaku *cyberloafing* pada mahasiswa psikologi Universitas Negeri Surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, *9*(1),

21–33.

Puspawardani, S. (2019). Pengaruh regulasi diri, stres kerja, dan keadilan organisasi terhadap perilaku *cyberloafing* pada Aparatur Sipil Negara. In *Repository.Uinjkt.Ac.Id*. http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/50490

Singh, A., & Dangmei, J. (2016). Undestanding the generation Z: The future workforce. *South-Asian Journal of Multidisciplinary Studies (SAJMS)*, *3*(3), 2349–7858. https://www.researchgate.net/publication/305280948

Sofyanty, D. (2019). Perilaku *cyberloafing* ditinjau dari *psychological capital* dan *adversity quo*tient. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, *3*(2), 186–194. https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suh, A., & Lee, J. (2017). Understanding teleworkers' technostress and its influence on job satisfaction. *Internet Research*, *27*(1), 140–159. https://doi.org/10.1108/IntR-06-2015-0181

Vitak, J., Crouse, J., & Larose, R. (2011). Personal internet use at work: Understanding cyberslacking. *Computers in Human Behavior*, *27*(5), 1751–1759. https://doi.org/10.1016/j.chb.2011.03.002