

**PENGARUH SELF CONTROL TERHADAP CYBERLOAFING
BEHAVIOR DENGAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

(Studi Pada Karyawan Back Office Semen Padang Hospital)

Wendi Wahyu Utama¹, Elfiswandi², Lusiana³

**^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil
Djambek Bukittinggi**

wendiwahyu88@gmail.com¹, elfis0466@yahoo.com², lusiana070977@gmail.com³

Abstract: *This research aims to determine the influence of Self Control and Employee Commitment on Cyberloafing Behavior through Organization Commitment as an intervening variable among Back Office Employees at Semen Padang Hospital. The data collection method involved surveys and distributing questionnaires to Back Office employees as respondents using a quantitative approach. The data analysis technique used is Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Square (PLS) 3.0. The research results indicate that there is a positive and significant influence of Self Control on Cyberloafing Behavior among Back Office Employees at Semen Padang Hospital. There is a positive and significant influence between Employee Commitment and Cyberloafing Behavior of Back Office Employees at Semen Padang Hospital. There is a positive and significant influence of Self Control on Organizational Commitment among Back Office Employees at Semen Padang Hospital. There is no significant influence of Employee Commitment on Organizational Commitment among Back Office Employees at Semen Padang Hospital. There is no significant influence of Organizational Commitment on Cyberloafing Behavior among Back Office Employees at Semen Padang Hospital. There is no significant influence of Self Control on Cyberloafing Behavior through Organizational Commitment as an intervening variable among Back Office Employees of Semen Padang Hospital. There is no significant influence between Employee Commitment and Cyberloafing through Organizational Commitment as an intervening variable among Back Office Employees at Semen Padang Hospital.*

Keywords: *Self Control, Employee Commitment, Cyberloafing Behavior, Organizational Commitment.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Self Control* dan *Employee Commitment* terhadap *Cyberloafing Behavior* melalui *Organization Commitment* sebagai variabel intervening pada Karyawan *Back Office* Semen Padang Hospital. Metode pengumpulan data melalui survei dan menyebarkan kuesioner kepada karyawan *Back Office* sebagai responden dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik analisa data yang digunakan adalah Analisis *structural Equation Modeling* (SEM) dengan *Partial Least Square* (PLS) 3.0.

Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Self Control* terhadap *Cyberloafing Behavior* pada Karyawan *Back Office* Semen Padang Hospital. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Employee Commitment* terhadap *Cyberloafing Behavior* Karyawan *Back Office* Semen Padang Hospital. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Self Control* terhadap *Organizational Commitment* pada Karyawan *Back Office* Semen Padang Hospital. Tidak Terdapat pengaruh signifikan antara *Employee Commitment* terhadap *Organizational Commitment* pada Karyawan *Back Office* Semen Padang Hospital. Tidak Terdapat pengaruh signifikan antara *Organizational Commitment* terhadap *Cyberloafing Behavior* pada Karyawan *Back Office* Semen Padang Hospital. Tidak Terdapat pengaruh signifikan antara *Self Control* terhadap *Cyberloafing Behavior* melalui *Organizational Commitment* sebagai variabel intervening pada Karyawan *Back Office* Semen Padang Hospital. Tidak Terdapat pengaruh signifikan antara *Employee Commitment* terhadap *Cyberloafing* melalui *Organizational Commitment* sebagai variabel intervening pada Karyawan *Back Office* Semen Padang Hospital.

Kata Kunci: Pengendalian Diri, Komitmen Karyawan, Perilaku Cyberloafing, Komitmen Organisasi.

PENDAHULUAN

Di era perkembangan teknologi saat ini telah mengubah cara kerja dan interaksi manusia di berbagai sektor, termasuk dalam lingkungan profesional. Seiring dengan semakin berkembangnya teknologi dan diiringi dengan kebutuhan konsumen akan pelayanan yang serba cepat dan mudah sehingga pemanfaatan teknologi akan sangat membantu membuat pekerjaan lebih efektif dan efisien. Kemajuan itu terus berlanjut dengan adanya era globalisasi yang menuntut kecepatan informasi. Informasi saat ini menjadi kebutuhan mendasar bagi masyarakat. Salah satu perkembangan teknologi informasi yaitu jaringan internet. Internet mengubah paradigma masyarakat yang dahulu mencari informasi lewat surat kabar dan radio tetapi sekarang bisa melalui jaringan internet.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Kementerian Komunikasi dan Informatika sebanyak 221,56 juta pengguna internet atau 79,5 % dan survei Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia/APJII (2024) Tingkat penetrasi 2024 naik 1,31% atau 6 juta kenaikan pengguna dari periode yang sama tahun sebelumnya (*year-on-year/yoy*) sebesar 78,19% pada 2023. Pada wilayah Sumatera Barat penambahan jumlah pengguna internet juga mengalami peningkatan dari tahun 2022 sebesar 63.13% atau 3.547.906 pengguna menjadi 68.64% atau 3.951.604 pengguna pada tahun 2023, sementara itu di Kota Padang jumlah pengguna internet

juga mengalami peningkatan dimana pada tahun 2022 jumlah pengguna internet sebesar 665.921 pengguna dan pada tahun 2023 meningkat menjadi 750.201 pengguna atau 79,56% dari total masyarakat Kota Padang.

Semen Padang Hospital merupakan rumah sakit yang berada di Jalan Bypass Km 7 Pisang Kota Padang, Semen Padang Hospital atau yang lebih dikenal dengan (SPH) merupakan pengembangan dari Semen Padang Hospital yang beroperasi seiring dengan operasional perusahaan. SPH terus berkomitmen dalam memberikan pelayanan kepada pasien, Sebagai bukti kinerja layanan yang berstandar kepada pasien, pada tahun 2012, Semen Padang Hospital sudah lulus penuh 3 tahun akreditasi nasional dengan lima bidang pelayanan kepada pasien dan sudah paripurna sampai 2021 oleh sebab itu, perusahaan mulai berfikir untuk mengembangkan kapasitas dan utilisasi rumah sakit tersebut dengan lingkup pemasaran yang lebih luas dan lebih berkualitas. Dalam perjalanannya Grand Opening SPH diresmikan pada tanggal 05 Juli 2013.

Untuk mencapai tujuan organisasi dalam masa pertumbuhan rumah sakit saat ini diperlukan kedisiplinan yang sangat baik dalam prosesnya. Karena itu untuk mengurangi perilaku – perilaku menyimpang yang ada pada organisasi maka diperlukan penelitian terkait perilaku yang menyimpang ini sehingga rumah sakit dapat meminimalisir kesalahan dan perilaku menyimpang kedepannya. Berdasarkan penjelasan tersebut peneliti ingin mengambil objek penelitian di rumah sakit yang hakikatnya tergolong kepada pekerjaan yang membuat karyawannya dan setiap aspek harus fokus pada pekerjaan karena ini menyangkut tentang keselamatan pasien yang membuat karyawan harus bertindak cepat dan tanggap serta terutama keluarga pasien yang sedikit protektif jika menyangkut pasien.

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Self control* dan *Employee Commitment* terhadap *Cyberloafing behavior* dengan *Organizational commitment* sebagai Variabel Intervening Studi Pada Karyawan *Back Office* Semen Padang Hospital”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (*self control* dan *Employee Commitment*) terhadap variabel dependen (*cyberloafing behavior*) yang dimediasi oleh *Organizational commitment*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif Deskriptif. Metode kuantitatif merupakan metode pengumpulan informasi dan pengembangan hipotesis

tanpa melakukan pengujian hipotesis yang ekstensif dan mendalam (Sugiyono, 2020). Teori tersebut kemudian diuji dengan menggunakan data lapangan dan kuesioner. Data lapangan dan kuesioner kemudian digunakan untuk mengevaluasi hipotesis .

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan *back office* Semen Padang Hospital yaitu 108 Orang. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik *Total Sampling*, dimana seluruh karyawan *back office* yang bekerja di Semen Padang Hospital dijadikan sampel dengan jumlah 108 orang.

Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer dengan teknik pengumpulan data melalui kusioner yang disebarlang langsung kepada responden.

Riset Kepustakaan: Mengkaji literatur dan referensi yang relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Outer Model dengan Convergent Validity untuk Variabel Cyberloafing (Y)

Hasil Outer Loading Variabel Cyberloafing Behavior (Y)

Variabel	Item	Outer Loading	Keterangan
<i>Cyberloafing Behavior (Y)</i>	Y1	0.680	Valid
	Y2	0.579	Valid
	Y3	0.687	Valid
	Y4	0.579	Valid
	Y6	0.648	Valid
	Y7	0.621	Valid
	Y8	0.581	Valid
	Y9	0.547	Valid
	Y10	0.513	Valid
	Y12	0.626	Valid
	Y13	0.517	Valid
	Y14	0.709	Valid
	Y15	0.658	Valid
	Y16	0.675	Valid
	Y17	0.668	Valid
	Y18	0.569	Valid

Sumber : Hasil Outer Model, 2025

Pengujian Outer Model dengan Convergent Validity untuk Variabel Self Control (X1)

Hasil Outer Loading Variabel Self Control (X1)

Variabel	Item	Outer Loading	Keterangan
Self Control (X1)	X1.1	0.605	Valid
	X1.3	0.576	Valid
	X1.7	0.614	Valid
	X1.8	0.705	Valid
	X1.9	0.607	Valid
	X1.11	0.597	Valid
	X1.14	0.626	Valid
	X1.15	0.589	Valid
	X1.16	0.551	Valid
	X1.18	0.525	Valid
	X1.20	0.649	Valid
	X1.21	0.640	Valid
	X1.22	0.556	Valid
	X1.24	0.684	Valid
	X1.25	0.523	Valid
	X1.26	0.749	Valid
	X1.27	0.722	Valid
	X1.28	0.596	Valid
	X1.29	0.679	Valid
	X1.30	0.522	Valid

Sumber : Hasil Outer Model, 2025

Pengujian Outer Model dengan Convergent Validity untuk Variabel Organizational Commitment (Z)

Hasil Outer Loading Organizational Commitmant (Z)

Variabel	Item	Outer Loading	Keterangan
Organizational Commitment (Z)	Z1	0.680	Valid
	Z6	0.560	Valid
	Z8	0.638	Valid
	Z9	0.579	Valid
	Z10	0.586	Valid

Sumber : Hasil Outer Model, 2025

Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria *Validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut ini disajikan nilai AVE dalam penelitian pada tabel :

Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Varibel	Average Variance Extracted (AVE)
X1_Self Control	0.713
X2_Employee Commitment	0.728
Y_Cyberloding	0.740
Z_Organizational Commitment	0.620

Sumber: Hasil Olah SmartPLS 2025

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel diatas memenuhi kriteria validitas baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) diatas 0.50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Penilaian Reliabilitas (Cronbach's Alpha)

Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha >0.70. hasil uji reabilitas disajikan pada tabel :

Nilai Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
X1_Self Control	0.914	0.918	0.925
X2_Employee Commitment	0.833	0.840	0.868
Y_Cyberloding	0.891	0.894	0.908
Z_Organizational Commitment	0.582	0.580	0.747

Sumber: Hasil Olah SmartPLS 2025

Nilai R-Square**Nilai R-Square**

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Y_Cyberlofing Behavior	0.802	0.797
Z_Organizational Comitment	0.227	0.212

Sumber: Hasil Pengujian Inner Model 2025

Pada tabel terlihat nilai R-Square *cyberloving behavior* sebesar 0.802 atau sebesar 80,2% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterima oleh variabel *cyberloving behavior* dari variabel *self control*, *employee commitment* dan *organizational commitment* dengan nilai error sebesar 19,8% yang berarti dipengaruhi oleh variabel lain. Sementara nilai R-Square untuk variabel *organizational comitment* sebesar 0.227 atau sebesar 22.7% menunjukkan pengaruh yang diberikan oleh *self control*, *employee commitment* dalam menjelaskan *organizational comitment* atau mempengaruhi *organizational comitment*. Dengan nilai error sebesar 77.3% yang berarti dipengaruhi oleh variabel lain. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin besar kemampuan variabel independen tersebut dalam menjelaskan variabel dependen sehingga semakin baik persamaan structural yang terbentuk.

Hasil Pengujian

Hipotesis	Pernyataan	Original Sample	t-statistik	P-Value	Keterangan
H1	Pengaruh Self Control terhadap Cyberloafing Behavior	0.244	3.920	0.000	Diterima
H2	Pengaruh Self Control terhadap organizational commitment	0.409	2.263	0.024	Diterima
H3	Pengaruh employee commitment terhadap cyberloafing behavior	0.661	9.567	0.000	Diterima
H4	Pengaruh employee commitment terhadap organizational commitment	0.089	1.062	0.289	Ditolak
H5	Pengaruh organizational commitment terhadap cyberloafing behavior	0.096	1.763	0.079	Ditolak

H6	Pengaruh self control terhadap cyberloafing behavior melalui organizational commitment	0.034	1.242	0.215	Ditolak
H7	Pengaruh employee commitment terhadap cyberloafing behavior melalui organizational commitment	0.016	0.018	0.868	Ditolak

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian mengenai pengaruh *self control* dan *employee commitment* terhadap *cyberloafing behavior* melalui *organizational commitment* pada karyawan *back office* Semen Padang Hospital yaitu:

1. Terdapat pengaruh signifikan *self control* terhadap *cyberloafing behavior* pada karyawan *back office* Semen Padang Hospital.
2. Terdapat pengaruh signifikan *self control* terhadap *organizational commitment* pada karyawan *back office* Semen Padang Hospital.
3. Terdapat pengaruh signifikan *employee commitment* terhadap *cyberloafing behavior* pada karyawan *back office* Semen Padang Hospital.
4. Terdapat pengaruh tidak signifikan *employee commitment* terhadap *organizational commitment* pada karyawan *back office* Semen Padang Hospital.
5. Terdapat pengaruh tidak signifikan *organizational commitment* terhadap *cyberloafing behavior* pada karyawan *back office* Semen Padang Hospital.
6. Terdapat pengaruh tidak signifikan *self control* terhadap *cyberloafing behavior* melalui *organizational commitment* pada karyawan *back office* Semen Padang Hospital.
7. Terdapat pengaruh tidak signifikan *employee commitment* terhadap *cyberloafing behavior* melalui *organizational commitment* pada karyawan *back office* Semen Padang Hospital.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelina, N., & Saputro, H. B. (2023). Pengaruh Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Control Sebagai Variable Moderasi. *Review of Applied Accounting Research (RAAR)*, 3(1), 85. <https://doi.org/10.30595/raar.v3i1.16939>
- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2019). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Adhana, W. (2020). Hubungan antara Kontrol Diri dan Stres Kerja dengan Perilaku Cyberloafing pada Pegawai Negara Sipil (PNS) di Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Kota Pekanbaru. 1–154.
- Adiba, W. Z., Kadiyono, A. L., & Hanami, Y. (2021). CYBERLOAFING, BAIK ATAU BURUK?: EXPLORATORY CASE STUDY KARYAWAN SELAMA PANDEMI COVID-19. 28, 52–61.
- Aizyah, H., & Aminudin. (2022). Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PERILAKU CYBERLOAFING TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASTARI NIAGARA. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 11(1), 66–75.
- Aladwan, M. A., Muala, I. Al, & Salleh, H. S. (2021). Cyberloafing as a mediating variable in the relationship between workload and organizational commitment. *Management Science Letters*, 11, 1013–1022. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.041>
- Andriani, D. (2022). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani*.
- Ardiana, M., Agustina, R., Pertiwi, D. A., Ervina, D., Akuntansi, P., Ekonomi, F., & Asy'ari, H. (2023). Pengaruh Self Control Terhadap Perilaku Keuangan Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Hasyim Asy'ari. *Prosiding Seminar Nasional Sains, Teknologi, Ekonomi, Pendidikan Dan Keagamaan (SAINSTEKNOPAK)*, 7, 114–121.
- Argiola, R. (2022). PENGARUH ABUSIVE SUPERVISION DAN EMOTIONAL EXHAUSTION TERHADAP CYBERLOAFING DENGAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Pada Karyawan Back Office Semen Padang Hospital). 9, 356–363.

- Augustine, A. K., Setiadi, I. K., & Supriadi, Y. N. (2024). *The Influence Of Agility , Cyberloafing Behavior , And Empowerment On Organizational Commitment With Work Stress As A Moderating Variable Among Employees In South Jakarta*. 6(1), 51–63.
- Aziz, H. M., Othman, B. J., Gardi, B., Ahmed, S. A., Sabir, B. Y., Ismael, N. B., Hamza, P. A., Sorguli, S., Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). Employee Commitment: The Relationship between Employee Commitment and Job Satisfaction. *Journal of Humanities and Education Development*, 3(3), 54–66. <https://doi.org/10.22161/jhed.3.3.6>
- Bagis, F., Darmawan, A., Pratamasari, M. A., & Kusuma, F. A. (2023). Cyberloafing Behavior and Self Control on the Performance of Islamic Clinic Employees: Organizational Commitment as Mediation. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 06(06), 2774–2782. <https://doi.org/10.47191/jefms/v6-i6-42>
- Epriliyana, N. N., & Dewi, Y. P. (2024). *Kilisuci International Conference on Economic & Business Factors that Influence Fluctuations in Employee Commitment Kilisuci International Conference on Economic & Business*. 2(1), 189–199.
- Ezra Addo Setiawan. (2023). Kontrol Diri Terhadap Pengambilan Keputusan Karier Siswa. *Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 2(1), 84–91. <https://doi.org/10.55606/inovasi.v2i1.935>
- Fahad, S., & Kistyanto, A. (2021). The Effect of Job Stress and Cyberloafing on Organizational Commitment on Soe Bank Employees in The City of Surabaya. *Ilomata International Journal of Management*, 2(3), 133–141. <https://doi.org/10.52728/ijjm.v2i3.251>
- Farla, W., Diah, Y. M., & Bakri, S. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Komitmen Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1), 78–85. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v7i1.2775>
- Fatimah, & Nuryaningsih. (2018). *Buku Ajar Buku Ajar*.
- Husna, F. H., Silviandari, I. A., & Susilawati, I. R. (2020). Kebosanan Kerja Sebagai Prediktor Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan. *Jurnal Studia Insania*, 8(1), 43. <https://doi.org/10.18592/jsi.v8i1.3516>
- Isman, Y. (2023). Pengaruh Cyberloafing , Self Control dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV.Pancuran Karya pekanbaru. *Sneba*, 3, 1–13.

- Khalifeh, A., Khasawneh, M. H., & Alrousan, M. (2009). THE INFLUENCE OF STUDENTS' SELF-CONTROL AND SMARTPHONE E-LEARNING READINESS ON SMARTPHONE-CYBERLOAFING. *Journal of Strength and Conditioning Research / National Strength & Conditioning Association*, 16(4), 1042–1049.
- Kumar, R. Singh, A. (2023). The Impact of Employee Commitment on Organizational Commitment : A Study in the Post-Pandemic Era. *Journal of Business Research*.
- merdeka.com. (2022). *Manfaat Internet Bagi Perusahaan, Mendukung Operasional Kerja*.
- Mirza. Thaybatan, & Santoso, H. (2019). *INTERNET DAN PERILAKU CYBERLOAFING PADA KARYAWAN*. 4, 1–23.
- Nabhan, F., & Munajat, M. (2023). The role of work engagement and organizational commitment in improving job performance. *Cogent Business and Management*, 10(2). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2235819>
- Nursya, F., & Yuliza, W. T. (2023). Hubungan Cyberloafing Behavior dengan Employee Commitment Pada Karyawan Di Rumah Sakit. *Jurnal Kesehatan Mercusuar*, 6(1), 41–46. <https://doi.org/10.36984/jkm.v6i1.370>
- nursya, L. (2022). *PENGARUH SELF CONTROL DAN EMPLOYEE COMMITMENT TERHADAP CYBERLOAFING BEHAVIOR YANG DIMEDIASIKAN OLEH ORGANIZATIONAL COMMITMENT PADA RUMAH SAKIT UNIVERSITAS ANDALAS*. 1310521071, 1–121.
- Pangalila, C. P., Pandowo, M. H. C., & Rogi, M. H. (2024). Pengaruh Self Control dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing pada Pegawai PT Hasjrat Abadi Tendea Manado. *EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 12(1), 818–827.
- Paramitha, C. C., & Wahyuni, I. (2023). Pengaruh Cyberloafing Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Self Control Sebagai Variabel Moderating. *Excellent*, 10(2), 231–246. <https://doi.org/10.36587/exc.v10i2.1581>
- Pham, N. T., TUČKOVÁ, Z., & Phan, Q. P. T. (2019). GREENING HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND EMPLOYEE COMMITMENT TOWARDS THE ENVIRONMENT: AN INTERACTION MODEL. *Journal of Business Economics and Management*, 20(3), 424–445. <https://doi.org/10.3846/jbem.2019.9606>

- Pramesti, G. N. D. P., Widya, Kholipah, S. A., Solikhah, M., & Tamamiyah, L. (2024). *The influence of cyberloafing and organizational commitment to employee performance with self control as a moderation variabel*. 5(1), 152–166. <https://doi.org/10.59141/jist.v5i01.867>
- Putri, E. K. (2022). Efek Mediasi Komitmen Organisasi Atas Pengaruh Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan. *Media Akuntansi Dan Perpajakan Indonesia*, 4(1), 67–100. <https://doi.org/10.37715/mapi.v4i1.2782>
- Restika, D., & Bila, S. (2024). *Cyberloafing , Organizational Commitment and Employee Performance Moderated by Self- Proceedings 2 nd Medan International Economics and Business*. 2(1), 146–159.
- Rizky, M. (2024). *Alasan Perusahaan Pecat Karyawan Gen Z: Mabuk Game-Kerja Tak Produktif*. CNBC Indonesia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior, 18th edition*. Harlow : Pearson Education.
- Rubina, R., Seswandi, A., & Zargustin, D. (2024). Peran Komitmen Organisasi dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 5(2), 133–147. <https://doi.org/10.35912/jakman.v5i2.2873>
- Safa'Atturrizky, M., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh Organizational Commitment Terhadap Employee Performance Melalui Mediasi Job Satisfaction. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 8(1), 164–176. <https://doi.org/10.24912/jmie.v8i1.29106>
- Sahir, syafrika hanif. (2022). *METODE PENELITIAN*. Penerbit KBM INDONESIA.
- Saputri, W. M. (2022). Kinerja Pegawai Dengan Self Control Sebagai Variabel Moderasi Dalam. *Repository Raden Intan*, 1–97.
- Saragih, N. H., Adnans, A. A., & Ginting, E. D. J. (2023). Pengaruh Organizational Commitment Dan Self Control Terhadap Perilaku Cyberloafing Karyawan Di Tempat Kerja. *Liberosis*, 1(3), 2023.
- semen padang hospital. (2024). *Selesaikan Re-Kredensial dengan BPJS Kesehatan, SPH Berharap Bisa Terus Bermitra*. Semen Padang Hospital.
- Seprianto, O. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.52300/jmso.v2i1.2795>

- Setiawan Wibowo, T., Suhendi, D., Made Adi Suwandana, I., Widia Nurdiani, T., & Malini Lubis, F. (2023). the Role of Transformational Leadership and Organizational Culture in Increasing Employee Commitment. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 7(2), 1–9.
- Shoaib, M., & Pathan, K. (2023). Assessing the mediating role of job satisfaction in the relationship between organizational culture and employee commitment. *International Research Journal of Education and Innovation*, IV(1), 1–11.
- Sofyanty, D. (2021). Perilaku Cyberloafing Ditinjau Dari Psychological Capital Dan Adversity Quotient. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 1(2). <https://doi.org/10.31599/jmu.v1i2.550>
- Sofyanty, D., & Supriyadi, T. (2021). Cyberloafing Ditinjau Dari Kontrol Diri Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 21(2), 135–146. <https://doi.org/10.31599/jki.v21i2.514>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (p. 336).
- Tambun, S., Soetiuono, A., & Sitorus, R. R. (2023). Pengaruh Literasi Keuangan Dan Inklusi Keuangan Terhadap Perilaku Keuangan Dengan Self Control Sebagai Pemoderasi. *Journal Akuntansi Manajerial*, 8(2), 20–33.
- Valentsia, J., & Leovani, E. (2023). Cyberloafing dan Kontrol Diri dalam Kinerja Karyawan Gen Z di Palembang. *Strata Business Review*, 1(2), 153–161. <https://doi.org/10.59631/sbr.v1i2.32>
- Wang, Y. J., Chen, K. Y., Dou, K., & Liu, Y. Z. (2021). Linking Self-Control to Voluntary Behaviors at Workplace: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 12(March), 1–9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.530297>
- www.kummparan.com. (2020). <https://kummparan.com/kumparantech/jumlah-pengguna-internet-indonesia-tahun-2020-capai-196-7-juta-naik-karena-wfh-1uYnJ729dTL/3>.
- Zhang, R. Kumar, S (2023). The Non- Significant Role of Organizational Commitment in Mediating Employee Commitment and Cyberloafing Behavior. *Journal of Workplace Behavior Research*.