

Pengaruh Cyberloafing dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bosowa Propertindo Kota Makassar

Farda Toatubun¹, Samsul Rizal², Nurinaya³

^{1,2,3}Program studi Manajemen, Fakultas Ekonomin dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar
e-mail: ¹fardatoatubun@gmail.com, ²rizalsamsul09@unismuh.ac.id, ³nurinaya@unismuh.ac.id

Abstract: *This study aims to analyze the effect of cyberloafing and work discipline on employee performance at PT Bosowa Propertindo Makassar. The research is driven by the rapid adoption of digital technology in workplaces, which potentially triggers internet usage for personal interests during working hours. This study employs a quantitative approach, with data gathered through questionnaires distributed to 30 employees using a total sampling technique. Data analysis was conducted using multiple linear regression, supported by validity, reliability, and classical assumption tests processed through SPSS software. The results reveal that cyberloafing has a significance value of 0.174 (> 0.05), indicating it does not have a significant impact on employee performance despite exhibiting a negative relationship. In contrast, work discipline shows a significance value of 0.000 (< 0.05), demonstrating a positive and significant effect on performance. Simultaneously, both variables account for 37.2% of the variance in employee performance, while the remaining 62.8% is influenced by external factors. These findings suggest that improving work discipline is the primary factor for enhancing organizational productivity. Consequently, the company is encouraged to strengthen disciplinary regulations and monitor internet usage to maintain optimal performance in the modern digital era.*

Keywords: *Cyberloafing, Disiplin Kerja Karyawan*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh cyberloafing dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bosowa Propertindo Kota Makassar. Urgensi penelitian ini didasarkan pada pesatnya adopsi teknologi digital di perkantoran yang dapat memicu perilaku penggunaan internet untuk kepentingan pribadi selama jam kerja. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data yang dikumpulkan melalui kuesioner dari 30 karyawan menggunakan teknik sampel jenuh. Analisis data dilakukan melalui uji regresi linear berganda, uji validitas, reliabilitas, serta asumsi klasik menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel cyberloafing memiliki nilai signifikansi 0,174 ($> 0,05$), sehingga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan meskipun menunjukkan arah hubungan negatif. Sebaliknya, disiplin kerja memiliki nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara simultan, kedua variabel memberikan kontribusi sebesar 37,2% terhadap variasi kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi faktor eksternal. Temuan ini menyimpulkan bahwa penguatan disiplin kerja merupakan kunci utama dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Perusahaan disarankan untuk terus memantau penggunaan internet dan memperkuat regulasi kedisiplinan demi menjaga performa di era digital.

Kata kunci: Cyberloafing, Disiplin Kerja Karyawan

1. Pendahuluan

Kehadiran internet telah membawa perubahan fundamental bagi masyarakat informasi, dimana akses data tidak lagi dibatasi oleh latar belakang pendidikan maupun usia. Fenomena ini terlihat dari hasil survei We Are Social (2020) yang menunjukkan

rata-rata penduduk menghabiskan waktu hampir 8 jam sehari di internet, serta data APJII (2018) yang mengungkapkan bahwa mayoritas pengguna internet merupakan kelompok pekerja. Di kota Makassar, adopsi teknologi digital telah mencapai lebih dari 80% di lingkungan perkantoran (BPS makassar 2024) yang di satu sisi meningkatkan efektivitas namun di sisi lain membuka peluang perilaku cyberloafing di tempat kerja

Cyberloafing didefinisikan sebagai aktivitas karyawan yang menggunakan fasilitas internet kantor untuk kepentingan pribadi seperti media sosial, belanja daring, hingga hiburan selama jam kerja. Menurut Menurut Zairulhaq (2021), perilaku ini merupakan bentuk penyimpangan yang dapat merusak produktivitas dan berujung pada penurunan kinerja. Selain faktor penggunaan internet, Sari (2022)) menekankan bahwa disiplin mencerminkan kepatuhan individu terhadap norma organisasi, yang pada gilirannya akan memengaruhi kualitas dan kuantitas hasil kerja secara keseluruhan

Terdapat kesenjangan empiris (research gap) dalam literatur terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. Beberapa studi, seperti yang dilakukan oleh Lim dan Chen, menemukan bahwa cyberloafing berdampak negatif pada efektivitas kerja. Namun, hasil berbeda ditunjukkan oleh Moningkey dan Franksiska serta Sitorus dkk., yang menyimpulkan bahwa perilaku tersebut tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Inkonsistensi juga ditemukan pada variabel disiplin kerja, di mana beberapa riset menunjukkan pengaruh signifikan sementara studi oleh Mistina dan Sari menunjukkan hasil sebaliknya.

Transformasi digital yang pesat telah mengubah strategi manajemen kinerja di berbagai organisasi bisnis dan instansi di Indonesia, termasuk di Kota Makassar. Meskipun integrasi teknologi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas kerja, penerapannya justru memunculkan tantangan baru berupa perilaku cyberloafing, di mana karyawan menggunakan waktu kerja untuk aktivitas pribadi seperti mengakses media sosial atau berbelanja daring. Kesenjangan antara adopsi teknologi yang masif dengan sistem manajemen sumber daya manusia yang belum adaptif menjadikan fenomena ini sebagai hambatan serius yang berpotensi menurunkan produktivitas serta efektivitas operasional perusahaan.

Mengingat kondisi tersebut, penelitian ini memiliki urgensi strategis untuk mengevaluasi sejauh mana cyberloafing memengaruhi kinerja karyawan dan bagaimana kedisiplinan kerja berperan sebagai mekanisme kontrol dalam memitigasi perilaku tersebut. Dengan memahami dinamika antara penggunaan teknologi dan kedisiplinan, pihak manajemen diharapkan dapat menyusun kebijakan yang lebih efektif untuk menjaga profesionalisme karyawan. Fokus penelitian ini menjadi krusial dalam upaya mendorong peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan di tengah tuntutan keterhubungan digital yang semakin tinggi dalam lingkungan kerja.

Fenomena cyberloafing berpotensi terjadi di PT Bosowa Propertindo, sebuah perusahaan properti besar yang sangat bergantung pada teknologi digital. Dengan jumlah karyawan yang luas dan ketergantungan pada konektivitas internet, risiko perilaku ini meningkat apabila pengawasan kerja tidak optimal dan disiplin karyawan rendah.. Alih-alih sekadar meningkatkan efisiensi, teknologi justru bisa memicu penurunan kinerja akibat cyberloafing jika tidak dikelola dengan tepat. Penelitian ini hadir untuk mengkaji sejauh mana pengaruh cyberloafing dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan. Ruang lingkup penelitian ini secara spesifik hanya mencakup office staff di kantor PT Bosowa Propertindo Makassar, mengingat intensitas penggunaan teknologi yang lebih tinggi pada kelompok karyawan tersebut dibandingkan staf proyek, sehingga data yang diperoleh lebih akurat dan relevan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh cyberloafing dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bosowa Propertindo Makassar. Urgensi penelitian ini didasarkan pada kondisi lingkungan kerja modern yang semakin bergantung

pada teknologi, sehingga diperlukan strategi manajemen yang adaptif untuk mengendalikan perilaku karyawan. Kontribusi praktis dari penelitian ini diharapkan dapat membantu organisasi dalam merumuskan kebijakan terkait pengawasan penggunaan internet dan penguatan kedisiplinan demi menjamin keberlanjutan performa perusahaan di era digital.

2. Kajian Pustaka

2.1 Cyberloafing

Menurut Khoirunnisa & Merdiana (2019), cyberloafing adalah tindakan karyawan yang menggunakan internet di tempat kerja untuk kepentingan pribadi yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja. Hal ini sejalan dengan Block dalam Astri & Zahreni (2017) yang menyatakan bahwa cyberloafing merupakan penggunaan internet perusahaan untuk aktivitas non-pekerjaan

Sofyanty & Supriyadi (2021), menjelaskan bahwa meskipun internet memberikan dampak positif dalam meningkatkan produktivitas, penggunaannya juga dapat disalahgunakan untuk aktivitas pribadi yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, seperti media sosial atau hiburan. Dengan demikian, cyberloafing dapat diartikan sebagai perilaku pegawai dalam menggunakan fasilitas internet, baik milik perusahaan maupun pribadi, untuk kepentingan di luar pekerjaan selama jam kerja

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Rahayu & Ajimat (2018), menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang optimal. Menurut Safitri (2020), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan dan norma yang berlaku. Sedangkan Masruroh et al. (2024), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan alat komunikasi manajer untuk meningkatkan kesadaran karyawan terhadap aturan organisasi.

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan ketika mereka melakukan tugas dan tanggung jawab mereka dalam jangka waktu tertentu. Kriteria, standar atau target digunakan untuk menilai hasil kerja (Rohmah et al. (2023). Menurut S. L. Sari & Ratnaningsih (2018), Kinerja dapat didefinisikan sebagai perbandingan antara hasil kerja karyawan dengan standar yang ditetapkan organisasi. Kinerja juga menunjukkan pencapaian karyawan dari segi kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas mereka. Kinerja di sisi lain didefinisikan oleh Putu et al. (2025), sebagai proses kerja yang diukur dalam jangka waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya

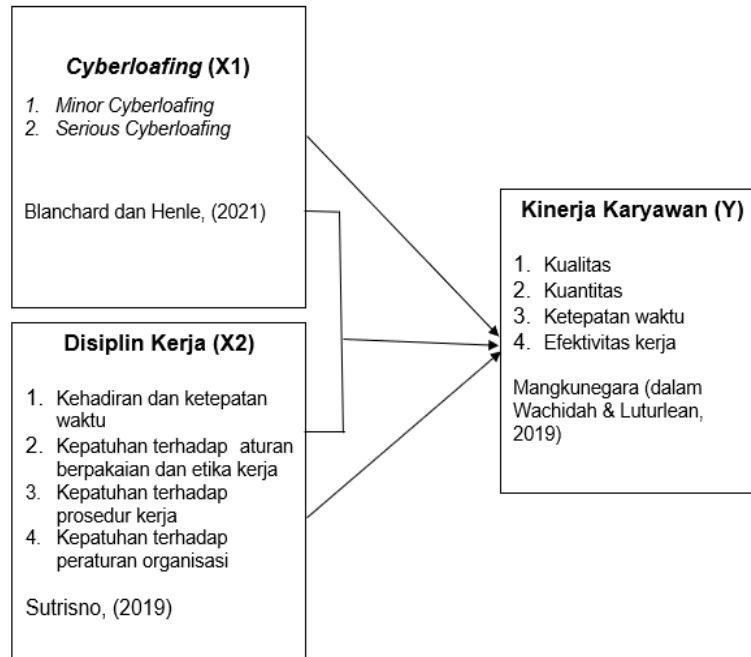
2.4 Penelitian Terdahulu

Permatasa sari dan syamantha (2024) menemukan bahwa tingkat cyberloafing yang tinggi pada karyawan cenderung diikuti dengan rendahnya kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa aktivitas di luar pekerjaan selama jam kerja dapat berdampak negatif terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, Masruroh et al., (2024) menyatakan bahwa cyberloafing berdampak negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin banyak perilaku cyberloafing, semakin buruk kinerja karyawan.

Sebaliknya, disiplin kerja juga berkontribusi besar pada peningkatan kinerja karyawan. Menurut Hermiati et al (2022) disiplin kerja memengaruhi kinerja secara signifikan, baik secara langsung maupun melalui perilaku cyberloafing sebagai variabel mediasi. Namun, Monica dan maharani (2020) menemukan hasil yang berbeda mereka menemukan bahwa cyberloafing tidak berdampak pada kinerja karyawan. Hasil yang berbeda menunjukkan bahwa penelitian yang lebih lanjut diperlukan.

2.5 Kerangka penelitian

Gambar 2.1 kerangka penelitian



2.6 Hipotesis

H₁: Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara perilaku *Cyberloafing* (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Bosowa Propertindo.

H₂: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Bosowa Propertindo.

H₃: Diduga terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara perilaku *cyberloafing* (X₁) dan disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Bosowa Propertindo.

3. Metode penelitian

PT Bosowa Propertindo, sebagai perusahaan properti berskala besar, sangat mengandalkan teknologi digital dalam setiap praktik operasionalnya. Dengan struktur karyawan yang tersebar luas dan ketergantungan yang tinggi terhadap konektivitas internet, risiko terjadinya *cyberloafing* menjadi sangat signifikan. Fenomena ini semakin rentan terjadi apabila pengawasan kerja tidak optimal dan tingkat kedisiplinan karyawan cenderung rendah. Jika tidak dikelola dengan tepat, teknologi yang seharusnya meningkatkan efisiensi justru dapat memicu penurunan kinerja, sehingga perilaku *cyberloafing* menjadi tantangan nyata yang perlu segera ditelaah.

Penelitian ini hadir untuk mengevaluasi sejauh mana pengaruh *cyberloafing* dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan. Ruang lingkup penelitian ini difokuskan secara spesifik pada office staff di kantor PT Bosowa Propertindo Kota Makassar, dengan mengecualikan karyawan lapangan atau proyek. Pembatasan ini dilakukan karena kelompok office staff memiliki intensitas penggunaan teknologi yang lebih tinggi dalam praktik kerja sehari-hari dibandingkan staf proyek, sehingga data yang diperoleh nantinya akan lebih akurat dan relevan untuk ditelaah lebih lanjut dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

Dalam proses pengumpulan data, penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner yang disebarakan kepada 30 karyawan yang memenuhi kriteria sebagai office staff. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung di lingkungan kantor PT Bosowa

Propertindo untuk memastikan tingkat partisipasi yang tinggi dan kejelasan dalam pengisian poin-poin pertanyaan. Setiap responden diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian agar jawaban yang diberikan mencerminkan kondisi nyata di lapangan. Setelah kuesioner terisi, data yang terkumpul kemudian dikompilasi untuk ditelaah menggunakan metode statistik yang relevan, guna mendapatkan gambaran komprehensif mengenai hubungan antara perilaku *cyberloafing*, tingkat kedisiplinan, dan capaian kinerja karyawan.

Selanjutnya, data yang telah terkumpul ditelaah menggunakan pendekatan analisis statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Proses ini mencakup pengujian instrumen melalui reliabilitas untuk memastikan akurasi data, diikuti dengan analisis regresi linier berganda untuk mengukur kekuatan pengaruh variabel independen terhadap kinerja karyawan. Seluruh temuan dari hasil statistik kemudian ditelaah secara deskriptif untuk memberikan interpretasi yang mendalam terkait bagaimana *cyberloafing* dan kedisiplinan memengaruhi produktivitas di lingkungan kerja PT Bosowa Propertindo, sehingga memberikan rekomendasi yang aplikatif bagi manajemen perusahaan.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

4.1.1 Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha
Cyberlafing	6 item	0,637
Disiplin Kerja	12 item	0,921
Kinerja Karyawan	12 item	0,844

Sumber : Data dioalah, 2026

Berdasarkan Tabel 4.1 Hasil uji reliabilitas memberikan bukti kuat mengenai konsistensi dan kualitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini. Secara rinci, variabel disiplin kerja menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,921, yang mengindikasikan bahwa ke-12 item pernyataan dalam variabel ini memiliki tingkat keselarasan yang sangat baik dalam mengukur persepsi disiplin karyawan. Demikian pula, variabel kinerja karyawan dengan 12 item pernyataan menghasilkan nilai 0,844, yang menegaskan bahwa instrumen tersebut mampu memberikan pengukuran yang stabil dan konsisten.

Meskipun variabel *cyberloafing* yang terdiri dari 6 item mencatatkan nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih rendah, yakni sebesar 0,637, angka tersebut tetap melampaui ambang batas minimum yang disyaratkan untuk sebuah instrumen penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat variasi dalam respons responden terhadap perilaku *cyberloafing*, seluruh item pernyataan tetap memiliki tingkat konsistensi internal yang dapat diterima secara statistik.

Secara keseluruhan, angka-angka tersebut menegaskan bahwa seluruh instrumen penelitian telah memenuhi standar reliabilitas yang memadai. Dengan tercapainya nilai tersebut pada setiap variabel, dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan yang disusun mampu memberikan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan, sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid dan sangat layak untuk ditelaah lebih lanjut sebagai alat pengumpulan data yang akurat dalam penelitian ini.

4.1.2 Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Variabel	N	Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
<i>Cyberloafing</i> (X1)	30	1,089	0,187	Normal
Disiplin Kerja (X2)	30	1,172	0,128	Normal
Kinerja Karyawan (Y)	30	0,755	0,618	Normal

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan pengujian normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov pada Tabel 4.12, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki distribusi data yang normal. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai signifikansi untuk variabel *cyberloafing* sebesar 0,187, disiplin kerja sebesar 0,128, dan kinerja karyawan sebesar 0,618.

Karena seluruh nilai tersebut berada di atas ambang batas signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data yang terkumpul dari masing-masing variabel telah memenuhi asumsi distribusi normal. Dengan terpenuhinya persyaratan normalitas ini, model penelitian dinyatakan valid dan layak untuk ditelaah lebih lanjut ke dalam tahap analisis regresi guna mengetahui pengaruh antarvariabel secara lebih mendalam.

4.1.3 Analisis Linear Berganda

Tabel 3. Uji Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Toleranc e	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	32.003	6.394		5.005	.000		
<i>Cyberloafing</i> (X1)	-0,393	0,282	-0,222	-1.395	0,174	0,920	1,087
Disiplin Kerja(X2)	0,495	0,124	0,634	3.990	.000	0,920	1,087
Dependent Variable: totally							

Sumber: Data diolah, 2026

Model Regresi yang dihasilkan dari model tersebut Adalah sebagai berikut:

$$Y = 32,003 - 0,393X1 + 0,495X2$$

Interpretasi dari model tersebut adalah sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 32,003 mengindikasikan bahwa jika variabel *cyberloafing* (X1) dan disiplin kerja (X2) dianggap konstan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) diprediksi berada pada angka 32,003. Hal ini mencerminkan adanya nilai dasar kinerja yang tetap ada meskipun variabel-variabel yang diteliti belum memberikan pengaruh.
2. Nilai koefisien sebesar -0,393 menunjukkan adanya pengaruh negatif atau hubungan yang berlawanan arah antara *cyberloafing* dan kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada tingkat *cyberloafing*, dengan asumsi variabel disiplin kerja tetap, akan diikuti dengan penurunan kinerja karyawan sebesar 0,393 satuan. Dengan demikian, semakin sering perilaku *cyberloafing* dilakukan, semakin rendah pula tingkat kinerja yang dihasilkan.
3. Nilai koefisien sebesar 0,495 menunjukkan adanya pengaruh positif atau hubungan searah antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Hal ini berarti setiap kenaikan satu satuan pada variabel disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,495

satuan, dengan asumsi variabel *cyberloafing* dianggap tidak berubah. Mengingat koefisien disiplin kerja memiliki nilai absolut yang lebih besar dibandingkan *cyberloafing*, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan dibandingkan dengan perilaku *cyberloafing*.

4.1.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,610	0,372	0,326	3.915

Sumber: Data diolah, 2026

Pada tabel 4 Nilai R Square (R^2) sebesar 0,372 mengandung arti bahwa sebesar 37,2% perubahan pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen dalam model penelitian ini. Sedangkan sisanya, yaitu 62,8%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,326 mengindikasikan bahwa setelah dilakukan penyesuaian, kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan adalah sebesar 32,6%. Nilai Std. Error of the Estimate sebesar 3,915 mencerminkan besarnya tingkat kesalahan dalam model regresi. Semakin kecil nilai tersebut, maka semakin baik model dalam memperkirakan nilai variabel dependen.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh temuan bahwa *cyberloafing* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan internet di luar kepentingan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tidak selalu berdampak langsung terhadap penurunan kinerja. Salah satu faktor yang dapat menjelaskan hasil tersebut adalah bahwa aktivitas *cyberloafing* yang terjadi cenderung bersifat ringan. Penggunaan media sosial atau mengakses informasi yang tidak berkaitan langsung dengan pekerjaan adalah contoh aktivitas jenis ini. aktivitas ini biasanya dilakukan saat waktu luang atau ketika beban kerja relatif rendah, sehingga mereka tidak mengganggu tugas utama.

1. Hasil uji parsial (t) memberikan gambaran mengenai signifikansi pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan di PT Bosowa Propertindo. Berdasarkan data yang ditelaah, variabel *cyberloafing* (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar -1,395 dengan tingkat signifikansi 0,174. Karena nilai signifikansi tersebut berada di atas ambang batas 0,05, secara statistik dapat dinyatakan bahwa perilaku *cyberloafing* tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap fluktuasi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam praktik kerja sehari-hari, intensitas *cyberloafing* yang dilakukan oleh karyawan belum cukup kuat untuk secara drastis menggerogoti atau meningkatkan produktivitas secara signifikan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan tidak terbukti dalam model penelitian ini, yang mengisyaratkan bahwa faktor lain mungkin memegang peranan yang lebih krusial dalam menentukan capaian kinerja karyawan di perusahaan tersebut.
2. Berbeda dengan variabel sebelumnya, variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan kontribusi yang sangat kuat dan nyata terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dibuktikan oleh nilai t hitung sebesar 3,990 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena angka signifikansi ini jauh di bawah ambang batas 0,05, data tersebut memberikan bukti statistik yang kokoh bahwa kedisiplinan bukan sekadar faktor pendukung,

melainkan penentu utama yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan performa kerja. Hasil ini secara meyakinkan menerima hipotesis penelitian yang diajukan, sekaligus menegaskan bahwa praktik disiplin yang tertanam kuat dalam diri karyawan menjadi instrumen paling krusial yang harus terus ditelaah dan diperkuat oleh manajemen untuk menjamin keberhasilan target organisasi.

3. Hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,372 memberikan gambaran mengenai kontribusi model dalam menjelaskan fenomena kinerja karyawan. Secara substantif, angka ini menunjukkan bahwa variabel cyberloafing dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 37,2%. Sementara itu, besarnya angka sisa sebesar 62,8% mengindikasikan adanya faktor-faktor dominan lain di luar cakupan model yang sedang ditelaah, yang turut memberikan pengaruh terhadap capaian kinerja karyawan. Dengan demikian, meskipun kedua variabel independen tersebut memiliki kontribusi, hasil ini memberikan ruang bagi penelitian selanjutnya untuk mengeksplorasi variabel-variabel lain yang memengaruhi praktik kinerja secara lebih luas dan komprehensif.

Di samping itu, para karyawan diperkirakan memiliki kemampuan manajemen waktu yang cukup baik. Meskipun terdapat interupsi berupa aktivitas di luar pekerjaan, mereka tetap mampu menuntaskan tanggung jawab sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa praktik cyberloafing tidak selalu memberikan dampak negatif terhadap kinerja, selama dilakukan dalam batasan yang wajar. Selain faktor individu, kondisi lingkungan kerja juga turut memengaruhi hasil penelitian ini; adanya pengawasan atasan serta budaya kerja yang menekankan tanggung jawab terbukti mampu mendorong karyawan untuk tetap menjaga performa kerja meskipun memiliki akses bebas terhadap internet selama jam operasional.

Temuan dalam penelitian ini konsisten dengan beberapa studi terdahulu yang menyatakan bahwa cyberloafing tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja, terutama jika dilakukan dengan intensitas yang rendah. Namun, mengingat adanya literatur lain yang menunjukkan pengaruh negatif, perbedaan hasil ini kemungkinan besar dipicu oleh variasi karakteristik responden, jenis pekerjaan, serta tingkat pengawasan dalam organisasi yang ditelaah. Dengan demikian, ketidaksignifikanan pengaruh cyberloafing terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat dipahami sebagai hasil dari rendahnya intensitas perilaku tersebut, didukung oleh kecakapan individu dalam mengelola waktu serta kondisi lingkungan kerja yang tetap kondusif bagi implementasi target perusahaan.

Sejalan dengan kerangka teoretis tersebut, penelitian oleh Ekhsan (2020) mempertegas bahwa disiplin kerja merupakan cerminan dari besarnya rasa tanggung jawab seorang pegawai terhadap tugas yang diembannya. Disiplin kerja lebih banyak bersumber dari motivasi internal pegawai itu sendiri, yang dimanifestasikan melalui ketaatan terhadap seluruh peraturan perusahaan, penyelesaian tugas yang tepat waktu, serta kepatuhan dalam prosedur absensi baik saat memulai maupun mengakhiri praktik kerja harian.

Implikasi dari temuan penelitian ini memberikan arah strategis bagi manajemen PT Bosowa Propertindo dalam mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia. Mengingat disiplin kerja terbukti menjadi penentu utama yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, perusahaan disarankan untuk terus memperkuat **praktik** kedisiplinan melalui sosialisasi nilai-nilai tanggung jawab yang lebih intensif, serta memastikan setiap karyawan memahami dampak langsung dari kepatuhan mereka terhadap target organisasi. Fokus pada penguatan disiplin internal ini dinilai lebih efektif dalam meningkatkan performa dibandingkan dengan sekadar membatasi akses teknologi, mengingat signifikansi pengaruhnya yang jauh lebih dominan.

Di sisi lain, tidak signifikannya pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja memberikan implikasi bahwa perusahaan tidak perlu menerapkan kontrol akses internet yang terlalu restriktif atau represif, yang justru berisiko menurunkan motivasi karyawan. Sebaliknya, manajemen dapat mengarahkan kebijakan pada pendekatan yang lebih fleksibel, di mana penggunaan teknologi untuk kebutuhan pribadi dipandang dalam batas wajar selama tidak mengabaikan kewajiban profesional. Dengan menyeimbangkan budaya kerja yang disiplin serta memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengelola waktu mereka secara mandiri, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya efisien tetapi juga mendukung keberlanjutan kinerja jangka panjang. Terakhir, sisa 62,8% pengaruh dari variabel di luar penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen juga perlu ditelaah kembali faktor-faktor lain, seperti motivasi, lingkungan kerja fisik, atau kepemimpinan, untuk mendapatkan gambaran utuh mengenai implementasi manajemen kinerja yang lebih komprehensif.

5 Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan kinerja karyawan di PT Bosowa Propertindo lebih banyak ditentukan oleh kematangan internal individu dalam berdisiplin dibandingkan dengan pembatasan aktivitas digital. Kedisiplinan kerja terbukti menjadi fondasi utama yang mendorong produktivitas secara nyata, sehingga penguatan budaya tanggung jawab dan pemahaman mendalam terhadap target organisasi jauh lebih krusial untuk diprioritaskan oleh manajemen daripada menerapkan kontrol teknologi yang bersifat restriktif.

Lebih jauh lagi, temuan mengenai tidak signifikannya pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja memberikan perspektif baru bahwa aktivitas digital di luar pekerjaan tidak selalu menjadi ancaman bagi produktivitas, selama karyawan memiliki integritas dalam mengelola waktu. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk beranjak dari pendekatan pengawasan yang kaku menuju model manajemen berbasis kepercayaan yang tetap berfokus pada hasil akhir. Dengan mengintegrasikan disiplin kerja sebagai nilai utama dan tetap memberikan ruang adaptasi bagi karyawan, perusahaan tidak hanya akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional, tetapi juga membangun ekosistem yang mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Astri, Y., & Zahreni, S. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Perilaku Cyberloafing pada Karyawan PT X. *Jurnal Pemikiran & Penelitian Psikologi*, 13(1), 16–26.
- Bintoro, D., & Daryanto, A. (2017). *Employee performance appraisal management*. Yogyakarta: Gava Media, 15.
- Barru, R. K. A. B. (2019). kantor kecamatan tanete. 3(1), 54–65.
- Empati, J., Sari, S. L., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). CYBERLOAFING PADA PEGAWAI DINAS X PROVINSI JAWA TENGAH. 7(April), 160–167.
- Ernawati, R. D., Rahayu, L. P., Ekonomi, F., Boyolali, U., Ekonomi, F., Boyolali, U., Ekonomi, F., Boyolali, U., Cyberloafing, P., Sekolah, P., & Negeri, D. (2021). Terhadap kinerja pegawai di kelurahan kembanguningoyolali pada masa pandemi covid-19. 9(2), 194–203.
- Hermiati, N. F., Bangsa, U. P., Cahya, A., Rustamaji, P., Bangsa, U. P., Hariroh, M. R., & Bangsa, U. P. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. 16(2), 130–137.
- Halisa, N. N. (2011). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review.

- Innovation, B., Rohmah, N. K., Malik, N., & Robbie, R. I. (2023). The effect of cyberloafing and work stress on teachers. 3(1), 918–927. journal.uc.ac.id. (n.d.). Retrieved from <https://journal.uc.ac.id/index.php/performa/article/view/3000/2565>
- Khoirunnisa, R. M., & Merdiana, C. V. (2019). Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity, dan Role Overload terhadap Cyberloafing dengan Emotional Intelligence sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Optimum*, 9(2), 196–208.
- Masrurroh, R., Budiman, A., Komarudin, M. N., & Irawan, N. (2024). *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Self Control and Organizational Commitment Views of Cyberloafing Behavior*. 14(April), 167–174.
- Putu, N., Ade, E., Putri, L., & Riana, I. G. (2025). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Karyawan Yang Dimediasi Oleh Stres Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 14(8). <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2025.V14.I8.P01>
- Rahayu, E., & Ajimat, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Deputy Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1), 226–244.
- Rohmah, N. K., Malik, N., & Robbie, R. I. (2023). The effect of cyberloafing and work stress on teachers. *Business Innovation*, 3(1), 918–927.
- Safitri, K. (2020). *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Perilaku Cyberloafing pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Lima) Kantor Pusat*.
- Sari, A. P. (2022). *Dampak Beban Kerja Dan Prilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwidaya World Wide Cabang Wilayah DKI Jakarta*. 2(1), 1–13.
- Sari, S. L., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). CYBERLOAFING PADA PEGAWAI DINAS X PROVINSI JAWA TENGAH. *Jurnal Empati*, 7(April), 160–167.
- Sofyanty, D., & Supriyadi, T. (2021). *Cyberloafing Ditinjau Dari Kontrol Diri Dan Kepuasan Kerja*. 21(2), 135–146.
- Zairulhaq, F. S. (2021). *Kesepian dengan cyberloafing*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Alwy, M. A., Bahasa, A., & Balikpapan, A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia DiEra Digital Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital. 1(10), 2265–2276.