



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v7i3>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Pengaruh *Cyberloafing* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan *Self-Control* sebagai Variabel Moderasi pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana

An'nisa Aynatuzzahiroh<sup>1\*</sup>, Endi Rekarti<sup>2</sup>, Achmad Fauzi<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Terbuka, Jakarta, Indonesia, [annisa.ayna@gmail.com](mailto:annisa.ayna@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Terbuka, Jakarta, Indonesia, [endirekarti@ecampus.ut.ac.id](mailto:endirekarti@ecampus.ut.ac.id)

<sup>3</sup>Universitas Bhayangkara, Jakarta, Indonesia, [achmad\\_fauziok@yahoo.com](mailto:achmad_fauziok@yahoo.com)

\*Corresponding Author: [annisa.ayna@gmail.com](mailto:annisa.ayna@gmail.com)

**Abstract:** *Optimal employee performance is closely linked to the achievement of organizational goals. The success of disaster management operations at the National Disaster Management Agency is heavily influenced by personnel performance. Cyberloafing is one of the new dynamics emerging in the workplace as a result of advances in information technology. However, employees' self-control and organizational dedication are also considered to influence performance. The purpose of this study is to investigate how organizational dedication and cyberloafing affect employee performance, with self-control acting as a moderator. To test the hypotheses, this quantitative study employs an explanatory technique that examines the relationships among variables. A questionnaire using a five-point Likert scale was utilized as the research instrument. A total of 150 civil servants from the National Disaster Management Agency (BNPB) served as the study sample. Using SmartPLS 3 software, the SEM-PLS method was employed to analyze the data. To verify the validity, reliability, and strength of the relationships among variables, tests were conducted by evaluating the measurement model (outer model) and the structural model (inner model). The research findings indicate that cyberloafing increases worker productivity. Employee performance is positively influenced by organizational commitment. However, neither the relationship between organizational commitment and employee performance nor the relationship between cyberloafing and employee performance was found to be moderated by self-control.*

**Keywords:** *Cyberloafing Factor, Organizational Commitment, Employee Performance, Self-Control*

**Abstrak:** Kinerja optimal karyawan sangat erat kaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan operasi penanggulangan bencana di Badan Nasional Penanggulangan Bencana sangat dipengaruhi oleh kinerja personel. *Cyberloafing* merupakan salah satu dinamika baru yang muncul di tempat kerja sebagai akibat dari kemajuan teknologi informasi. Namun, pengendalian diri dan dedikasi karyawan terhadap organisasi juga dianggap memengaruhi kinerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki bagaimana dedikasi organisasi dan *cyberloafing* memengaruhi kinerja pekerja, dengan pengendalian diri bertindak

sebagai moderator. Untuk menguji hipotesis, penelitian kuantitatif ini menggunakan teknik eksplanatori yang mengamati hubungan antarvariabel. Kuesioner dengan skala Likert lima poin digunakan sebagai alat penelitian. Sebanyak 150 pegawai negeri sipil dari Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB) menjadi sampel penelitian. Dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3, metode SEM-PLS digunakan untuk menganalisis data. Untuk memverifikasi validitas, reliabilitas, dan kekuatan hubungan antarvariabel, pengujian dilakukan dengan mengevaluasi model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Temuan penelitian menunjukkan bahwa *cyberloafing* meningkatkan produktivitas pekerja. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh komitmen organisasi. Namun, baik hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan maupun hubungan antara *cyberloafing* dan kinerja karyawan tidak terbukti dimoderasi oleh *self-control*.

**Kata Kunci:** Faktor *Cyberloafing*, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai, *Self-Control*

## PENDAHULUAN

Kinerja optimal karyawan sangat erat kaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Sementara Adhari (2020) menekankan bahwa kinerja adalah hasil dari proses kerja yang diukur selama periode waktu tertentu, Hesti Widayanti (2022) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh karyawan berdasarkan standar tertentu. Kinerja karyawan sangat penting secara strategis di sektor publik karena secara langsung memengaruhi akuntabilitas kelembagaan dan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja staf sangat penting untuk mewujudkan tata kelola yang efektif. Namun, pada kenyataannya, pencapaian sasaran kinerja sering kali menghadapi sejumlah kendala yang dipengaruhi oleh kondisi organisasi maupun perilaku manusia. Penggunaan teknologi informasi, yang tidak selalu selaras dengan tujuan organisasi, merupakan salah satu masalah yang muncul di era digital.

Sebagai lembaga pemerintah, Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB) memegang peran utama dalam penanggulangan bencana di Indonesia. Kinerja pegawai BNPB sangat penting mengingat meningkatnya tuntutan akan respons yang cepat dan efisien terhadap keadaan darurat bencana. Namun, menurut Laporan Kinerja BNPB Tahun 2024, Indeks Reformasi Birokrasi lembaga tersebut belum mencapai target yang ditetapkan dalam beberapa tahun terakhir. Ini menunjukkan adanya masalah terkait efektivitas kinerja organisasi yang perlu ditangani. Berbagai faktor organisasi dan individu mungkin memengaruhi masalah-masalah tersebut. Meningkatnya praktik *cyberloafing* di tempat kerja merupakan salah satu fenomena yang relevan dalam konteks ini. Tingkat kinerja juga diyakini dipengaruhi oleh pengendalian diri dan komitmen organisasi para pegawai. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengkaji bagaimana faktor-faktor tersebut saling berkaitan dalam konteks organisasi publik, khususnya BNPB.

*Cyberloafing* adalah penggunaan internet untuk keperluan pribadi yang tidak berkaitan dengan pekerjaan selama jam kerja. *Cyberloafing* didefinisikan oleh Zhong et al. (2022) sebagai kegiatan karyawan yang melakukan aktivitas internet yang tidak berkaitan dengan pekerjaan saat sedang bekerja. Perilaku ini umumnya dianggap berdampak negatif terhadap kinerja karena dapat mengurangi fokus dan produktivitas kerja. Ozler dan Polat (2012) menyatakan bahwa *cyberloafing* dapat menurunkan kinerja organisasi apabila tidak dikelola dengan baik. Penelitian Senevirathne & Kularathne (2021) juga menunjukkan bahwa *cyberloafing* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, beberapa penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda, dimana *cyberloafing* dalam batas tertentu justru dapat memberikan efek positif, seperti mengurangi stres kerja dan meningkatkan

keseimbangan kerja. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut. Dalam konteks BNPB, fenomena *cyberloafing* menjadi relevan untuk diteliti mengingat tingginya penggunaan teknologi dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Selain *cyberloafing*, komitmen organisasi juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Komitmen organisasi mencerminkan tingkat keterikatan pegawai terhadap organisasi, termasuk loyalitas dan keinginan untuk berkontribusi secara optimal. Kaswan (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi berkaitan dengan kesediaan individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, sedangkan Kreitner dan Kinicki (2017) menekankan pada identifikasi individu terhadap tujuan organisasi. Tingginya komitmen organisasi diyakini dapat meningkatkan motivasi kerja dan mendorong pencapaian kinerja yang lebih baik. Zahraa Sabah *et al.*, (2023) juga menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja. Namun, hasil pra-survei di BNPB menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi pegawai masih bervariasi. Kondisi ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memahami pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dalam konteks organisasi publik.

Pengendalian diri dianggap sebagai faktor yang dapat memoderasi hubungan antara *cyberloafing*, komitmen terhadap perusahaan, dan kinerja karyawan. Kemampuan untuk mengatur emosi dan dorongan diri guna mencapai tujuan jangka panjang serta menahan diri dari tindakan yang merugikan dikenal sebagai pengendalian diri (Tangmey *et al.*, 2004). Menurut Mercado *et al.* (2017), orang yang memiliki pengendalian diri yang kuat cenderung menahan diri dari *cyberloafing*. Selain itu, dengan meningkatkan disiplin dan konsistensi kerja, pengendalian diri dapat memperkuat dampak positif dari komitmen organisasi terhadap kinerja. Meskipun demikian, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa fungsi pengendalian diri sebagai faktor moderasi masih belum jelas. Oleh karena itu, sangatlah penting untuk mempertimbangkan kembali bagaimana pengendalian diri memengaruhi kinerja karyawan terkait *cyberloafing* dan komitmen terhadap perusahaan.

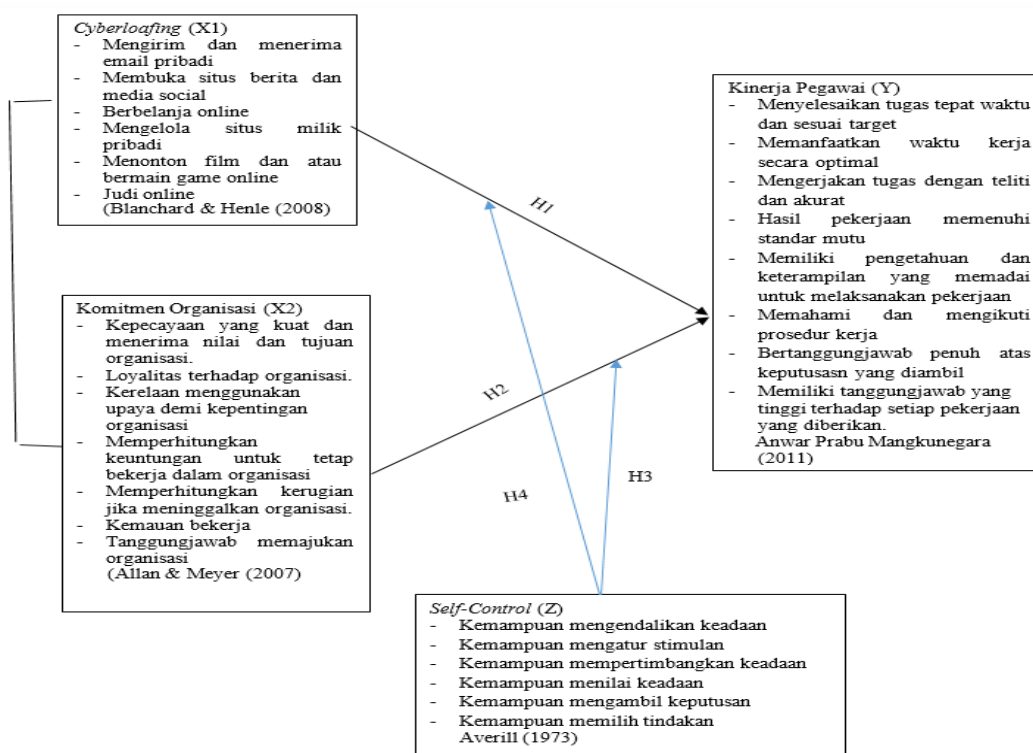
Dalam kaitannya dengan pembahasan di atas, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dampak komitmen organisasi dan *cyberloafing* terhadap kinerja pekerja serta peran pengendalian diri sebagai variabel moderator di Badan Nasional Penanggulangan Bencana. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi teoritis bagi perkembangan literatur di bidang manajemen sumber daya manusia, terutama terkait perilaku kerja di era digital. Selain itu, penelitian ini memiliki implikasi praktis bagi perusahaan yang sedang menyusun kebijakan terkait peningkatan kinerja dan manajemen perilaku karyawan. Berikut ini adalah pertanyaan penelitian: Apakah kinerja karyawan menurun akibat *cyberloafing*? Apakah kinerja pegawai bergantung pada komitmen organisasi? Lebih lanjut, apakah *self-control* dapat mengurangi dampak komitmen organisasi dan *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai? Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan BNPB.

## METODE

Penelitian ini mengkaji perilaku *cyberloafing*, komitmen organisasi, kinerja personel, dan *self-control* di Badan Nasional Penanggulangan Bencana. Untuk menguji hipotesis, penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif eksplanatori yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya (Bungin, 2011). Selain mengkaji fungsi *self-control* sebagai variabel moderasi, penelitian ini menguji hubungan kausal antara *cyberloafing*, komitmen organisasi, dan kinerja. Metode yang digunakan adalah penalaran deduktif, yang melibatkan pengujian teori-teori yang telah dikembangkan terkait dengan masalah penelitian. Metode ini digunakan untuk merancang penelitian secara cermat guna menentukan bagaimana ketiga variabel tersebut memengaruhi kinerja pegawai. Seluruh

pegawai negeri sipil yang bekerja di Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB) merupakan populasi penelitian. Dalam penelitian ini digunakan metode sampling acak sederhana, yang juga dikenal sebagai sampling probabilitas. Metode ini menjamin bahwa setiap anggota populasi sasaran memiliki peluang yang sama untuk terpilih (Sekaran & Roger Bougie, 2013). Ukuran sampel penelitian ini adalah 150 orang.

Prosedur penelitian dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui tahapan metodologis yang terstruktur, diawali dengan survei awal di Badan Nasional Penanggulangan Bencana untuk mengidentifikasi masalah empiris, kemudian dilanjutkan dengan analisis, interpretasi, dan pembahasan data. Fokus utama diarahkan pada pengaruh *cyberloafing*, komitmen organisasi, dan *self-control* terhadap kinerja pegawai sebagai dasar pembuktian hipotesis yang telah dirumuskan sejak tahap awal. Berikut kerangka konseptual dan hipotesis pada penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis penelitian ini sejalan dengan permasalahan yang akan dibahas, meliputi :

- H1 : Diduga perilaku *cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai di Badan Nasional Penanggulangan Bencana.
- H2 : Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Badan Nasional Penanggulangan Bencana.
- H3 : Diduga *self-control* memoderasi positif pada pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai di Badan Nasional Penanggulangan Bencana.
- H4 : Diduga *self-control* memoderasi positif pada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Nasional Penanggulangan Bencana.

Berikut adalah definisi operasional variabel pada penelitian ini :

Tabel 1. Definisi Operasional

| No | Variabel            | Indikator (Item)      | Pengukuran | Sumber    |
|----|---------------------|-----------------------|------------|-----------|
| 1  | <i>Cyberloafing</i> | 1. Minor Cyberloafing | Likert 1-5 | Blanchard |

|      |  |  |                |                                  |
|------|--|--|----------------|----------------------------------|
| (X1) | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengirim dan menerima email pribadi</li> <li>• Membuka situs berita dan media social</li> <li>• Berbelanja online</li> </ul>                  |  | & Henle (2008) |                                  |
|      | 2. Serious Cyberloafing <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengelola situs milik pribadi</li> <li>• Menonton film dan atau bermain game online</li> <li>• Judi online</li> </ul> |  |                |                                  |
| 2    | Komitmen Organisasi (X2)   | 1. Komitmen Afektif <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi.</li> <li>• Loyalitas terhadap organisasi.</li> <li>• Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.</li> </ul> 2. Komitmen Berkelanjutan <ul style="list-style-type: none"> <li>• Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi</li> <li>• Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi.</li> </ul> 3. Komitmen Normatif <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemauan bekerja</li> <li>• Tanggungjawab memajukan organisasi</li> </ul>  | Likert 1-5     | Allan & Meyer (2007)             |
| 3    | Kinerja Pegawai (Y)  | 1. Kuantitas kerja <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai target</li> <li>• Memanfaatkan waktu kerja secara optimal</li> </ul> 2. Kualitas kerja <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengerjakan tugas dengan teliti dan akurat</li> <li>• Hasil pekerjaan memenuhi standar mutu</li> </ul> 3. Pelaksanaan Tugas <ul style="list-style-type: none"> <li>• Memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan</li> <li>• Memahami dan mengikuti prosedur kerja</li> </ul> 4. Tanggung jawab <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bertanggungjawab penuh atas keputusan yang diambil</li> <li>• Memiliki tanggungjawab yang tinggi terhadap setiap pekerjaan yang diberikan.</li> </ul> | Likert 1-5     | Anwar Prabu Mangkune gara (2011) |
| 4.   | <i>Self-control (Z)</i>  | 1. Kontrol Perilaku ( <i>Behavior Control</i> ) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan mengendalikan keadaan</li> <li>• Kemampuan mengatur stimulan</li> </ul> 2. Kontrol Kognitif ( <i>Cognitive Control</i> )  | Likert 1-5     | Averill (1973)                   |

- Kemampuan mempertimbangkan keadaan
- Kemampuan menilai keadaan
- 3. Kontrol Pengambilan Keputusan (*Decisional Control*)
  - Kemampuan mengambil keputusan
  - Kemampuan memilih tindakan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Total responden dalam penelitian ini adalah 150 responden. Responden penelitian ini dianalisis berdasarkan karakteristik demografi jenis kelamin, usia, dan pendidikan sebagai berikut :

**Tabel 2. Karakteristik Responden**

| Karakteristik | Alternatif Jawaban      | Frekuensi  | Persentase (%) |
|---------------|-------------------------|------------|----------------|
| Jenis Kelamin | Laki-laki               | 81         | 54%            |
|               | Perempuan               | 69         | 46%            |
| <b>TOTAL</b>  |                         | <b>150</b> | <b>100%</b>    |
| Usia          | < 26 Tahun              | 1          | 0,67%          |
|               | 26 – 35 tahun           | 74         | 49,33%         |
|               | 36 – 45 tahun           | 72         | 48%            |
|               | 46 – 55 tahun           | 3          | 2%             |
| <b>TOTAL</b>  |                         | <b>150</b> | <b>100%</b>    |
| Pendidikan    | SMA/SMK/MA              | 4          | 2,67%          |
|               | Diploma (D3/D2/D1)      | 6          | 4%             |
|               | Sarjana S1 / Diploma IV | 120        | 80%            |
|               | Magister/S2             | 20         | 13,33%         |
| <b>TOTAL</b>  |                         | <b>150</b> | <b>100%</b>    |

Berdasarkan informasi pada Tabel 2, bisa diketahui bahwa kebanyakan responden berjenis kelamin pria (54%). Setelah itu, berdasarkan umur, kebanyakan karyawan ASN BNPB berumur 26–35 tahun (49,33%), setelah itu diikuti oleh umur 36–45 tahun (48%) yang tidak jauh berbeda selisihnya. Umur tersebut masih tercantum dalam umur produktif, alhasil, diharapkan para karyawan bisa memberikan prestasi yang maksimum serta mempunyai komitmen kepada badan. Kebanyakan karyawan berpendidikan S1 atau Diploma IV (80%). Perihal ini membuktikan bahwa sumber daya manusia di area BNPB didominasi oleh orang dengan kualifikasi pendidikan tinggi. Situasi ini menggambarkan bahwa BNPB mempunyai modal intelektual yang mencukupi untuk mendukung penerapan kewajiban serta fungsi organisasi.

### Hasil Evaluasi Measurement (Outer) Model

Outer model berpusat pada hubungan antara variabel potensial serta indikator. Pengetesan pada outer model bermaksud guna menentukan jika instrumen yang dipakai guna mengukur variabel potensial mempunyai keabsahan serta reabilitas yang baik. Terdapat 3 tipe pengetesan penting dalam outer bentuk ialah *Convergent Validity* (Keabsahan Konvergen), *Discriminant Validity* (Keabsahan Diskriminan), serta *Construct Reability* (Keandalan Konstruk).

a. *Convergent validity* (Validitas konvergen)

*Convergent Validity* mempunyai 2 patokan angka yang bisa dievaluasi, yakni dengan memakai nilai loading factor ataupun nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Tes

keabsahan dicoba dengan memakai SmartPLS dengan patokan nilai outer loading >0,70 selaku standar pokok, sebaliknya pada riset eksploratif nilai 0,50–0,60 masih bisa didapat (Ghozali & Latan, 2015). Berikutnya, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang bisa diperoleh  $\geq 0,50$  membuktikan bahwa konstruk menjelaskan paling tidak 50% varians indikator-indikatornya (Hair et al., 2019). Selanjutnya hasil pengetesan nilai loading aspek serta AVE.

**Tabel 3. Hasil Nilai Outer Loading**

| Indikator | Nilai Outer Loading | AVE   | Keterangan |
|-----------|---------------------|-------|------------|
| CY1       | 0.808               | 0.532 | Valid      |
| CY2       | 0.904               |       | Valid      |
| CY3       | 0.701               |       | Valid      |
| CY4       | 0.581               |       | Valid      |
| CY5       | 0.600               |       | Valid      |
| KO1       | 0.722               | 0.552 | Valid      |
| KO2       | 0.713               |       | Valid      |
| KO3       | 0.762               |       | Valid      |
| KO4       | 0.782               |       | Valid      |
| KO5       | 0.723               |       | Valid      |
| KO6       | 0.763               |       | Valid      |
| KO7       | 0.735               |       | Valid      |
| KP1       | 0.759               | 0.544 | Valid      |
| KP2       | 0.714               |       | Valid      |
| KP3       | 0.625               |       | Valid      |
| KP4       | 0.750               |       | Valid      |
| KP5       | 0.784               |       | Valid      |
| KP6       | 0.764               |       | Valid      |
| KP7       | 0.709               |       | Valid      |
| KP8       | 0.785               |       | Valid      |
| SC1       | 0.755               | 0.541 | Valid      |
| SC2       | 0.718               |       | Valid      |
| SC3       | 0.756               |       | Valid      |
| SC4       | 0.737               |       | Valid      |
| SC5       | 0.747               |       | Valid      |
| SC6       | 0.698               |       | Valid      |

Sumber : Data diolah SmartPLS, 2026

Hasil percobaan membuktikan bahwa semua indikator mempunyai nilai outer loading yang terletak pada kisaran 0,581 sampai 0,904, yang berarti semua indikator sudah memenuhi batasan minimal 0,50 sebagai kriteria keabsahan konvergen. Tidak hanya itu, angka AVE guna setiap konstruk tercantum lebih dari 0,50, membuktikan bahwa tiap-tiap konstruk sanggup menarangkan lebih dari 50% versi indikatornya. Penemuan ini membenarkan bahwa model mempunyai tingkatan keabsahan konvergen yang baik.

b. *Discriminant Validity* (Validitas Diskriminan)

Untuk memastikan bahwa variabel atau konstruk dalam model pengukuran benar-benar mengukur konsep yang berbeda dan tidak saling tumpang tindih, digunakan validitas diskriminan. Salah satu dari kriteria berikut dapat digunakan untuk mengevaluasi validitas diskriminan: *Fornell-Lacker*, HTMT, atau *cross-loadings*.

Dibandingkan dengan indikator pada konstruk lain, nilai *cross-loading* untuk variabel *cyberloafing*, komitmen organisasi, kinerja karyawan, dan pengendalian diri menunjukkan koefisien korelasi yang lebih tinggi antara indikator-indikator tersebut dan konstruk

masing-masing. Semua indikator dianggap valid berdasarkan hasil yang konsisten dari uji validitas diskriminan dan uji validitas konvergen. Hasil *cross-loading* dari uji validitas diskriminan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Cross Loading Uji Discriminant Validity**

| Indikator | <i>Cyberloafing</i> | Komitmen Organisasi | Kinerja Pegawai | <i>Self-Control</i> | Keterangan |
|-----------|---------------------|---------------------|-----------------|---------------------|------------|
| CY1       | <b>0.808</b>        | 0.073               | 0.158           | 0.035               | Valid      |
| CY2       | <b>0.904</b>        | 0.109               | 0.264           | 0.066               | Valid      |
| CY3       | <b>0.701</b>        | 0.102               | 0.113           | 0.153               | Valid      |
| CY4       | <b>0.581</b>        | 0.145               | 0.035           | 0.041               | Valid      |
| CY5       | <b>0.600</b>        | 0.035               | 0.070           | 0.049               | Valid      |
| KO1       | 0.038               | <b>0.722</b>        | 0.202           | 0.180               | Valid      |
| KO2       | -0.061              | <b>0.713</b>        | 0.130           | 0.205               | Valid      |
| KO3       | 0.079               | <b>0.762</b>        | 0.262           | 0.183               | Valid      |
| KO4       | 0.098               | <b>0.782</b>        | 0.252           | 0.053               | Valid      |
| KO5       | 0.180               | <b>0.723</b>        | 0.202           | 0.053               | Valid      |
| KO6       | 0.167               | <b>0.763</b>        | 0.194           | 0.012               | Valid      |
| KO7       | 0.059               | <b>0.735</b>        | 0.204           | 0.148               | Valid      |
| KP1       | 0.121               | 0.246               | <b>0.759</b>    | 0.259               | Valid      |
| KP2       | 0.158               | 0.208               | <b>0.714</b>    | 0.283               | Valid      |
| KP3       | 0.099               | 0.140               | <b>0.625</b>    | 0.094               | Valid      |
| KP4       | 0.316               | 0.143               | <b>0.750</b>    | 0.106               | Valid      |
| KP5       | 0.223               | 0.233               | <b>0.784</b>    | 0.270               | Valid      |
| KP6       | 0.103               | 0.277               | <b>0.764</b>    | 0.209               | Valid      |
| KP7       | 0.152               | 0.206               | <b>0.709</b>    | 0.122               | Valid      |
| KP8       | 0.143               | 0.206               | <b>0.785</b>    | 0.284               | Valid      |
| SC1       | 0.088               | 0.017               | 0.241           | <b>0.755</b>        | Valid      |
| SC2       | -0.072              | 0.047               | 0.144           | <b>0.718</b>        | Valid      |
| SC3       | 0.129               | 0.094               | 0.240           | <b>0.756</b>        | Valid      |
| SC4       | 0.103               | 0.119               | 0.227           | <b>0.737</b>        | Valid      |
| SC5       | 0.067               | 0.238               | 0.249           | <b>0.747</b>        | Valid      |
| SC6       | -0.011              | 0.172               | 0.118           | <b>0.698</b>        | Valid      |

Sumber : Data diolah SmartPLS, 2026

**Tabel 5. Hasil Heterotrait–Monotrait Ratio (HTMT)**

|                     | <i>Cyberloafing</i> | Kinerja Pegawai | Komitmen Organisasi | <i>Self Control</i> |
|---------------------|---------------------|-----------------|---------------------|---------------------|
| <i>Cyberloafing</i> |                     |                 |                     |                     |
| Kinerja Pegawai     |                     | 0.213           |                     |                     |
| Komitmen Organisasi |                     | 0.185           | 0.311               |                     |
| <i>Self Control</i> |                     | 0.155           | 0.303               | 0.218               |

Sumber : Data diolah SmartPLS, 2026

Semua nilai HTMT antar komponen dalam penelitian ini berada di bawah ambang batas 0,90, berdasarkan hasil uji validitas diskriminan yang dilakukan dengan menggunakan metode HTMT. Hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki tingkat validitas diskriminan yang memadai, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel secara empiris dapat mengukur konsep-konsep yang berbeda dalam model penelitian.

**Tabel 6. Hasil Fornell-Larcker**

|                     | <i>Cyberloafing</i> | <i>Kinerja Pegawai</i> | <i>Komitmen Organisasi</i> | <i>Self Control</i> |
|---------------------|---------------------|------------------------|----------------------------|---------------------|
| <i>Cyberloafing</i> | <b>0.729</b>        |                        |                            |                     |
| Kinerja Pegawai     | 0.224               | <b>0.738</b>           |                            |                     |
| Komitmen Organisasi | 0.117               | 0.287                  | <b>0.743</b>               |                     |
| <i>Self Control</i> | 0.089               | 0.292                  | 0.155                      | <b>0.735</b>        |

Sumber : Data diolah SmartPLS, 2026

Lebih lanjut, berdasarkan validitas diskriminan dengan menggunakan kriteria *Fornell-Larcker*, setiap indikator memiliki nilai loading yang lebih tinggi pada konstraknya sendiri dibandingkan dengan konstruk lainnya. Nilai akar kuadrat AVE dari masing-masing konstruk juga lebih besar daripada korelasi antarkonstrak, sehingga tidak memenuhi syarat validitas diskriminan. Dengan memeriksa semua kriteria evaluasi model eksternal dalam SmartPLS, termasuk outer loading, AVE, dan validitas diskriminan, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan valid dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

c. *Construct Reliability* (Keandalan Konstrak)

Dalam studi ini, uji reliabilitas dilakukan menggunakan SmartPLS melalui evaluasi reliabilitas komposit pada model luar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki nilai *Cronbach's Alpha*, Reliabilitas Komposit (CR), dan rho\_A yang setidaknya sebesar 0,70, sesuai dengan rekomendasi Hair et.al. (2021).

**Tabel 7. Hasil Perhitungan Nilai Cronbach's Alpha, Composite Reliability (CR)**

|                     | <b>Cronbach's Alpha</b> | <b>rho_A</b> | <b>Composite Reliability</b> |
|---------------------|-------------------------|--------------|------------------------------|
| <i>Cyberloafing</i> | 0.807                   | 1.000        | 0.847                        |
| Kinerja Pegawai     | 0.881                   | 0.891        | 0.905                        |
| Komitmen Organisasi | 0.866                   | 0.875        | 0.896                        |
| <i>Self-Control</i> | 0.834                   | 0.843        | 0.876                        |

Sumber : Data diolah SmartPLS, 2026

Seluruh indikator berada dalam bentang yang sangat tinggi, dengan angka berkisar antara 0,807 dan 0,881, menurut kalkulasi *Cronbach's Alpha*. Angka-angka ini membuktikan bahwa instrumen tersebut bisa dipercaya dan tidak berubah-ubah dalam mengukur konstraknya karena nilainya lebih besar dari persyaratan minimal sebesar 0,70. Desain ini mempunyai reliabilitas kombinasi yang sangat kuat serta sanggup digunakan dalam pemodelan persamaan sistemis, berlandaskan nilai-nilai reliabilitas gabungan yang berkisar antara 0,847 sampai 0,905.

Hasil-hasil ini memverifikasi bahwa instrumen riset sudah memenuhi seluruh standar reliabilitas PLS-SEM. Indikator-indikator dalam tiap perspektif sanggup menghasilkan temuan pengukuran yang kuat serta tidak berubah-ubah, begitu juga ditunjukkan oleh skor reliabilitas yang sangat baik. Dengan begitu, angket riset ini dianggap reliabel, yang membuktikan bahwa data yang digabungkan bisa dipercaya serta sesuai untuk dipakai dalam pemodelan persamaan struktural pada langkah berikutnya.

d. Uji Model Fit

**Tabel 8. Hasil Uji Model Fit**

| <b>Parameter</b> | <b>Rule of Thumb</b> | <b>Nilai Parameter</b> | <b>Keterangan</b> |
|------------------|----------------------|------------------------|-------------------|
|------------------|----------------------|------------------------|-------------------|

|            |   |                       |            |
|------------|---|-----------------------|------------|
| SRMR       | Lebih kecil dari 0.10   | 0,077                 | Fit        |
| NFI        | Mendekati nilai 1<br>▪ Ideal $\geq 0.90$ (baik)<br>▪ 0.80-0.90 (cukup)<br>▪ $< 0.80$ (kurang fit) | 0,700                 | Kurang Fit |
| d_ULS      | $> 0.05$  | 2,090                 | Fit        |
| d_G        | $> 0.05$  | 0,722                 | Fit        |
| Chi-Square | $X^2$ statistik $\geq X^2$ tabel  | $558.130 \geq 31,410$ | Fit        |

Nilai SRMR sebesar 0,077, yang terletak di bawah ambang batas 0,10 menurut hasil percobaan kesesuaian model, membuktikan bahwa residu model relatif kecil dan oleh sebab itu bisa merepresentasikan informasi faktual dengan cermat. Persyaratan yang ditetapkan juga terpenuhi oleh nilai *Chi-Square* guna d\_ULS serta d\_G, yang membuktikan bahwa beda antara matriks yang ditinjau serta yang diestimasi tetap di antara batasan yang bisa diterima. Nilai NFI menunjang dalam SEM-PLS dan tidaklah satu-satunya aspek yang memastikan keabsahan model, walaupun angka itu tercantum dalam golongan “kesesuaian kurang baik”.

### Hasil Evaluasi Model Struktur (Inner Model)

Uji kesesuaian model dan pengujian hipotesis mencakup tahap evaluasi model struktural (model internal). Nilai R-kuadrat ( $R^2$ ) digunakan untuk mengevaluasi kesesuaian model. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menganalisis signifikansi korelasi antar variabel. R-kuadrat, F-kuadrat/besaran efek, dan signifikansi hubungan (pengujian hipotesis) merupakan tiga komponen utama evaluasi dalam model internal.

a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 9. Nilai R-Square**

| Variabel Dependen | R-Square | R Square Adjusted |
|-------------------|----------|-------------------|
| Kinerja Pegawai   | 0.185    | 0.157             |

Sumber : Data diolah SmartPLS, 2026

Berdasarkan tabel di atas, nilai *R-square* variabel kinerja pegawai sebesar 0,185, yang berarti variabel independen mampu menjelaskan 18,5% pengaruh terhadap model. Sedangkan sisanya 81,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Nilai ini termasuk kategori lemah, karena  $R^2 < 0.25$ . (Hair *et al.*, 2019).

b. *Effect Size* ( $F^2$ )

**Tabel 10. Hasil Uji Effect Size**

|                     | Cyberloafing | Kinerja Pegawai | Komitmen Organisasi | Self-Control |
|---------------------|--------------|-----------------|---------------------|--------------|
| Cy*Sc*KP            |              | 0.000           |                     |              |
| Cyberloafing        |              | 0.036           |                     |              |
| KO*Sc*KP            |              | 0.011           |                     |              |
| Kinerja Pegawai     |              |                 |                     |              |
| Komitmen Organisasi |              |                 | 0.070               |              |
| Self-Control        |              |                 |                     | 0.055        |

Sumber : Data diolah SmartPLS, 2026

Berdasarkan hasil pengujian dapat dijelaskan sebagai berikut :

- *Cyberloafing* terhadap kinerja pegawai

Nilai  $f^2 = 0.036$ , menunjukkan bahwa *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai termasuk dalam kategori efek kecil. Hal ini mengindikasikan bahwa *cyberloafing* memberikan kontribusi terhadap variasi kinerja pegawai, namun dalam tingkat yang rendah.

- **Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai**  
 Angka  $f^2 = 0.070$ , membuktikan bahwa efek komitmen badan pada kemampuan karyawan terhitung dalam golongan dampak kecil. Maksudnya, komitmen institusi berkontribusi kepada kenaikan kemampuan karyawan, namun besarnya pengaruh relatif terbatas.
- ***Cyberloafing* x *self-control* terhadap kinerja pegawai**  
 Efek moderasi pengendalian diri terhadap hubungan antara *cyberloafing* dan kinerja karyawan sangatlah kecil, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai  $f^2$  sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,02. Angka ini dapat diklasifikasikan sebagai efek minimal (secara praktis tidak signifikan) karena nilainya lebih kecil dari ambang batas minimum yang disarankan sebesar 0,02 untuk efek sedang.
- **Komitmen organisasi x *self control* terhadap kinerja pegawai**  
 Efek moderasi pengendalian diri terhadap hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan sangat kecil, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai  $f^2$  sebesar 0,011. Nilai ini dianggap sebagai efek kecil karena nilainya lebih rendah dari ambang batas 0,02. Hal ini menunjukkan bahwa dampak komitmen organisasi terhadap kinerja tidak meningkat maupun menurun secara signifikan akibat tingkat pengendalian diri karyawan.

c. Analisis Hipotesis

Berdasarkan data penelitian, hipotesis diuji menggunakan T-Statistik dan *P-Value* melalui *path coefficient bootstrapping* di SmartPLS. Pengujian dilakukan dengan uji satu arah (*one-tailed test*). Hipotesis diterima jika *P-Value* < 0,05 atau T-Statistik > 1,65, menunjukkan pengaruh signifikan antara variabel independen, dependen, dan moderasi.

**Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis melalui *Path Coefficient Bootstrapping***

|   | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics ( O/STDEV ) | P-Values |
|---|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| (H1) <i>Cyberloafing</i> -> Kinerja Pegawai | 0.179               | 0.193           | 0.090                      | 1.983                    | 0.024    |
| (H2) Komitmen Organisasi -> Kinerja Pegawai | 0.247               | 0.256           | 0.073                      | 3.384                    | 0.000    |
| (H3) Cy*Sc*KP -> Kinerja Pegawai            | 0.006               | 0.048           | 0.102                      | 0.058                    | 0.477    |
| (H4) KO*Sc*KP -> Kinerja Pegawai            | 0.093               | 0.079           | 0.079                      | 1.183                    | 0.119    |

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2026

Berdasarkan tabel 10, pengaruh antar variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh faktor *Cyberloafing* terhadap Kinerja Pegawai

Bersumber pada hasil percobaan, koefisien alur untuk pengaruh *cyberloafing* terhadap kemampuan pekerja sebesar 0,179, dengan angka p sebesar 0,024 serta statistik t sebesar 1,983. Dampak ini secara statistik penting apabila statistik T lebih besar dari 1,65 serta angka p lebih kecil dari 0,05. Kenaikan *cyberloafing* diiringi oleh kenaikan kemampuan pegawai, sesuai dengan koefisien alur positif. Namun demikian,

temuan ini bertentangan dengan hipotesis awal yang menyatakan adanya pengaruh negatif dari *cyberloafing* terhadap kinerja. Oleh karena itu, meskipun hubungan yang ditemukan signifikan tetapi Hipotesis 1 dinyatakan tidak terbukti.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian jalur antara komitmen terhadap kinerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.247, dengan t-statistik 3.384 dan *p-value* 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini membuktikan jika komitmen pegawai kepada perusahaan berkorelasi positif dengan kemampuan. Tingkat keterikatan emosional, kepatuhan, serta kesiapan pegawai untuk memberikan partisipasi terbaik dalam menggapai tujuan institusi semua terlihat dalam komitmen institusi. Pegawai yang sangat berkomitmen biasanya membuktikan tingkatan motivasi, keikutsertaan kegiatan, serta rasa tanggung jawab yang lebih besar dalam melaksanakan tugasnya. Akibatnya, baik jumlah ataupun kualitas kemampuan juga bertambah. Dengan begitu, hipotesis kedua, yaitu bahwa komitmen kepada perusahaan menaikkan kinerja pegawai, teruji akurat.

3. Pengaruh *Cyberloafing x Self Control* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur 0,006, T-statistik 0,058 (<1,65), dan *p-value* 0,477 (> 0,05) menunjukkan bahwa efek moderasi *self-control* terhadap hubungan antara *cyberloafing* dan kinerja tidak signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat *self-control* pegawai tidak secara nyata mengubah arah maupun berpengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja. Namun, dalam hal ini, *cyberloafing* kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor situasional, seperti beban kerja, budaya organisasi, atau pengawasan kerja, sehingga peran *self-control* menjadi kurang dominan. Sehingga, meskipun pegawai memiliki tingkat *self-control* yang baik, hal tersebut belum tentu mampu memoderasi dampak *cyberloafing* terhadap kinerja. Oleh karena itu Hipotesis 3 ini tidak terbukti.

4. Pengaruh Komitmen Organisasi x *Self Control* Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai koefisien interaksi sebesar 0,093 dengan T-statistik 1,183 dan *p-value* 0,119 menunjukkan bahwa efek moderasi *self-control* pada hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja pegawai tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa *self-control* tidak secara nyata memperkuat maupun memperlemah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja cenderung bersifat langsung, sehingga tidak bergantung pada tinggi rendahnya *self-control* pegawai. Oleh karena itu. Hipotesis 4 ini tidak terbukti.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara beragam oleh komitmen organisasi dan *cyberloafing*. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh variabel *cyberloafing*. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adelina N. Et al., 2023, dan Fiqri Hadi et al., 2025, yang menjelaskan bahwa semakin sering karyawan melakukan *cyberloafing*, semakin baik pula kinerja mereka. Jika dilakukan secara moderat, *cyberloafing* dapat berfungsi sebagai istirahat singkat yang membantu pekerja menghindari kelelahan dan tetap berkinerja optimal.

Variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini mendukung penelitian Zahra Sabah et al., (2023) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja. Selanjutnya, penelitian oleh Dewi Fatmasari et al. (2023) dan Riris

Rotua *et al.* (2019) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

Peran *self-control* dalam memoderasi hubungan antara *cyberloafing* dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa *self-control* tidak terbukti memoderasi hubungan antara *cyberloafing* dan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan untuk mengakses internet tidak bergantung pada karakter disiplin pribadi. Oleh karena itu, *self-control* tidak berfungsi sebagai faktor penguat atau pelemah dalam hubungan antara penggunaan internet dan hasil kerja.

Begitu juga, komitmen organisasi karyawan tidak terbukti diperkuat atau dilemahkan oleh peran pengendalian diri dalam memoderasi hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Komitmen organisasi biasanya berdampak langsung pada kinerja, sehingga hal ini tidak bergantung pada tingkat pengendalian diri karyawan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa fenomena *cyberloafing* dan komitmen organisasi merupakan variabel penting yang berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Praktik *cyberloafing* dalam kehidupan sehari-hari dapat berfungsi sebagai mekanisme pemulihan kognitif serta jeda singkat yang efektif dalam mengurangi kejenuhan kerja, sehingga perilaku ini mampu meningkatkan produktivitas setelah periode relaksasi. Namun demikian, variabel *self-control* tidak mampu menunjukkan signifikansi statistik dalam memoderasi pengaruh kedua variabel independen tersebut terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini mengindikasikan bahwa motivasi intrinsik dan proses pemulihan psikologis memiliki peran yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja dibandingkan dengan kemampuan regulasi perilaku individu secara internal.

## REFERENSI

- A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- 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>
- Al Utsmani, M. M., & Sukarno, G. (2022). Analisis Stres Kerja dan Cyberloafing terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Tuban. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 983–995. <https://doi.org/10.31539/jomb.v4i2.4362>
- Alharthi, S., Levy, Y., Wang, L., & Hur, I. (2021). Employees' Mobile Cyberslacking and Their Commitment to the Organization. *Journal of Computer Information Systems*, 61(2), 141–153. <https://doi.org/10.1080/08874417.2019.1571455>
- Budiarti, I., & Pratama, L. (2022). PENGENDALIAN DIRI, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN PERILAKU CYBERLOAFING TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Jasa e-Logistik Bisnis di Bandung). *Journal of Economics, Management, Business and Accounting*. <https://doi.org/10.34010/jemba.v2i1.6842>
- Cahyaningrum, W., & Yulianti, A. E. (2022). Self Control, Motivation and Cyberloafing on the Performance of High School and Vocational School Employees in Tarakan during the COVID 19 Pandemic. *Formosa Journal of Science and Technology*, 1(7), 839–852. <https://doi.org/10.55927/fjst.v1i7.1793>
- Desnirita, D., & Puriatna Sari, A. (2022). Dampak Beban Kerja Dan Prilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dwidaya World Wide Cabang Wilayah Dki Jakarta. *Jurnal Akademi Akuntansi Indonesia Padang*, 2(1), 1–13. <https://doi.org/10.31933/jaaip.v2i1.540>
- Ghozali, Imam dan Hengky Latan (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.

- Hair, J.F., Risher, J.J., Sarstedt, M., & Ringle, C.M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(!), 2-24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Muhtarom, A., Suprpto, H., & Sa'adah, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Cyberloafing dengan Regulasi Diri Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 5(1), 115–125.
- Senevirathne, Y. Y., & Kularathne, H. M. R. . (2021). Does Cyberloafing Adversely Effect to Employee Performance ? *Asian Journal of Social Science and Management Technology*, 3(2), 1–6.
- Sitorus, R. R., Nugrahaningsih, H., Yani, A. S., & Gunawan, G. U. (2019). Pengaruh komitmen organisasi dan cyberloafing terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh prosedur kerja (SOP). *Media Manajemen Jasa*, 7(2). 18-33. [www.journal.uta45jakarta.ac.id](http://www.journal.uta45jakarta.ac.id)
- 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>
- Muhtarom, A., Suprpto, H., & Sa'adah, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Cyberloafing dengan Regulasi Diri Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal E-Bis (Ekonomi- Bisnis)*, 5(1), 115–125.
- Ozler, D. E., & Polat, G. (2012). Cyberloafing phenomenon in organizations: Determinants and impacts. *International Journal of eBusiness and eGovernment Studies*, 4(2), 1-15.
- Zahmat Doost, E., & Zhang, W. (2024). The effect of social media use on job performance with moderating effects of Cyberloafing and job complexity. *Information Technology & People*, 37(4), 1775-1801.
- Zhong, J., Chen, Y., Yan, J., & Luo, J. (2022). The mixed blessing of cyberloafing on innovation performance during the COVID-19 pandemic. *Computers in Human Behavior*, 126(March 2021). <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.106982>