

Pengaruh Kontrol Diri, *Adversity Quotient*, Dan *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Bandar Lampung

M.Daffa Aqilah^{1*}, Nova Mardiana²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen, Universitas Lampung, Bandar Lampung, Indonesia

Email: ^{1*}daffaaqilah114@gmail.com, ²nova.mardiana@gmail.com

(* : coressponding author)

Abstrak – Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kontrol diri, *adversity quotient*, dan *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia cabang Bandar Lampung. Pendekatan yang digunakan yaitu kuantitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi kepustakaan. Sampel dalam penelitian sebanyak 115 responden dengan teknik pengambilan sampel yaitu *convenient sampling*. Penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas yaitu kontrol diri, *adversity quotient*, dan *cyberloafing* serta 1 variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Uji hipotesis menggunakan uji parsial (t) dan analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana (parsial). Penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan dengan variabel kontrol diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Adversity quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Cyberloafing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran dari penelitian ini yakni manajemen disarankan untuk memberikan pengertian kepada para karyawan untuk melakukan banyak hal menyenangkan dalam bekerja meskipun beresiko tinggi, memberikan dukungan kepada karyawan yang melakukan kesalahan agar mudah bangkit dan bekerja seperti biasa, memberikan pengertian ketika tidak mendapat jatah liburan yang sesuai, memberikan perhatian yang pendapatnya berbeda dengan atasan. Para karyawan juga disarankan agar mengurangi intensitas mengunduh musik/film/video saat jam kerja, sehingga perilaku *cyberloafing* dapat dicegah dan rutin mencatat pencapaian kinerja setelah tuntas melakukan suatu pekerjaan.

Kata Kunci: Kontrol Diri, *Adversity Quotient*, *Cyberloafing*, Kinerja Karyawan

Abstract –The purpose of this research is to determine the influence of self-control, *adversity quotient*, and *cyberloafing* on the performance of employees of PT Pos Indonesia Bandar Lampung branch. The approach used is descriptive quantitative. Data collection techniques use questionnaires and literature study. The sample in the research was 115 respondents with a sampling technique, namely *convenient sampling*. This research uses 3 independent variables, namely self-control, *adversity quotient*, and *cyberloafing* and 1 dependent variable, namely employee performance. Hypothesis testing uses the partial test (t) and data analysis uses simple linear regression analysis (partial). This research supports the proposed hypothesis with the self-control variable having a positive and significant effect on employee performance. *Adversity quotient* positive and significant effect on employee performance. *Cyberloafing* positive and significant effect on employee performance. Suggestions from this research are that management is advised to provide understanding to employees to do lots of fun things at work even though they are high risk, provide support to employees who make mistakes so that they can easily get up and work as usual, provide understanding when they don't get the appropriate vacation allowance, provide concerns whose opinions differ from those of superiors. Employees are also advised to reduce the intensity of downloading music/films/videos during working hours, so that behavior *cyberloafing* can be prevented and routinely record performance achievements after completing a job.

Keywords: Self Control, *Adversity Quotient*, *Cyberloafing*, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi menuntut sumber daya manusia (SDM) untuk bekerja lebih baik. SDM merupakan aset penting perusahaan yang aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan untuk kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola SDM agar mampu melaksanakan tugas dan memberikan kontribusi optimal, serta mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kinerja.

Menjalankan bisnis membutuhkan berbagai sumber daya, termasuk SDM yang mumpuni. Salah satu faktor keberhasilan perusahaan adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja karyawan, yang sangat dipengaruhi oleh kontrol diri. Kontrol diri adalah kemampuan individu untuk mengamati situasi dan lingkungannya, menentukan perilaku sesuai keadaan, dan mengendalikan diri



untuk menampilkan perilaku positif. Menurut Gunarsa (2006), kontrol diri dapat bervariasi dari tinggi, sedang, hingga rendah. Tangney *et al.* (2004) dan Prasetya (2020) menyatakan bahwa kontrol diri tinggi mengarahkan perilaku positif, sementara kontrol diri rendah dapat menyebabkan masalah.

Selain kontrol diri, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *adversity quotient* (AQ). AQ adalah kecerdasan untuk menghadapi kesulitan dan tidak mudah menyerah. Stein dan Book (2004) serta Braes dan Brook dalam Titus *et al.* (2013) menyatakan bahwa AQ adalah kemampuan untuk mengatasi peristiwa tidak menyenangkan dan situasi penuh tekanan dengan tenang. Jackson *et al.* (2007) dan Stoltz (2005) menggambarkan AQ sebagai kecerdasan untuk menghadapi hambatan dan tantangan hidup, yang menentukan kesuksesan seseorang. AQ membantu individu meningkatkan ketahanan dan menghadapi tantangan dengan sikap positif, sehingga individu dengan AQ tinggi lebih mampu meraih sukses dalam situasi apapun.

Cando dan Villacastin (2014) menyatakan bahwa AQ merupakan prediktor kesuksesan yang lebih baik daripada IQ dan keterampilan sosial. Oleh karena itu, karyawan harus memiliki keterampilan manajemen kesulitan selain kecerdasan intelektual. AQ adalah kemampuan individu untuk bertahan dalam menghadapi kesulitan hingga mencapai kesuksesan.

Teknologi internet membuat operasional perusahaan lebih efektif dan efisien, tetapi juga dapat menyebabkan *cyberloafing*, yaitu penggunaan internet untuk kepentingan pribadi selama jam kerja (Lim, 2002; Ozler dan Polat, 2012). *Cyberloafing* dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal, serta dapat mengurangi kelelahan jika dilakukan dengan kontrol diri yang tinggi (Blanchard dan Henle, 2008; Ozler dan Polat, 2012).

Menurut APJII (2023), penggunaan internet di Indonesia terus meningkat, dengan 215,63 juta pengguna pada 2023. Mayoritas pengguna adalah laki-laki (79,32%) dan kelompok usia 13-18 tahun (98,2%). Pengguna internet terbesar adalah karyawan (90,90%), yang sering mengakses media sosial (90,15%) dan chatting online (80,86%).

Kinerja adalah faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja individu merupakan hasil kerja karyawan berdasarkan tanggung jawab mereka, sementara kinerja organisasi adalah perpaduan antara kinerja individu dan kelompok (Koopmans *et al.*, 2014). Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi (Mangkunegara, 2012).

Penelitian menunjukkan bahwa kontrol diri, *adversity quotient* (AQ), dan perilaku *cyberloafing* mempengaruhi kinerja karyawan. Paramitha *et al.* (2021) dan Ernawati *et al.* (2021) menemukan bahwa kontrol diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Kirana *et al.* (2024) menemukan sebaliknya. Cyntia (2016) dan Laura & Sunjoyo (2009) menyatakan bahwa AQ berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun Abaña *et al.* (2016) menyatakan bahwa AQ tidak berpengaruh. Untuk *cyberloafing*, Paramitha *et al.* (2021) menemukan pengaruh negatif, sedangkan Santoso *et al.* (2022) menemukan pengaruh positif.

PT. Pos Indonesia (Persero) adalah BUMN yang bergerak di bidang jasa kurir, logistik, dan transaksi keuangan. Berdasarkan data internal Kantor Pos Bandar Lampung (2022), cabang ini memiliki 162 karyawan yang tersebar di berbagai daerah. Kinerja perusahaan mengalami penurunan di berbagai divisi sejak 2021, kecuali divisi audit yang mencapai target.

Hasil survei dan wawancara dengan manajer SDM PT Pos Indonesia cabang Bandar Lampung menunjukkan adanya indikasi lemahnya kontrol diri karyawan, seperti mudah terdistraksi, kesulitan fokus, dan penurunan hasil kinerja. Banyak karyawan juga tidak memiliki semangat kerja dan sering melakukan *cyberloafing*, seperti bermain media sosial dan e-commerce saat jam kerja. Masalah-masalah ini telah direspon oleh perusahaan melalui himbauan dan sidak untuk mencegah dampak negatif pada kinerja dan keuntungan perusahaan.

Berdasarkan berbagai data yang disajikan di atas ditambah fenomena yang ada menunjukkan bahwa PT. Pos Indonesia Cabang Bandar Lampung memiliki masalah yang membuat peneliti menemukan solusi dari permasalahan tersebut, sehingga peneliti telah melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kontrol Diri, *Adversity Quotient*, dan *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Bandar Lampung”**.

2. METODE

2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah PT Pos Indonesia cabang Bandar Lampung.

2.2 Jenis Penelitian

Pendekatan kuantitatif digunakan pada penelitian ini dan termasuk dalam penelitian deskriptif. Terdapat dua variabel dalam penelitian ini yakni variabel bebas dan variabel terikat mempengaruhi variabel.

2.3 Sumber Data

Peneliti memperoleh sumber data primer dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada objek penelitian dan diisi langsung oleh responden. Peneliti memperoleh data kualitatif langsung dari Kantor Pos Bandar Lampung, seperti penjelasan secara umum dan struktur perusahaan, hasil penyebaran kuesioner, dan beragam informasi lainnya yang dapat membantu jalannya penelitian ini. Data sekunder dalam penelitian ini berasal arsip dan dokumentasi PT Pos Indonesia cabang Bandar Lampung serta dari penelitian terdahulu, literatur, karyawan, dan jurnal yang ada kaitannya dengan masalah yang dibahas pada penelitian ini.

2.4 Metode Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Pengumpulan data melalui kuesioner adalah metode pengumpulan data yang efisien disebabkan kuesioner dapat dikirim melalui surat atau disebar dan diisi secara daring. Pada penelitian ini, Skala Likert menjadi alat untuk melakukan pengukuran ini, dimana skor setiap jawaban responden, yaitu: jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, Setuju (S) diberi skor 4, Netral (N) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.

b. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan kegiatan pengumpulan berbagai bahan terkait dengan penelitian terdahulu yang berasal dari sejumlah jurnal ilmiah, literatur-literatur, serta beragam publikasi lain yang bisa dijadikan sumber penelitian.

2.5 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Pos Indonesia cabang Bandar Lampung yang berjumlah 162 orang. Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel berupa convenient sampling dengan ukuran sampel sesuai dengan teorinya Slovin. Berikut ini cara menentukan ukuran sampel berdasarkan rumus Slovin (Sevilla et al., 2007).

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = jumlah sampel yang dicari

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan 10 %

Penelitian ini menggunakan batas toleransi kesalahan sebesar 5%. Alasannya adalah dalam setiap penelitian tidak mungkin hasilnya sempurna 100%. Semakin sedikit sampel yang digunakan maka semakin besar potensi tingkat kesalahan. Jumlah populasi yang digunakan sebagai dasar perhitungan adalah 162 orang dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}n &= \frac{162}{1 + 162 \times 5\%^2} \\n &= \frac{162}{1 + 162 \times 0,0025} \\n &= \frac{162}{1 + 0,405} \\n &= \frac{162}{1,405} \\n &= 115,3 \\n &= 115\end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan sampel yang telah dilakukan di atas, peneliti mengambil sampel sebanyak 115 responden dari jumlah populasi yang ada di PT Pos Indonesia cabang Bandar Lampung.

2.6 Definisi Operasional Variabel

a. Variabel bebas (*Independent variable*)

Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau terikat (Sugiyono,2018). Penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas yaitu Kontrol Diri (X1), *Adversity Quotient* (X2), dan *Cyberloafing* (X2).

b. Variabel Terikat (*Dependent variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono,2018). Penelitian ini menggunakan 1 variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

2.7 Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2018). Peneliti menggunakan teknik uji validitas berupa teknik analisis faktor dengan bantuan software SPSS versi 25. Tingkat interkorelasi antar variabel dilakukan dengan metode *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan dapat atau tidaknya dilakukan analisis faktor. Apabila nilai KMO MSA lebih besar dari 0,5 maka proses analisis dapat dilanjutkan. Keabsahan butir kuesioner dapat diketahui jika nilai faktor *loading* $\geq 0,5$. Apabila terdapat nilai faktor *loading* $< 0,5$ maka wajib dikeluarkan dan begitu seterusnya hingga tiada lagi nilai kurang dari 0,5 atau menjadi cross loading.

b. Uji Reliabilitas

Kuesioner dikategorikan reliabel atau handal apabila jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten antar waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Teknik yang digunakan untuk melakukan pengujian reliabilitas menggunakan uji *Cronbach Alpha*. Suatu kuesioner dapat dianggap valid apabila nilai *Cronbach Alpha* yang dihasilkan lebih besar dari 0,6. Pengukuran reliabilitas pertanyaan dalam instrumen kuesioner pada penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha* (α), dengan syarat nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,5.

2.8 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya serta variabel pengganggu mempunyai distribusi normal atau tidak normal (Ghozali, 2018). Uji normalitas data dapat diuji dengan teknik *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan syarat apabila nilai signifikansi $> 5\%$ atau 0,5, maka data memiliki distribusi normal, Apabila hasil uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* menghasilkan nilai signifikansi $< 5\%$ atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

2.9 Uji Analisis Data

a. Analisis Data Deskriptif

Metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

b. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian data untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen, maka digunakanlah uji parsial atau uji t dengan uji regresi linear sederhana. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel-variabel bebas yaitu variabel Kontrol Diri (X1), *Adversity Quotient* (X2), dan *Cyberloafing* (X3) berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi sebesar 5%, dengan bentuk pengujian hipotesis dengan cara membandingkan dengan dengan ketentuan sebagai

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Hasil Penelitian

a. Deskripsi Hasil Penelitian Variabel Kontrol Diri

Tabel 1. Rata-rata Jawaban Responden Tentang Kontrol Perilaku

No	Pertanyaan	Rata-rata
1	Saya merasa sulit untuk menolak tawaran untuk membolos saat jam kerja	4,36
2	Saya merasa panik saat menghadapi situasi darurat saat bekerja	4,35
3	Saya selalu menjaga sikap dimanapun berada	4,61
4	Saya akan melakukan banyak hal yang menyenangkan meski penuh resiko	4,29
5	Saya dapat merubah lingkungan kerja sesuai kebutuhan	4,52
6	Saya dapat menengahkan suasana saat terjadi perselisihan di lingkungan kerja saya	4,37
7	Saya dapat membuat aturan yang ketat untuk menertibkan karyawan	4,47
8	Saya beristirahat sejenak ketika merasa tertekan dalam pekerjaan	4,41
9	Saya selalu mengungkapkan suatu hal yang tidak saya sukai secara terang-terangan	4,44
10	Saya akan marah apabila bawahan kurang menghargai saya	4,40
11	Saya bekerja sesuai skala prioritas	4,43
Rata-rata		4,42

Tabel 1 menunjukkan hasil rata-rata skor sebesar 4,42 bahwa secara keseluruhan, responden cenderung memiliki tingkat kontrol perilaku yang tinggi. Angka ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa mampu untuk mengelola perilaku mereka dengan baik dalam berbagai konteks. Hasil ini menjadi indikasi bahwa responden merasa percaya diri dalam mengelola perilaku mereka, memiliki kesadaran diri yang baik, serta mampu beradaptasi dengan baik terhadap perubahan dan tantangan yang mungkin muncul dalam kehidupan sehari-hari.

Tabel 2. Rata-rata Jawaban Responden Tentang Kontrol Kognitif

No	Pertanyaan	Rata-rata
1	Saya dapat menyusun rencana kerja secara akurat	4,34
2	Saya dapat merencanakan pekerjaan yang akan dilakukan setiap hari	4,48
3	Saya memiliki catatan yang berisi rencana kerja	4,37
4	Saya terbiasa berpikir sebelum bertindak saat mengerjakan sesuatu	4,41
5	Saya mensyukuri setiap terjadinya perbedaan pendapat di lingkungan kerja saya	4,34
6	Saya berpikir bahwa kegagalan adalah musibah	4,36
7	Saya takut rekan kerja saya marah ketika saya tidak ikut kumpul bersama	4,43
8	Saya menganggap bahwa kegagalan yang saya alami diakibatkan oleh orang lain	4,46
Rata-rata		4,40

Tabel 2 menunjukkan hasil rata-rata jawaban responden sebesar 4,40 dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, responden memiliki tingkat kontrol kognitif yang tinggi. Mayoritas dari responden merasa memiliki kemampuan yang baik dalam mengatur dan mengelola proses berpikir mereka. Kontrol kognitif dapat berperan yang signifikan dalam membantu seseorang merencanakan, mengelola tugas sehari-hari, mengendalikan impuls, mengelola emosi, dan belajar dari pengalaman.

Tabel 3. Rata-rata Jawaban Responden Tentang Kontrol Desisional

No	Pertanyaan	Rata-rata
1	Saya memutuskan sesuatu sesuai hati nurani	4,37
2	Saya tahu kapan harus bicara dan diam saat rapat kerja	4,34
3	Saya melaksanakan perintah atasan selama itu tidak bertentangan dengan aturan yang berlaku	4,38
4	Saya memutuskan sesuatu apabila menurut saya itu baik	4,47
Rata-rata		4,39

Tabel 3 menunjukkan hasil rata-rata jawaban responden sebesar 4,39, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa yakin dan mampu dalam membuat keputusan yang baik. Hal ini mencerminkan kemampuan mereka untuk mengevaluasi informasi dengan cermat, mempertimbangkan berbagai opsi, dan membuat keputusan yang sesuai. Kemampuan untuk mengendalikan proses pengambilan keputusan mampu membuat seseorang memecahkan masalah dengan lebih efektif.

b. Deskripsi Hasil Penelitian Variabel *Adversity Quotient*

Tabel 4. Rata-rata Jawaban Responden Tentang *Control*

No	Pertanyaan	Rata-rata
1	Saya dapat mengendalikan situasi ketika sedang mengalami kemunduran	4,37

2	Hidup saya tidak akan terpengaruh apabila ada proyek berprioritas tinggi dibatalkan	4,37
3	Saya tidak mudah menyerah apabila ada hambatan saat ada janji penting	4,56
4	Saya mampu menyeimbangkan urusan pribadi dengan urusan pekerjaan	4,39
5	Saya tidak akan terpengaruh apabila komputer kantor rusak secara terus-menerus	4,47
Rata-rata		4,43

Tabel 4 menunjukkan hasil rata-rata jawaban responden sebesar 4,43 terkait dengan kontrol. Skor ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, responden cenderung merasa memiliki tingkat kontrol yang tinggi terhadap keadaan mereka. tingkat kontrol yang tinggi memiliki kemampuan yang lebih baik untuk menghadapi dan mengatasi tantangan atau kesulitan yang dihadapi dalam kehidupan.

Tabel 5. Rata-rata Jawaban Responden Tentang *Origin & Ownership*

No	Pertanyaan	Rata-rata
1	Saya merasa bertanggungjawab untuk memperbaiki keadaan ketika diabaikan untuk mendapatkan promosi	4,40
2	Saya harus memperbaiki diri ketika diabaikan oleh atasan	4,38
3	Saya pantang menyerah ketika dokumen yang dicari sukar ditemukan	4,42
4	Saya pantang putus asa ketika tidak memiliki uang yang cukup	4,44
5	Saya merasa bersalah apabila melakukan kegiatan yang membuang waktu	4,38
Rata-rata		4,41

Tabel 5 menunjukkan hasil rata-rata jawaban responden sebesar 4,41 tentang *origin and ownership*. Skor tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan, responden memiliki persepsi positif atau pemahaman yang kuat terkait dengan konsep asal-usul dan kepemilikan.

Tabel 6.1 Rata-rata Jawaban Responden Tentang Reach

No	Pertanyaan	Rata-rata
1	Saya dapat mengendalikan diri ketika banyak orang tak sependapat dengan saya	4,46
2	Saya bertanggungjawab untuk merubah situasi kerja yang tidak memuaskan	4,42
3	Ketika saya tidak berolahraga dengan teratur maka hidup saya akan terpengaruh	4,39
4	Kritikan orang lain dapat mempengaruhi saya	4,40
5	Saya tetap berjuang meski telah kehilangan sesuatu yang penting bagi saya	4,38
Rata-rata		4,41

Tabel 6 menunjukkan hasil rata-rata jawaban responden sebesar 4,41 tentang reach menunjukkan bahwa mayoritas responden menganggap bahwa hal atau situasi yang ditinjau memiliki dampak atau pengaruh yang luas dalam lingkup yang relevan. Hal ini mencerminkan pemahaman yang dalam tentang bagaimana individu dapat memengaruhi dan merespons lingkungannya dengan cara yang positif, serta tanggung jawab yang kuat terhadap pengambilan tindakan untuk mencapai dampak yang diinginkan.

Tabel 7. Rata-rata Jawaban Responden Tentang *Endurance*

No	Pertanyaan	Rata-rata
1	Saya mudah bangkit ketika telah melakukan kesalahan	4,36
2	Saya tetap semangat ketika tidak mendapatkan waktu liburan yang sesuai	4,35
3	Saya merasa bertanggungjawab ketika perusahaan tidak memenuhi tujuannya	4,37
4	Saya tidak terpengaruh ketika melewatkan janji penting	4,47
5	Saya pantang menyerah ketika atasan saya tidak sependapat dengan keputusan saya	4,35
Rata-rata		4,38

Tabel 7 menunjukkan hasil rata-rata jawaban responden sebesar 4,38 terlihat bahwa keberhasilan responden dalam mempertahankan semangat, tanggung jawab, dan ketahanan dalam menghadapi berbagai tantangan dan ketidakpastian dalam kehidupan, baik itu dalam konteks kesalahan pribadi, tekanan pekerjaan, atau konflik dalam hubungan professional. Hal ini mencerminkan kemampuan untuk tetap teguh dan berkomitmen terhadap tujuan mereka meskipun dihadapkan pada rintangan atau hambatan.

c. Deskripsi Hasil Penelitian Variabel *Cyberloafing*

Tabel 8. Rata-rata Jawaban Responden Tentang *Minor Cyberloafing*

No	Pertanyaan	Rata-rata
1	Saya rutin berkunjung ke situs berita saat jam kerja	4,25
2	Saya rutin mengirim dan menerima pesan pribadi saat jam kerja	4,29
3	Saya rutin berkunjung ke situs yang berkaitan dengan olahraga dan hiburan saat jam kerja	4,34
4	Saya rutin berkunjung ke media sosial (seperti <i>Facebook</i> , <i>X (Twitter)</i> , <i>Instagram</i> , <i>Tiktok</i> , <i>Youtube dsb</i>) saat jam kerja	4,19
5	Saya rutin berkunjung ke situs belanja <i>online</i> saat jam kerja	4,2
Rata-rata		4,25

Tabel 8 menunjukkan rata-rata jawaban responden sebesar 4,25 tentang *minor cyberloafing* yang sebagian besar responden cenderung melakukan kegiatan-kegiatan tersebut selama jam kerja yang memengaruhi produktivitas dan fokus karyawan saat jam kerja. Aktivitas *cyberloafing* seperti mengakses situs berita, media sosial, dan belanja *online* dapat mengganggu fokus dan produktivitas responden.

Tabel 9. Rata-rata Jawaban Responden Tentang *Serious Cyberloafing*

No	Pertanyaan	Rata-rata
1	Saya membuka situs judi <i>online</i> saat jam kerja	3,70
2	Saya membuka dan mengelola situs pribadi saat jam kerja	3,99
3	Saya membuka situs yang mengadnung unsur pornografi saat jam kerja	3,74
4	Saya membuka dan bermain <i>game online</i> saat jam kerja	3,93
5	Saya rutin mengunduh musik/film/video saat jam kerja	4,06
Rata-rata		3,88

Tabel 9 menunjukkan hasil rata-rata jawaban responden sebesar 3,88 tentang *serious cyberloafing*. Responden menunjukkan kecenderungan untuk terlibat dalam berbagai perilaku *serious cyberloafing* selama jam kerja termasuk mengakses situs judi *online*, mengelola situs pribadi, mengakses konten pornografi, bermain game *online*, dan mengunduh konten multimedia seperti musik, film, atau video. Aktivitas tersebut tidak hanya dapat mengganggu fokus dan kinerja individu, tetapi juga dapat melanggar kebijakan perusahaan dan menciptakan ketidaknyamanan di tempat kerja.

d. Deskripsi Hasil Penelitian Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 10 Rata-rata Jawaban Responden Tentang Kinerja Tugas

No	Pertanyaan	Rata-rata
1	Perencanaan kerja saya telah maksimal	4,34
2	Saya rutin mencatat hasil pencapaian saya dalam pekerjaan saya	4,33
3	Saya dapat memisahkan antara masalah pribadi dengan masalah pekerjaan dalam bekerja	4,43
4	Saya dapat mengerjakan pekerjaan saya dengan baik	4,45
Rata-rata		4,38

Tabel 10 menunjukkan rata-rata hasil responden mengenai kinerja tugas sebesar 4,38 bahwa secara keseluruhan memberikan penilaian yang positif terhadap kinerja dalam tugas-tugas yang terkait. Mayoritas responden merasa telah melakukan perencanaan kerja secara maksimal, mencatat hasil pencapaian dalam pekerjaan, memisahkan antara masalah pribadi dan pekerjaan saat bekerja, dan mampu melakukan pekerjaan mereka dengan baik.

Tabel 11. Rata-rata Jawaban Responden Tentang Kinerja Kontekstual

No	Pertanyaan	Rata-rata
1	Saya berani mengambil tanggungjawab lebih	4,46
2	Saya dapat memulai pekerjaan baru ketika pekerjaan lama saya telah tuntas	4,42
3	Saya bekerja dengan menjaga keterampilan kerja saya agar tetap terbarukan	4,45
4	Saya dapat menciptakan solusi yang kreatif untuk setiap masalah baru yang hadir	4,37

5	Saya aktif berpartisipasi dalam rapat kerja	4,38
Rata-rata		4,41

Tabel 11 menunjukkan rata-rata hasil responden mengenai kinerja kontekstual sebesar 4,41 bahwa mayoritas responden merasa berani mengambil tanggung jawab yang lebih besar, mampu untuk memulai pekerjaan baru setelah menyelesaikan pekerjaan yang sebelumnya, menjaga keterampilan kerja mereka dengan baik untuk tetap terbarukan, menciptakan solusi yang kreatif untuk masalah-masalah baru yang muncul, dan aktif berpartisipasi dalam rapat kerja. Kinerja kontekstual yang baik mampu membantu dalam meningkatkan ketangguhan organisasi.

Tabel 12. Rata-rata Jawaban Responden Tentang Perilaku Kerja Kontraproduktif

No	Pertanyaan	Rata-rata
1	Saya rutin mengeluh terkait hal-hal yang tak penting di tempat saya	4,50
2	Rekan kerja saya membuat masalah lebih sedikit pada saat bekerja, dibandingkan dengan saya	4,44
3	Saya mengerjakan pekerjaan dengan santai	4,43
4	Saya sangat memerhatikan aspek negatif yang ada di lingkungan sekitar tempat saya bekerja	4,41
5	Saya menceritakan mengenai aspek negatif yang ada di lingkungan sekitar tempat kerja kepada rekan kerja saya	4,43
Rata-rata		4,44

Tabel 12 menunjukkan rata-rata hasil responden mengenai perilaku kerja kontraproduktif sebesar 4,44 menunjukkan bahwa secara keseluruhan, responden memberikan penilaian yang positif terhadap tingkat perilaku kerja kontraproduktif mereka. Perilaku kerja kontraproduktif dapat meningkatkan kesadaran individu tentang dampak negatifnya terhadap diri mereka sendiri, rekan kerja, dan organisasi secara keseluruhan.

3.2 Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial Variabel Kontrol Diri (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 13. Hasil Uji T untuk Hipotesis 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,966	3,701	0,823	1,342	0,182
	Kontrol Diri	0,561	0,036			

a, *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Tabel 13 menunjukkan bahwa hasil uji parsial variabel Kontrol Diri (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} (15,374) > t_{tabel} (df=113 \text{ yaitu } 1,66)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga secara parsial variabel Kontrol Diri (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Uji Parsial Variabel *Adversity Quotient* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 14. Hasil Uji T untuk Hipotesis 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40,104	1,137	0,875	35,277	0,000
	<i>Adversity Quotient</i>	0,533	0,028			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Tabel 14 menunjukkan bahwa hasil uji parsial variabel *Adversity Quotient* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} (19,244) > t_{tabel} (df=113 \text{ yaitu } 1,661)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga secara parsial variabel *Adversity Quotient* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

c. Uji Parsial Variabel *Cyberloafing* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 15. Hasil Uji T untuk Hipotesis 3

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.104	1.137	0.875	35.277	0.000
	<i>Cyberloafing</i>	0.533	0.028			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Tabel 15 menunjukkan bahwa hasil uji parsial variabel *Cyberloafing* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} (19,244) > t_{tabel} (df=113 \text{ yaitu } 1,661)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga secara parsial variabel *Cyberloafing* (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3.3 Pembahasan

a. Pengaruh Kontrol Diri terhadap Kinerja Karyawan

Ernawati *et al.* (2021) menyatakan bahwa kontrol diri memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, Semakin besar nilai kontrol diri yang dilaksanakan akan semakin baik kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil pengujian menunjukkan kesesuaian dengan hipotesis yang diajukan, dengan hasil uji hipotesis menggunakan uji parsial mendapatkan hasil tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} (15,374) > t_{tabel} (df=113 \text{ yaitu } 1,661)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga secara parsial variabel Kontrol Diri (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut menandakan bahwa aspek-aspek kontrol diri seperti pengendalian perilaku, pengendalian kognitif, dan pengendalian pengambilan keputusan memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

Pratamajaya, *et al.* (2019) mengemukakan bahwa kontrol diri melibatkan upaya sadar untuk mengatur perilaku, pikiran, dan emosi demi mencapai hasil yang diinginkan. Hasil penelitian ini konsisten dengan konsep Averill tentang tiga aspek kontrol diri, yaitu pengendalian perilaku, pengendalian kognitif, dan pengendalian pengambilan keputusan. Hasil dalam mengintegrasikan dimensi kontrol diri dalam proses evaluasi kinerja, manajemen dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan pribadi karyawan, sehingga potensi kontrol diri dapat diwujudkan

secara optimal dalam konteks pekerjaan. Kontrol diri bukan hanya menjadi fokus dalam pengembangan pribadi, tetapi juga merupakan kunci penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di level organisasi (Kesuma, 2021). Kontrol diri bukan hanya menjadi atribut psikologis, tetapi juga memiliki dampak nyata pada pencapaian karir individu dengan kinerja di tempat kerja. Hasil analisis berdasarkan dari penelitian-penelitian tersebut memberikan validitas lebih lanjut terhadap temuan yang dihasilkan dan serta memberikan kontribusi terhadap pemahaman yang lebih mendalam tentang peran kontrol diri dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

b. Pengaruh *Adversity Quotient* (AQ) terhadap Kinerja Karyawan

Sapta (2016) dan Laura & Sunjoyo (2009) menyatakan bahwa *Adversity Quotient* (AQ) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, Semakin besar nilai *Adversity Quotient* (AQ) yang dilaksanakan akan semakin baik kinerja karyawan yang dihasilkan. Hasil pengujian menunjukkan kesesuaian dengan hipotesis yang diajukan, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *Adversity Quotient* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis dengan uji parsial (uji t) mendapatkan hasil dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} (15,501) > t_{tabel}$ ($df=113$ yaitu 1,661), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga secara parsial variabel *Adversity Quotient* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil tersebut dapat dibuktikan ketika melihat dari perspektif teori psikologi kognitif, temuan ini dapat dikaitkan dengan konsep teori ketidakberdayaan yang dipelajari. Individu dengan tingkat *Adversity Quotient* yang tinggi cenderung memiliki kemampuan belajar dari pengalaman kesulitan dan mengubah pandangan mereka terhadap tantangan menjadi peluang.

Penelitian oleh Stoltz (2005), salah satu pionir dalam konsep *Adversity Quotient*, menyatakan bahwa individu dengan *Adversity Quotient* yang tinggi mampu melihat kesulitan sebagai peluang untuk pertumbuhan, bukan sebagai hambatan. Selanjutnya, Santoso (2016) membuktikan bahwa karyawan yang memiliki kemampuan untuk mengelola stres dan tekanan secara efektif, sebagaimana tercermin dalam tingginya *Adversity Quotient* cenderung mencapai tingkat kinerja yang lebih konsisten. Kemampuan adaptasi terhadap perubahan dan kemampuan untuk tetap fokus pada tujuan jangka panjang dapat memperkuat hubungan antara *Adversity Quotient* dan Kinerja Karyawan (Laura & Sunjoyo, 2009). Penelitian oleh Bazighoh & Sari (2019) tentang teori atribusi gaya penjas menunjukkan bahwa individu yang cenderung mengatribusikan keberhasilan pada faktor yang dapat diubah dan kesalahan pada faktor yang dapat diperbaiki, dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih baik. *Adversity Quotient* yang tinggi dianggap sebagai indikator ketahanan otak yang mendukung Kinerja Karyawan dalam mengatasi tekanan dan kesulitan di tempat kerja (Utama & Surya, 2019). *Adversity Quotient* memiliki dampak yang cukup kuat pada Kinerja Karyawan, namun penting untuk mempertimbangkan faktor-faktor tambahan yang dapat mempengaruhi dinamika kompleks tersebut.

c. Pengaruh *Cyberloafing* terhadap Kinerja Karyawan

Paramitha *et al.* (2021) menyatakan bahwa *Cyberloafing* memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Semakin besar nilai *Cyberloafing* tidak selalu menunjukkan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dikarenakan *Cyberloafing* dapat berperan sebagai mekanisme pengurangan stres dan peningkatan kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Hasil pengujian menunjukkan ditolaknya hipotesis yang diajukan, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel *Cyberloafing* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil uji parsial (uji t) mendapatkan hasil tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} (19,244) > t_{tabel}$ ($df=113$ yaitu 1.661), maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga secara parsial variabel *Cyberloafing* (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini konsisten dengan temuan Ozler dan Polat (2012) yang mengidentifikasi faktor-faktor individu seperti persepsi, sikap, karakter pribadi, kebiasaan, dan kecanduan internet sebagai pemicu perilaku *Cyberloafing*. Kesadaran dan sikap positif terhadap penggunaan internet untuk keperluan pribadi di tempat kerja dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya *Cyberloafing*.

Adanya akses yang mudah terhadap internet, karyawan memiliki kesempatan untuk mengambil istirahat sejenak dari tugas-tugas mereka dan mengalihkan perhatian mereka ke aktivitas yang menyenangkan, seperti menonton video lucu atau membaca berita ringan. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Budiarti (2023) yang menunjukkan bahwa aktivitas *Cyberloafing* dapat berdampak positif pada produktivitas dan kinerja kerja. Aktivitas-aktivitas bermain media sosial dapat membantu mengurangi tingkat stres, sehingga ketika kembali ke tugas-tugas, karyawan akan lebih segar dan produktif (Bairizki, 2020).

Cyberloafing juga dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi di tempat kerja. Sari (2022) mengungkapkan bahwa aktivitas menjelajahi internet dapat merangsang pikiran karyawan dan membantu melihat masalah-masalah dari sudut pandang yang berbeda, yang pada akhirnya dapat menghasilkan solusi-solusi yang lebih kreatif dan inovatif. Selain itu, adanya *cyberloafing* juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan memberikan karyawan kebebasan untuk mengatur waktu dan mengakses internet sesuai kebutuhan pribadi, perusahaan menunjukkan kepercayaan dan dukungan terhadap karyawan. Hal ini dapat meningkatkan rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan dan motivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Meskipun pada pandangan awal *cyberloafing* mungkin terlihat sebagai gangguan bagi produktivitas, namun hasil penelitian yang menyatakan adanya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa praktik tersebut memiliki dampak yang lebih kompleks dan dapat memiliki manfaat yang signifikan bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk mengadopsi pendekatan yang lebih terbuka terhadap *cyberloafing* dengan mengakui beragam manfaat potensial yang dapat diperoleh dari praktik tersebut.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kontrol Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia cabang Bandar Lampung, Hal ini berarti apabila manajemen meningkatkan kontrol diri, maka kinerja karyawan akan meningkat, demikian sebaliknya.
2. *Adversity Quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia cabang Bandar Lampung, Hal ini berarti apabila manajemen meningkatkan *Adversity Quotient*, maka kinerja karyawan akan meningkat, demikian sebaliknya.
3. *Cyberloafing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia cabang Bandar Lampung, Hal ini berarti apabila *Cyberloafing* meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, demikian sebaliknya.

REFERENCES

- Ablaña, M. V. V, Isidro, D. J., & Gino A. Cabrera, M. (2016). Correlation between adversity quotient and job performance of Igu employees of Tayabas City : input to effective public personnel management. *Journal of Research of the College of Arts and Sciences, Southern Luzon State University, Lucban, Quezon, PH*, 8(2), 109–122.
- APJI. 2023. Hasil Survey Profil Internet Indonesia 2023. *Apji.or.Od*, June. apji.or.id
- Azwar, S. (2007). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)-Jilid 1 (Vol. 1)*. Pustaka Aksara.
- Baumeister, R. F., Vohs, K. D., & Tice, D. M. 2007. The strength model of self-control. *Current Directions in Psychological Science*, 16(6), 351-355. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2007.00534.x>
- Budiarti, I. 2023. Pengaruh Pengendalian Diri, Komitmen Organisasional dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan.
- Ernawati, R. D., Rahayu, L. P., & Lisdiana, N. 2021. Pengaruh Kontrol Diri dan Perilaku Cyberloafing terhadap Kinerja Pegawai SDN di Kelurahan Kembang Kuning Boyolali pada Masa Pandemi Covid-19. 9(2), 194–203.
- Gunarsa, S. D. 2006. *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*. Jakarta: Gunung Mulia.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.



- Jackson, D., & Firtko, A., Edenborough, M. 2007. Personal Resilience As A Strategy for Surviving And Thriving In The Face Of Workplace Adversity: A Literature Review. *Journal of Advanced Nursing*, 60(1), 1-9.
- Kesuma, A. P. 2021. Hubungan Kontrol Diri Dengan Perilaku Minor Cyberloafing pada Karyawan PT. Abimayu Berkah Lestari (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Kirana, K. C., & Septyarini, E. (2024). Pengaruh Kontrol Diri, Cyberloafing, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Kota Yogyakarta. 9(1), 543–549. <https://doi.org/10.33087/jmas.v9i1.1702>
- Laura., S. 2009. Pengaruh Adversity Quotient terhadap Kinerja Karyawan : Sebuah Studi Kasus pada Holiday Inn Bandung. *Proceeding of the 2nd National Symposium*, 368–393.
- Mathis, R. &. 2006. *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Paramitha, C. C., & Wahyuni, I. 2021. Pengaruh Cyberloafing Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai dengan Self Control Sebagai Variabel Moderating. *Journal For Business And Entrepreneurship*, 5(1).
- Prasetya, M. D. 2020. Pengaruh Cyberloafing terhadap Kinerja Pegawai dengan Self Control sebagai variabel moderating. In *Fakultas Ekonomi dan Bisnis*.
- Pratamajaya, A., Riauwanto, S., & Chasanah, U. 2019. Pengaruh Kontrol Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Prokrastinasi Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kudus (Doctoral dissertation, STIE Widya Wiwaha).
- Rehulina, M., & Prayogo, D. 2014. Hubungan Antara Adversity dan Ketidakberdayaan yang dipelajari pada Anak yang Berhadapan dengan Hukum (ABH) di Rumah Tahanan Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*.
- Rogelberg, S. G. 2016. *The Sage Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*. Charlotte: Sage Publication.
- Santoso, Galih Dwi (2022) Pengaruh Pengendalian Diri (locus of control) dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pusat PT Wirakarya Sakti Tebing Tinggi. Tesis S1, Universitas Jambi.
- Santoso, P. S. A. 2016. Hubungan Adversity Quotient dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan Marketing Di Kota Samarinda (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).
- Sapta, C. D. 2016. Pengaruh Narsisme dan Adversity Quotient Terhadap Kinerja Karyawan Y (Studi Pada PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Tanjung Karang). Program Sarjana, Lampung : Universitas Lampung.
- Sari, A. P. (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.
- Sharma, S. K. & Gupta. 2004. Improving Workers' Productivity And Reducing Internet Abuse. *The Journal of Computer Information Systems*, 44(4), 74- 78.
- Stein, S. J., & Book, H. E., 2004, *Ledakan EQ; 15 Prinsip dan Kecerdasan*.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. CV. Alfabeta.
- Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. 2019. *Riset Manajemen SDM*. *Intelegensia Media*.
- Syed, S. 2020. The Impact of Cyberloafing on Employees' Job Performance: A Review of Literature. *Journal of Advances in Management Sciences & Information Systems*, 6, 16–28. 1647.2020.06.02
- Titus., 2013. *Organizational Resilience and Adversity Quotient of Singapore Companies*. doi: 10.7763/IPEDR. V65. 17.
- Utama, I. K. A. B., & Surya, I. B. K. 2019. Pengaruh religiusitas, adversity quotient dan lingkungan kerja non fisik terhadap stres kerja (Doctoral dissertation, Udayana University).