

Pengaruh *Cyberloafing* dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional I Sumatera Utara

Putri Najwa Safitri¹, Hilma Harmen²

Universitas Negeri Medan

njwasftri27@gmail.com¹, hilmaharmen@unimed.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *cyberloafing* dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara. Penelitian menerapkan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 78 responden yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Selain itu, kedua variabel tersebut secara simultan terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja. Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa pengendalian perilaku *cyberloafing* yang disertai dengan penguatan disiplin kerja merupakan strategi yang penting untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan.

Kata Kunci : *Cyberloafing*, Disiplin Kerja, Efektivitas

1. PENDAHULUAN

Efektivitas kerja merupakan salah satu indikator utama yang menentukan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan secara optimal. Tingkat efektivitas kerja yang tinggi mencerminkan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu, kualitas, dan sasaran yang telah ditetapkan organisasi (Siagian, 2021). Sebaliknya, rendahnya efektivitas kerja tidak hanya menghambat penyelesaian tugas, tetapi juga berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan dan produktivitas organisasi (Purnasiwi dan Alam, 2022). Kondisi tersebut menjadi semakin penting bagi perusahaan jasa transportasi publik yang dituntut memberikan layanan secara tepat waktu, andal, dan berorientasi pada kepuasan pengguna. Oleh karena itu, identifikasi faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kerja menjadi

isu yang relevan dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia.

Perkembangan teknologi informasi telah mengubah pola kerja organisasi sekaligus menghadirkan tantangan baru berupa meningkatnya potensi *cyberloafing*, yaitu penggunaan internet selama jam kerja untuk kepentingan di luar pekerjaan (Lim dan Chen, 2020). Di sisi lain, disiplin kerja tetap dipandang sebagai faktor fundamental yang mendorong kepatuhan terhadap aturan organisasi, tanggung jawab, serta konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan (Hasibuan, 2022). Kedua faktor tersebut memiliki implikasi yang berbeda terhadap efektivitas kerja. *Cyberloafing* cenderung mengurangi konsentrasi dan waktu produktif karyawan, sedangkan disiplin kerja berperan dalam meningkatkan keteraturan dan pencapaian target kerja. Dengan demikian, efektivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh

perilaku kerja yang berkembang seiring transformasi digital serta tingkat kepatuhan karyawan terhadap sistem organisasi.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara cyberloafing, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, namun hasilnya masih menunjukkan ruang pengembangan. Wahyuni et al. (2020) membuktikan bahwa cyberloafing berpengaruh negatif terhadap efektivitas kerja karyawan. Sementara itu, Setyanto dan Ribhan (2024) menemukan bahwa cyberloafing dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan pada sektor kesehatan. Di sisi lain, penelitian Sinaga dan Sihombing (2021) mengkaji disiplin kerja pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara, tetapi tidak memasukkan cyberloafing sebagai variabel independen maupun efektivitas kerja sebagai variabel dependen. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa penelitian mengenai pengaruh cyberloafing dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja, khususnya pada organisasi jasa transportasi, masih relatif terbatas. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu lebih berorientasi pada variabel kinerja dibandingkan efektivitas kerja, sehingga hubungan kedua variabel tersebut terhadap efektivitas kerja masih memerlukan pembuktian empiris.

Kondisi tersebut sejalan dengan fenomena yang terjadi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan manajemen, masih ditemukan keterlambatan penyelesaian pekerjaan, hasil kerja yang belum sepenuhnya memenuhi standar perusahaan, perilaku penggunaan internet untuk kepentingan pribadi selama jam kerja, serta tingkat kedisiplinan yang belum optimal. Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa tantangan organisasi tidak hanya berkaitan dengan penguasaan teknologi, tetapi juga bagaimana perusahaan mampu

mengendalikan perilaku kerja karyawan agar tetap produktif. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki urgensi praktis karena dapat memberikan dasar empiris bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan pengelolaan penggunaan internet di tempat kerja sekaligus memperkuat implementasi disiplin kerja guna meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh cyberloafing dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara, baik secara parsial maupun simultan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, artikel ini mengintegrasikan kedua variabel tersebut dalam satu model empiris dengan efektivitas kerja sebagai variabel dependen pada konteks perusahaan jasa transportasi publik. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian mengenai perilaku kerja di era digital, memperkaya literatur Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai determinan efektivitas kerja, serta memberikan rekomendasi berbasis bukti bagi organisasi dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan.

2. KAJIAN TEORI

Efektivitas kerja

Efektivitas kerja merupakan tingkat keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya secara optimal. Nawawi (2015) menjelaskan bahwa efektivitas menunjukkan tercapainya hasil atau tujuan yang diharapkan, sedangkan Siagian (2018) mendefinisikannya sebagai kemampuan memanfaatkan sumber daya, sarana, dan prasarana secara tepat guna untuk menghasilkan keluaran sesuai sasaran organisasi. Selain itu, Maarif (2019) menyatakan bahwa

efektivitas tidak hanya diukur dari pencapaian hasil akhir, tetapi juga dari proses pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan secara efisien dan tepat guna. Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, efektivitas kerja dalam penelitian ini diartikan sebagai kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai target, waktu, dan standar yang telah ditetapkan organisasi.

Cyberloafing

Cyberloafing merupakan perilaku karyawan yang menggunakan internet di tempat kerja untuk kepentingan pribadi selama jam kerja dan tidak berkaitan dengan tugas pekerjaan. Menurut Lim dan Teo (2002), *cyberloafing* adalah penggunaan internet untuk aktivitas pribadi di lingkungan kerja, sedangkan Andel et al. (2019) mendefinisikannya sebagai bentuk perilaku menyimpang berbasis teknologi yang muncul akibat kemudahan akses internet. Ardilasari dan Firmanto (2017) serta Herdiati (2015) juga menegaskan bahwa perilaku tersebut berpotensi mengurangi efektivitas penyelesaian tugas utama karyawan.

Disiplin kerja

Disiplin kerja dipahami sebagai sikap patuh dan taat terhadap peraturan organisasi. Sari (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk penghormatan individu terhadap organisasi melalui kepatuhan pada peraturan yang berlaku. Selanjutnya, Silalahi dan Bangun (2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja mencerminkan kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara konsisten, sedangkan Agustini (2019) memandang disiplin kerja sebagai sikap kepatuhan terhadap aturan organisasi untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif untuk menguji hubungan kausal antara *cyberloafing* dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu menguji hipotesis melalui pengukuran yang objektif dan analisis statistik terhadap hubungan antarvariabel penelitian (Sugiyono, 2019).

Populasi penelitian terdiri atas 108 karyawan kantor PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2019). Namun, sebanyak 30 responden terlebih dahulu digunakan untuk uji instrumen sehingga sampel yang digunakan dalam pengumpulan data utama berjumlah 78 responden.

4. HASIL & PEMBAHASAN

Pengaruh *Cyberloafing* terhadap Efektivitas Kerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *cyberloafing* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara ($t = -3,042$; $p = 0,003$). Nilai koefisien regresi sebesar $-0,178$ mengindikasikan bahwa semakin tinggi intensitas *cyberloafing*, semakin rendah tingkat efektivitas kerja yang dicapai karyawan. Hasil ini mengisyaratkan bahwa penggunaan internet untuk kepentingan pribadi selama jam kerja mengurangi kesempatan karyawan untuk memusatkan perhatian pada penyelesaian tugas, sehingga produktivitas dan pencapaian target kerja menjadi kurang optimal. Temuan ini didukung oleh distribusi jawaban responden yang menunjukkan bahwa aktivitas membalas pesan pribadi melalui

aplikasi WhatsApp merupakan bentuk cyberloafing yang paling sering dilakukan, sedangkan aktivitas berbelanja melalui marketplace selama jam kerja relatif jarang ditemukan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa aktivitas digital yang dianggap sederhana sekalipun tetap berpotensi mengurangi fokus apabila dilakukan secara berulang.

Secara konseptual, hasil penelitian ini mendukung teori Counterproductive Work Behavior (CWB) yang dikemukakan oleh Spector dan Fox (2005), yang menempatkan cyberloafing sebagai salah satu bentuk perilaku kerja kontraproduktif. Perilaku tersebut menyebabkan berkurangnya alokasi waktu kerja produktif dan menghambat penyelesaian pekerjaan sesuai target organisasi. Temuan penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian Ngowella et al. (2022) serta Nur Qur'ani et al. (2024) yang menyimpulkan bahwa meningkatnya cyberloafing berdampak pada penurunan efektivitas kerja. Dengan demikian, penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa pengelolaan penggunaan internet di lingkungan kerja merupakan aspek penting dalam menjaga produktivitas karyawan, terutama pada organisasi jasa yang mengutamakan ketepatan waktu dan kualitas pelayanan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja ($t = 4,724$; $p < 0,001$). Koefisien regresi sebesar 0,463 menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja diikuti oleh meningkatnya efektivitas kerja karyawan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kepatuhan terhadap aturan, konsistensi dalam menjalankan prosedur kerja, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas menjadi faktor yang mendukung tercapainya kinerja yang lebih efektif. Hasil distribusi jawaban responden memperlihatkan bahwa kesadaran untuk

menjaga nama baik perusahaan merupakan aspek disiplin yang paling menonjol. Sebaliknya, kepatuhan terhadap standar operasional dan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan masih menjadi aspek yang memerlukan perhatian karena memperoleh penilaian relatif lebih rendah. Temuan tersebut selaras dengan pandangan Hasibuan (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran individu untuk menaati ketentuan organisasi sebagai dasar tercapainya tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Setiawan dan Munawarah (2024) yang membuktikan bahwa peningkatan disiplin kerja berkontribusi terhadap meningkatnya efektivitas kerja. Meskipun demikian, hasil wawancara menunjukkan masih terdapat karyawan yang datang terlambat maupun meninggalkan tempat kerja sebelum waktu yang telah ditentukan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan disiplin tidak cukup hanya diwujudkan melalui kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga memerlukan komitmen yang berkelanjutan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan. Oleh karena itu, penguatan budaya disiplin melalui pembinaan, evaluasi, dan pengawasan yang konsisten menjadi langkah strategis untuk meningkatkan efektivitas kerja.

Pengaruh Cyberloafing dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Hasil pengujian secara simultan memperlihatkan bahwa cyberloafing dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja ($F = 16,788$; $p < 0,001$). Nilai koefisien determinasi ($R^2 = 0,309$) menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 30,9% variasi efektivitas kerja karyawan, sedangkan 69,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Selain itu, arah koefisien regresi memperlihatkan bahwa cyberloafing

memberikan pengaruh negatif, sedangkan disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap efektivitas kerja. Hasil tersebut menegaskan bahwa efektivitas kerja dipengaruhi oleh kombinasi perilaku kerja yang mendukung maupun yang menghambat pencapaian tujuan organisasi. Temuan ini memperkuat hasil penelitian Toatubun et al. (2026) dan Setyanto dan Ribhan (2024) yang menyatakan bahwa perilaku kerja memiliki peran penting dalam menentukan tingkat efektivitas maupun kinerja karyawan. Dari perspektif akademik, penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi individu, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengelola perilaku kerja di era digital. Pemanfaatan teknologi informasi yang tidak terkontrol berpotensi menurunkan produktivitas melalui cyberloafing, sedangkan penerapan disiplin kerja yang konsisten mampu mengoptimalkan penggunaan waktu dan penyelesaian tugas. Oleh karena itu, kontribusi utama penelitian ini adalah memberikan bukti empiris bahwa peningkatan efektivitas kerja memerlukan pendekatan yang seimbang, yaitu dengan meminimalkan perilaku kontraproduktif sekaligus memperkuat budaya disiplin kerja sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia.

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa cyberloafing berpengaruh negatif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara. Selain itu, pengujian secara simultan membuktikan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja

karyawan dipengaruhi oleh kombinasi perilaku kerja yang bersifat kontraproduktif dan perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T.N., Firdaus, M.A. and Agung, S. (2023) 'Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan', Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research, 1(3), pp. 134–143.
- Agustini, Faizah. (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Medan: Madenatera
- Andel, S. A., Kessler, S. R., Pindek, S., Kleinman, G., & Spector, P. E. (2019). *Is cyberloafing more complex than we originally thought? Cyberloafing as a coping response to workplace aggression exposure. Computers in Human Behavior*, 101, 124–130.
<https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.07.013>
- Ardilasari, N. (2017). Hubungan *Self Control* Dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 5(1), 19–39.
- Arikunto, S. (2019). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik. Rineka Cipta.
- Astuti, S.D., Perdana, T.A. and Sijabat, R. (2024) 'Role stressor, work stress and cyberloafing behavior: will they decrease the employee performance?', *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 20(1), pp. 129–145.
<https://jurnal.ut.ac.id/index.php/jom/article/view/5988>
- Blanchard, A.L. and Henle, C.A. (2008) 'Correlates of different forms of cyberloafing: the role of norms and external locus of control',

- Computers in Human Behavior*, 24(3), pp. 1067–1084. <https://dl.acm.org/doi/abs/10.1016/j.chb.2007.03.008>
- Damayanti, A., Hayati, K. and Mardiana, N. (2022) 'Pengaruh stres kerja dan perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan', e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi, 9(2), p. 56. <https://jurnal.unej.ac.id>
- Desnirita and Puriatna Sari, A. (2022) 'Dampak beban kerja dan perilaku *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan pada PT Dwidaya World Wide cabang wilayah DKI Jakarta', Jurnal Akademi Akuntansi Indonesia Padang, 2(1), pp. 1–13. doi: 10.31933/jaaip.v2i1.540.
- Candra Aji Baskoro. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*, 3(2).
- Fahmi, M., & Sanika, F. (2025). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara. *Journal of International Conference Proceedings*, 2(3), pp. 161-169. doi: 10.31933/jaaip.v2i1.540.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gie, T. L. (2015). Administrasi perkantoran modern. Liberty.
- Hardani, A. et al. (2020). Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Hasibuan, M.S.P. (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herdianti, A. L. (2015). Pengaruh Stresor Kerja dan Persepsi Sanksi Organisasi terhadap Perilaku *Cyberloafing* di Universitas. E-Jurnal Pustaka Kesehatan, 3(1), 1–12.
- Lim, V.K.G. (2002) '*The IT way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing and organizational justice*', *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), pp. 675–694. doi: 10.1002/job.161. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.161>
- Lim, V.K.G. and Chen, D.J.Q. (2012) '*Cyberloafing at the workplace: gain or drain on work?*', *Behaviour & Information Technology*, 31(4), pp. 343–353. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/01449290903353054>
- Maarif, M. S., & Kartika, L. (2019). Manajemen perubahan inovasi: Upaya meningkatkan daya saing organisasi. PT Penerbit IPB Press.
- Malau, R.A. and Muhammad, A.H. (2022) 'Kontrol diri dan perilaku *cyberloafing* pada karyawan generasi Z', *Journal of Social and Industrial Psychology*, 11(2), pp. 94–110. doi: 10.15294/sip.v11i2.64801.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2022) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L., Jackson, J.H., Valentine, S.R. and Meglich, P. (2017) *Human Resource Management*. 15th edn. Mason, OH: Cengage Learning. <https://www.amazon.com/Human-Resource-Management-Robert-Mathis/dp/1305500709>
- Moleong, L. J. (2018). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nasution, D. and Lubis, R. (2024) 'Pengaruh disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa logistik', *Jurnal Ilmu Manajemen dan*

- Bisnis, 12(1), pp. 65–76. doi: 10.32502/jimb.v12i1.785.
- Nawawi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Ngowella, G. D., Loua, L. R., & Suharnomo, S. (2022). *A Review on Cyberloafing: The Effects of Social Platforms on Work Performance*. *Asia Pacific Fraud Journal*, 7(1), 27. <https://doi.org/10.21532/apfjournal.v7i1.249>
- Nazir, M. (2017). *Metodologi Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Novianti, K. R., & Roz, K. (2023). *Cyberloafing behavior: The determinant factors related to work stress and workload in the banking sector*. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 9(2), 378–388. <https://doi.org/10.17358/jabm.9.2.378>
- Nugraha, C. A., & Sari, F. P. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Infimedia Solusi Humanika Bandung Divisi Inbound Call Center)*. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(3), 352–62.
- Nuraeni, Prayitno, I., & Alzubaidi, L. H. (2023). *How far cyberloafing and burnout impact employee performance? Do the advantages of the increased performance outweigh disadvantages?* *Economic Annals-XXI*, 206(11-12), 4-9. doi: <https://doi.org/10.21003/ea.V206-01>
- Nurtjahjanti, H., Hidayat, R., & Indrayanti, I. (2024a). *Development and psychometric evaluation of the Employee's Workplace Cyberloafing Scale (EWCS)*. *Heliyon*, 10(20). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e39376>
- Nur Qur'ani, R. I., Listyani, I., & Wardhani, R. K. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Cyberloafing terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Kediri Sakti*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 1(5).
- Pangestuari, I., Karyatun, S., Sultoni, R.P., Saratian, E.T.P., Soelton, M. and Hidayat, T.N. (2023) 'Apakah benar perilaku cyberloafing akibat beban kerja dan stres kerja yang berlebihan?', *Jurnal Keuangan dan Bisnis*, 21(2), pp. 214–277. doi: 10.32524/jkb.v21i2.842. Tersedia di: <https://journal.ukmc.ac.id/index.php/jkb/article/view/842>
- Parveen, F., Jaafar, N. I., & Ainin, S. (2016). *Social media's impact on organizational performance and entrepreneurial orientation in organizations*. *Management Decision*, 54(9), 2208–2234. <https://doi.org/10.1108/MD-08-2015-0336>
- Pebrianti, T., Mawarni, I., Afini, V., & Ghozali, Z. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di Cabang Utama PT JNE Kota Palembang*. *Jurnal Ekobis: Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1).
- Pindek, S., Krajcevska, A., & Spector, P. E. (2018). *Cyberloafing as a coping mechanism: Dealing with workplace boredom*. *Computers in Human Behavior*, 86, 147–152. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2018.04.040>
- PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara (2026) *Company Profile Divre I Sumatera Utara 2026*. Medan: PT KAI Divre I SU.
- Purnasiwi, R. A., & Alam, I. A. (2022). *Pengaruh efektivitas kerja dan work from home terhadap kinerja pegawai selama masa pandemi*

- Covid-19. *Public Service and Governance Journal*, 1(9), 1669–1680.
- Rahayu, S. and Dahlia, D. (2023). 'Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai', *Jesya*, 6(1), pp. 370–386. doi: 10.36778/jesya.v6i1.925.
- Rahman, M. F. W., Kistyanto, A., & Surjanti, J. (2022). *Does cyberloafing and person-organization fit affect employee performance? The mediating role of innovative work behavior*. *Global Business and Organizational Excellence*, 41(5), 44–64. <https://doi.org/10.1002/joe.22159>
- Rama Yunis, Y., & Alfian, A. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada Perum Bulog Kanwil Sumbar. *Journal of Business Economics and Management*, 1(3).
- Rivai, V. and Sagala, E.J. (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. and Coulter, M. (2023) *Management*. 15th edn. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education. <https://www.pearson.com/enus/subject-catalog/p/management/P200000005897>
- Sao, R., Chandak, S., Patel, B., & Bhadade, P. (2020). *Cyberloafing: Effects on Employee Job Performance and Behavior*. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, 8(5), 1509–1515. <https://doi.org/10.35940/ijrte.E4832.018520>
- Setiawan, I., & Munawarah. (2024). Pengaruh Disiplin Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Jurnal Kebijakan Publik*, 1(1).
- Setyanto, A. N., & Ribhan. (2024). Pengaruh Cyberloafing Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Natar Medika. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(2), 1125–1133. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2269>
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Silalahi, U. N., & Bangun, Y. R. (2020). Pengaruh Disiplin kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 19(2).
- Sinaga, S. R., & Sihombing, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kondisi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 21(1).
- Singodimedjo dalam Edi Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja*. Kencana: Jakarta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi, H. (2023). *Metodologi Penelitian Sosial dan Bisnis Modern*. Bandung: Deepublish.
- Surono, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi Kasus di CV Sawangan Fram Dairy Depok-Jawa Barat). *Jurnal Lentera Akuntansi*, 5(2), 57-73.
- Toatubun, F., Rizal, S., & Nurinaya. (2026). Pengaruh *Cyberloafing* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bosowa

- Propertindo Kota Makassar. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(2).
- Vanderson, V., Kirana, K.C. and Septyarini, E. (2024) 'Pengaruh Kontrol Diri, Cyberloafing, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z Di Kota Yogyakarta', *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 9(1), pp. 543–549. doi: 10.33087/jmas.v9i1.1702.
- Wahyuni, R., Irfani, H., & Mariana, R. (2020). Kinerja Pegawai Ditinjau dari Perilaku Cyberloafing dan Komitmen Organisasi. *Psyche 165 Journal*, 13(2), 240–245.
- Weatherbee, T. G. (2010). *Counterproductive use of technology at work: Information & communications technologies and cyberdeviance. Human Resource Management Review*, 20(1), 35-44.
- Yudhaningsih, R. (2011). Peningkatan efektivitas kerja melalui komitmen, perubahan dan budaya organisasi. *Jurnal Pengembangan Humaniora*, 11(1), 40–50.

