

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

PT. Pelita Indonesia Djaya adalah anak perusahaan BUMN Pelayaran Indonesia (PELNI), PT. Pelita Indonesia Djaya disebut juga sebagai Pelni Services, bertempat di JL.Angkasa, kemayoran, PT. Pelita Indonesia Djaya bergerak dibidang jasa pendukung pelayaran serta logistik yang memiliki peran dalam mendukung kelancaran operasional industri maritim di Indonesia. Perusahaan ini merupakan bagian dari sebuah upaya dalam meningkatkan kualitas layanan di sektor pelayaran. Dalam menjalankan aktivitasnya, PT. Pelita Indonesia Djaya memiliki fokus yaitu dalam menyediakan layanan yang berintegrasi memenuhi kebutuhan pengguna jasa secara optimal.

Pada kegiatan operasionalnya, *Pelni Services* memanfaatkan perkembangan teknologi sebagai sebuah sarana yang mendukung efisiensi serta kualitas pekerjaan. Penggunaan sistem digital ini seperti aplikasi administrasi, pengelolaan sumber daya manusia, serta sistem pelaporan berbasis teknologi yang menjadi bagian dari para karyawan. Namun demikian, penggunaan teknologi harus diselaraskan dengan perilaku kedisiplinan dan tanggung jawab karyawan agar segala fasilitas yang tersedia bisa dimanfaatkan sesuai dengan kebutuhan serta kepentingan pekerjaan.

Sebagai organisasi yang akan terus berkembang, PT. Pelita Indonesia Djaya menempatkan sumber daya manusia sebagai aset penting dalam tercapainya tujuan perusahaan. Komitmen organisasi yang diterapkan oleh karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab menjadi sebuah faktor utama dalam menjaga kualitas kinerja dalam berlangsungnya perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan diwajibkan memastikan setiap karyawan memiliki kesadaran terhadap perannya, mampu mengendalikan perilaku

kerja secara profesional, serta tetap fokus dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Adanya lingkungan kerja yang kondusif, serta didukung oleh pengelolaan teknologi yang tepat, diharapkan dapat mendorong kinerja karyawan secara berkelanjutan.

4.2. Gambaran Umum Responden Penelitian

Responden yang terdapat pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Pelita Indonesia yang berstatus organik atau karyawan tetap yang pengalaman bekerjanya minimal 1 tahun. Para responden dikelompokkan ke dalam beberapa kategori, antara lain berdasarkan jenis kelamin, divisi, lama kerja dan *social media* yang sering digunakan. Kelompok ini memiliki tujuan agar mengetahui gambaran umum responden penelitian yang berperan sebagai subjek penelitian. Berikut ini terdapat data dengan karakteristik responden yang berjumlah 82 orang yang terdapat pada Tabel 4.1 dibawah ini:

Tabel 4. 1 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	<i>Frequency</i>	<i>Precent</i>
Laki - Laki	39	47.6
Perempuan	43	52.4
TOTAL	82	100.0

Sumber: Data diolah, (2026)

Berdasarkan Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukan bahwa dari total 82 responden, sebanyak 39 responden (47,6%) adalah laki-laki dan 43 responden (52,4%) adalah perempuan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah Perempuan pada PT. Pelita Indonesia Djaya, hal ini dikarenakan fokus bisnis pada *hospitality* dan manajemen yang bersifat administratif, serta membutuhkan ketelitian tinggi, secara natural posisi ini di perusahaan lebih banyak diisi oleh perempuan.

Tabel 4. 2 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Divisi

Divisi	<i>Frequency</i>	<i>Precent</i>
SDM, Umum & TI	16	19.5
Keu & Manrisk	17	20.7
Pengadaan	6	7.3
Jasa & Pemeliharaan	26	31.7
Perbekalan & Perlengkapan	8	9.8
Sekretaris Perusahaan	2	2.4
SPI	3	3.7
Unit Pemasaran & Pengembangan	1	1.2
TOTAL	82	100.0

Sumber: Data diolah, (2026)

Berdasarkan Tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan divisi pekerjaannya menunjukkan variasi yang cukup beragam. Mayoritas responden berasal dari divisi Jasa & Pemeliharaan yaitu sebanyak 26 orang (31,7%). Urutan kedua terbanyak adalah divisi Keu & Manrisk sebanyak 17 orang (20,7%). Hal ini dikarenakan PT. Pelita Indonesia Djaya bergerak pada bidang pemeliharaan kapal seperti perbaikan kapal PELNI, peminjaman kapal tongkrak, peminjaman kendaraan untuk perusahaan-perusahaan, penyedia bahan makanan untuk kapal PELNI, maka dari itu mayoritas karyawan bekerja pada divisi Jasa & Pemeliharaan, lalu PT. Pelita Indonesia Djaya juga merupakan pusat pengelolaan yang mengurus ruang lingkup luas tidak hanya keuangan PT. Pelita Indonesia Djaya saja tapi melainkan PELNI juga.

Tabel 4. 3 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	<i>Frequency</i>	<i>Precent</i>
1 Tahun – 5 Tahun	48	58.5
> 5 Tahun – 10 Tahun	29	35.4
> 10 Tahun	5	6.1
TOTAL	82	100.0

Sumber: Data diolah, (2026)

Berdasarkan Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja menunjukan bahwa dari total 82 responden, mayoritas didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 1 Tahun – 5 Tahun sebanyak 48 responden (58,5%). Kelompok terbesar kedua sebanyak 29 responden (35,4%) adalah 5 Tahun – 10 Tahun. Sedangkan

sebanyak 5 responden (6,1%) adalah > 10 Tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar subjek penelitian merupakan tenaga kerja yang berada pada fase awal hingga pertengahan karir.

Tabel 4. 4 Gambaran Umum Responden Berdasarkan *Media Social*

Karakteristik Responden	Kriteria	<i>Frequency</i>	<i>Precent</i>
<i>Media Social</i>	Whatsapp	69	26,1 %
	Facebook	22	8,3%
	Instagram	68	25,8%
	Youtube	36	13,6%
	Tiktok	42	15,9%
	X / Twitter	23	8,7%
	Threads	1	0,4%
	Linkedin	1	0,4%
	Douyin	1	0,4%
	Kakaotalk	1	0,4%
	Total	264	100%

Sumber: Data diolah, (2026)

Berdasarkan Tabel 4.1, penggunaan media sosial responden didominasi oleh WhatsApp sebanyak (26,1%) dan Instagram sebanyak (25,8%) sebagai sarana komunikasi utama. Platform berbasis video seperti Tiktok sebanyak (15,9%) dan Youtube sebanyak (13,6%) menempati posisi berikutnya, sementara *platform* lainnya seperti Facebook, Twitter, dan Likedin memiliki intensitas penggunaan yang jauh lebih rendah, yakni di bawah 9%. Pada tiga media sosial tertinggi ini menunjukkan, dua kebutuhan. Whatssapp untuk berkomunikasi dan Instagram serta Tiktok untuk menonton video pendek guna untuk *refreshing* sejenak dari pekerjaan. Hal ini merupakan *snackable content*, yaitu konten ringkas yang bisa ditonton dalam waktu singkat dan lebih mudah di sela-sela jam kerja.

4.3. Hasil Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini terdapat 4 variabel yang digunakan antara lain yaitu *Cyberloafing*, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan, dan *Self-Control*.

Selanjutnya, akan dijelaskan pada gambaran berikut dari masing-masing variabel yang telah dilakukan.

4.3.1 *Cyberloafing*

Cyberloafing dapat diukur dari 3 indikator yaitu mengakses situs non-pekerjaan, berbelanja *online* dan menonton video hiburan. Berdasarkan jawaban dari responden terkait *cyberloafing* dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4. 5 Deskripsi *Cyberloafing*

Butir Item	Jawaban Responden (%)				Rerata	Kategori
	STS	TS	S	SS		
Mengakses Situs Non-Pekerjaan						
Membuka media sosial pribadi atau menggunakan email untuk urusan pribadi saat bekerja. (X1.1.1)	23.8	40.2	29.3	7.3	2.21	Rendah
Sering sekali mengakses situs non-pekerjaan di jam kerja. (X1.1.2)	12.2	39.0	39.0	9.8	2.46	Rendah
Rata – Rata					2.34	Rendah
Berbelanja Online						
Pernah berbelanja online saat sedang bekerja.(X1.2.1)	8.5	58.5	28.0	4.9	2.29	Rendah
Rata – Rata					2.29	Rendah
Menonton Video Hiburan						
Menonton video hiburan (video tiktok, reels, youtube) saat bekerja di kantor pada waktu luang. (X1.3.1)	18.3	61.0	14.6	6.1	2.09	Rendah
Merasa menonton video hiburan agar membantu saya rehat sejenak dari pekerjaan. (X1.3.2)	24.4	65.5	7.3	2.4	1.88	Rendah
Rata - Rata					1.99	Rendah
Jumlah Cyberloafing					2.19	Rendah

Sumber: Data diolah, (2026)

Berdasarkan hasil deskriptif secara keseluruhan pada PT. Pelita Indonesia Djaya terhadap *cyberloafing* yang terdapat pada Tabel 4.5 secara keseluruhan

cyberloafing memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 2,19%. Berdasarkan kategori interval penilaian, angka ini menunjukkan masuk dalam kategori “Rendah”. Maka, dapat diindikasikan bahwa mayoritas karyawan PT. Pelita Indonesia Djaya cenderung tidak setuju melakukan aktivitas penggunaan internet untuk kepentingan pribadi selama jam kerja. Ditinjau lebih dalam per indikator, pernyataan dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada butir item “Saya merasa menonton video hiburan agar membantu saya rehat sejenak dari pekerjaan” dengan skor 1,88%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sangat menghindari menonton konten hiburan sebagai sarana istirahat saat bekerja. Sementara itu, nilai rata-rata tertinggi meskipun masih dalam kategori rendah ada pada “Saya sering sekali mengakses situs non-pekerjaan di jam kerja” dengan skor 2,46%, yang menyiratkan bahwa akses ke situs luar sesekali masih terjadi namun dalam intensitas yang minim.

Namun tetap masih adanya kegiatan *cyberloafing* yang dilakukan oleh karyawan walaupun masih dalam kategori rendah, terdapat pada indikator mengakses situs non-pekerjaan dilihat pada skor kategori setuju dan tidak setujunya dengan butir item “Membuka media sosial pribadi atau menggunakan email untuk urusan pribadi saat bekerja.” Sebesar 36,6% dan “Sering sekali mengakses situs non-pekerjaan di jam kerja” sebesar 48,8%. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan masih melakukan aktivitas yang berhubungan dengan diri sendiri selain fokus pada pekerjaan di jam kerja.

4.3.2 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat diukur dari 3 indikator yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuans, dan komitmen normatif, berdasarkan jawaban dari responden terkait komitmen organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4. 6 Deskripsi Komitmen Organisasi

Butir Item	Jawaban Responden (%)				Rerata	Kategori
	STS	TS	S	SS		
Komitmen Afektif						
Memiliki keterikatan emosional terhadap perusahaan. (X2.1.1)	0.0	4.9	47.7	47.7	3.44	Sangat Tinggi
Merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan. (X2.1.2)	0.0	6.1	48.9	45.1	3.39	Sangat Tinggi
Rata – Rata					3.42	Sangat Tinggi
Komitmen Kontinuans						
Seringkali melibatkan pertimbangan terhadap efisiensi waktu serta usaha yang lebih saat di pekerjaan. (X2.2.1)	1.2	2.4	57.3	39.0	3.34	Sangat Tinggi
Nyaman melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan. (X2.2.2)	0.0	8.5	61.0	30.5	3.22	Tinggi
Rata – Rata					3.28	Sangat Tinggi
Komitmen Normatif						
Merasa memiliki kewajiban moral atau norma agar saya tetap berada dan terlibat dalam perusahaan. (X2.3.1)	0.0	4.8	54.9	40.3	3.36	Sangat Tinggi
Dapat bekerja sesuai harapan perusahaan. (X2.3.2)	0.0	3.6	50.0	46.4	3.43	Sangat Tinggi
Rata – Rata					3.40	Sangat Tinggi
Jumlah Komitmen Organisasi					3.36	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah, (2026)

Komitmen organisasi memperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3.36, yang menempatkannya pada kategori “Sangat Tinggi”. Hasil ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki ikatan emosional, komitmen dan rasa tanggung jawab yang sangat kuat terhadap perusahaan. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah komitmen afektif pada pernyataan “Saya memiliki keterikatan emosional terhadap perusahaan” dengan skor 3,44%. Angka ini

menegaskan bahwa karyawan memiliki rasa komitmen yang besar terhadap PT. Pelita Indonesia Djaya.

Pada indikator kontinuans dengan rerata terendah walaupun dengan kategori tinggi dengan butir item “Nyaman melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan” masih ada responden yang menyatakan tidak setuju dengan jumlah sebesar 8,5%. Hal ini, menjelaskan bahwa masih adanya beberapa karyawan yang merasa tidak nyaman saat melakukan pekerjaan yang diberikan.

Disimpulkan bahwa pendorong utama komitmen karyawan pada PT. Pelita Indonesia Djaya lebih didominasi dengan faktor kedekatan batin dan kekeluarga hal ini dapat disebabkan karena PT. Pelita Indonesia Djaya merupakan perusahaan BUMN dan anak perusahaan dari PELNI yang sudah terkenal besar namanya sehingga karyawan memiliki rasa bangga menjadi bagian dari PT Pelita Indonesia Djaya.

4.3.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat diukur dengan 5 indikator berupa kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, efektivitas dan kemandirian. Berdasarkan jawaban dari responden terkait kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4. 7 Deskripsi Kinerja Karyawan

Butir Item	Jawaban Responden (%)				Rerata	Kategori
	STS	TS	S	SS		
Kualitas						
Bisa mengerjakan pekerjaan yang ada secara lengkap dan sesuai.(Y.1.1)	0.0	3.6	54.9	41.5	3.38	Sangat Tinggi
Selalu berusaha menaikkan kualitas pekerjaan saya. (Y.1.2)	0.0	3.6	48.8	47.6	3.44	Sangat Tinggi
Rata - Rata					3.41	Sangat Tinggi

Butir Item	Jawaban Responden (%)				Rerata	Kategori
	STS	TS	S	SS		
Kuantitas						
Selalu mengupayakan agar pekerjaan yang selesai lebih banyak. (Y.2.1)	0.0	4.8	42.7	52.4	3.48	Sangat Tinggi
Rata - Rata					3.48	Sangat Tinggi
Ketepatan Waktu						
Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan <i>deadline</i> . (Y.3.1)	0.0	1.2	20.7	78.0	3.77	Sangat Tinggi
Merasa malu jika datang terlambat. (Y.3.2)	0.0	2.4	45.1	52.4	3.50	Sangat Tinggi
Rata – Rata					3.64	Sangat Tinggi
Efektivitas						
Dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik serta efektif dan efisien. (Y.4.1)	0.0	2.4	43.9	53.7	3.51	Sangat Tinggi
Rata - Rata					3.48	Sangat Tinggi
Kemandirian						
Dapat menjalankan pekerjaan saya secara mandiri tanpa bantuan orang lain. (Y.5.1)	0.0	2.4	47.7	50.0	3.77	Sangat Tinggi
Menguasai pekerjaan yang diberikan. (Y.5.2)	0.0	2.4	18.3	79.3	3.63	Sangat Tinggi
Rata - Rata					3.54	Sangat Tinggi
Jumlah Kinerja Karyawan					3.54	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah, (2026)

Pada Kinerja karyawan menunjukkan hasil dengan nilai rata-rata sebesar 3,54% dengan kategori “Sangat Tinggi”. Hal ini mencerminkan bahwa keyakinan karyawan bekerja dengan optimal dalam memenuhi tugas serta tanggung jawab perusahaan.

Nilai indikator tertinggi diperoleh pada indikator ketepatan waktu dan kemandirian dengan pernyataan “Saya dapat menjalankan pekerjaan saya secara mandiri tanpa bantuan orang lain” dan “Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *deadline*” dengan skor rata-rata 3,77%. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan merasa metode kerja yang mereka terapkan sudah tepat sasaran dan menunjang hasil pekerjaan. Pada indikator kualitas kerja dengan pernyataan “Saya bisa mengerjakan pekerjaan yang ada secara lengkap dan sesuai” memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3,38%. Meski terendah, skor ini tetap berada dalam kategori “Sangat Tinggi”, yang berarti karyawan belum bisa bekerja secara lengkap karena adanya faktor karyawan membutuhkan hasil dari pekerjaan karyawan lain dan masih adanya beberapa karyawan yang belum menemukan metode kerja agar hasil pekerjaannya sesuai.

4.3.4 *Self-control*

Self-control diukur dengan 5 indikator yaitu, pengendalian dorongan internal individu, pengambilan keputusan rasional, fokus pada tugas utama, kepatuhan terhadap aturan kerja, dan manajemen waktu pribadi dengan baik. Dapat dilihat pada Tabel 4.8 dibawah ini:

Tabel 4. 8 Deskripsi *Self-Control*

Butir Item	Jawaban Responden (%)				Rerata	Kategori
	STS	TS	S	SS		
Pengendalian Dorongan Internal Individu						
Bisa menahan diri dari kegiatan yang hanya memberikan kesenangan sesaat. (Z.1.1)	1.2	3.7	48.8	46.3	3.40	Sangat Tinggi
Rata – Rata					3.40	Sangat Tinggi
Pengambilan Keputusan Rasional						

Butir Item	Jawaban Responden (%)				Rerata	Kategori
	STS	TS	S	SS		
Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa dipengaruhi oleh hal diluar tugas yang sifatnya menyenangkan. (Z.2.1)	1.2	3.6	43.9	51.2	3.45	Sangat Tinggi
Akan tetap menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi berbagai kendala (Z.2.2)	1.2	3.7	44.0	51.2	3.45	Sangat Tinggi
Rata - Rata					3.45	Sangat Tinggi
Fokus Terhadap Tugas Utama						
Selalu konsisten terhadap rencana pekerjaan saya. (Z.3.1)	1.2	2.4	39.0	57.3	3.52	Sangat Tinggi
Tidak suka menunda untuk menyelesaikan pekerjaan. (Z.3.2)	1.2	0.0	21.9	76.8	3.74	Sangat Tinggi
Rata – Rata					3.63	Sangat Tinggi
Kepatuhan Terhadap Aturan Kerja						
Lebih baik selalu mematuhi peraturan perusahaan. (Z.4.1)	0.0	3.7	40.2	56.1	3.52	Sangat Tinggi
Rata - Rata					3.52	Sangat Tinggi
Manajemen Waktu Pribadi Dengan Pekerjaan						
Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. (Z.5.1)	0.0	4.9	42.7	52.4	3.48	Sangat Tinggi
Lebih suka fokus mengerjakan pekerjaan saya dari pada melihat perkembangan berita/trend terbaru. (Z.5.2)	0.0	0.0	3.7	96.3	3.96	Sangat Tinggi
Rata - Rata					3.72	Sangat Tinggi
Jumlah Self-Control					3.57	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah, (2026)

Pada *self-control* menunjukan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,57%, yang dikategorikan sebagai “Sangat Tinggi”. Angka ini merupakan rata-rata

tertinggi dibandingkan variabel lainnya, hal ini menandakan bahwa karyawan PT. Pelita Indonesia Djaya memiliki kemampuan *self-control* dan disiplin yang baik. Secara spesifik, terdapat dua pernyataan yang memiliki skor tertinggi yang sama yaitu 3,96%. Skor tersebut terdapat pada indikator manajemen waktu pribadi pada pekerjaan. Hal ini membuktikan bahwa kekuatan utama *self-control* karyawan terletak pada ketaatan regulasi dan ketepatan waktu. Dengan nilai terendah terdapat pada indikator pengendalian dorongan internal dengan skor 3,40%, yang diartikan bahwa meskipun pengendalian hawa nafsu sesaat sudah sangat baik, namun masih menjadi tantangan tersendiri dibandingkan aspek kepatuhan aturan yang sudah melekat.

4.4 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pada penelitian ini terdapat 2 tahap pengujian yaitu uji model pengukuran (*outer model*) dan uji model struktural (*inner model*). *Outer model* memiliki fokus pada validitas serta reliabilitas indikator hal ini diperuntukan gunanya mengukur variabel laten dengan 3 jenis cara pengujian *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Construct Reliability* dengan metode *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan *software* SmartPLS.

4.4.1 Hasil Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Convergent validity memiliki 2 kriteria nilai yang dievaluasi, yaitu dengan nilai *outer loading* atau menggunakan nilai *Average Variance Extracted* (AVE).

a. Outer Loading

Pengujian *outer loading* bertujuan untuk menilai validitas setiap indikator dalam merefleksikan variabel penelitiannya. Valid berarti memastikan instrumen/kuesioner benar-benar mengukur hal yang

seharusnya. Lalu, nilai *outer loading* juga menjadi komponen utama dalam perhitungan *Average Variance Extracted* (AVE) sebagai syarat validitas konvergen. Hasil pengukuran *outer loading* selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4. 9 Nilai Outer Loading

Outer Loading				
Variabel	Indikator	Butir Item	Outer Loading	Keterangan
<i>Cyberloafing</i> (X1)	Mengakses Situs Non-Pekerjaan	X1.1.1	0.903	Valid
		X1.1.2	0.882	Valid
	Berbelanja Online	X1.2.1	0.868	Valid
	Menonton Video Hiburan	X1.3.1	0.930	Valid
		X1.3.2	0.931	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	Komitmen Afektif	X2.1.1	0.889	Valid
		X2.1.2	0.746	Valid
	Komitmen Kontinuans	X2.2.1	0.543	Valid
		X2.2.2	0.635	Valid
	Komitmen Normatif	X2.3.1	0.701	Valid
		X2.3.2	0.735	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	Y.1.1	0.830	Valid
		Y.1.2	0.890	Valid
	Kuantitas	Y.2.1	0.900	Valid
	Ketepatan Waktu	Y.3.1	0.677	Valid
		Y.3.2	0.741	Valid
	Efektivitas	Y.4.1	0.722	Valid

<i>Outer Loading</i>				
Variabel	Indikator	Butir Item	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
	Kemandirian	Y.5.1	0.793	Valid
		Y.5.2	0.675	Valid
<i>Self-Control</i> (Z)	Pengendalian Dorongan Internal Individu	Z.1.1	0.834	Valid
	Pengambilan Keputusan Rasional	Z.2.1	0.649	Valid
		Z.2.2	0.849	Valid
	Fokus Terhadap Tugas Utama	Z.3.1	0.759	Valid
		Z.3.2	0.630	Valid
	Kepatuhan Terhadap Aturan Kerja	Z.4.1	0.705	Valid
	Manajemen Waktu Pribadi Dengan Pekerjaan	Z.5.1	0.816	Valid
		Z.5.2	0.805	Valid

Sumber: Data diolah, (2026)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.9, didapatkan beberapa indikator yang memiliki nilai *outer loading* di bawah 0,70, namun masih di atas 0,50. Hasil ini mengacu pada literatur Hair et al., (2017), nilai *outer loading* antara 0,50 hingga 0,70 masih dapat diterima untuk penelitian yang sedang dikembangkan asalkan nilai AVE konstruk tetap diatas 0,50.

Secara rinci, hasil ini menunjukkan nilai *outer loading* terendah 0,543 pada indikator X2.2.1. sedangkan nilai tertinggi sebesar 0,931 terdapat pada indikator X1.3.2. Seluruh indikator dalam penelitian ini telah dikategorikan valid karena telah memenuhi ambang batas minimum persyaratan. Semua ini menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki tingkat korelasi yang kuat

dengan konstruk latennya masing-masing dan telah memenuhi syarat validitas konvergen.

b. *Average Variance Extracted (AVE)*

Terlihat bahwa nilai $AVE > 0,50$ sehingga membuktikan validitas konvergen yang kuat. Hal ini dapat dilihat dari Tabel 4.10.

Tabel 4. 10 *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Keterangan
<i>Cyberloafing</i>	0,815	Valid
Komitmen Organisasi	0,513	Valid
Kinerja Karyawan	0,613	Valid
<i>Self-Control</i>	0,578	Valid

Sumber: Data diolah, (2026)

Berdasarkan Tabel 4.10 menunjukkan bahwa, nilai *Average Variance Extracted (AVE)* pada masing-masing variabel memiliki hasil $> 0,50$, yaitu berkisaran 0,513 hingga 0,815. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk mampu dalam menjelaskan lebih dari 50% varian indikator pada masing-masing. Dengan demikian hasil tersebut, disimpulkan bahwa seluruh indikator dari setiap variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

4.4.2 Hasil Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Hasil pengujian validitas diskriminan menggunakan nilai *cross loading*. Dalam nilai *cross loading* dari masing-masing konstruk laten harus lebih besar dari pada korelasi antara konstruk laten lainnya. Hal tersebut membuktikan bahwa setiap variabel laten benar-benar unik dan memiliki perbedaan yang nyata dengan variabel lainnya, sehingga terpenuhinya syarat validitas diskriminan, dengan hasil yang dapat dilihat dari Tabel 4.11.

Tabel 4. 11 Nilai *Cross Loading*

<i>Cross Loading</i>				
Butir Item	<i>Cyberloafing</i> (X1)	Komitmen Organisasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	<i>Self-Control</i> (Y)
X1.1.1	0.903	-0.007	-0.086	-0.023
X1.1.2	0.882	0.037	-0.044	-0.011
X1.2.1	0.868	0.040	-0.057	-0.058
X1.3.1	0.930	0.026	-0.129	-0.034
X1.3.2	0.931	-0.053	-0.181	-0.120
X2.1.1	-0.127	0.889	0.888	0.297
X2.1.2	-0.120	0.746	0.652	0.132
X2.2.1	0.107	0.543	0.406	0.187
X2.2.2	0.136	0.635	0.379	0.251
X2.3.1	0.237	0.701	0.499	0.186
X2.3.2	-0.076	0.735	0.506	0.335
Y.1.1	-0.035	0.751	0.830	0.299
Y.1.2	-0.178	0.807	0.890	0.307
Y.2.1	-0.179	0.834	0.900	0.316
Y.3.1	-0.116	0.385	0.677	0.381
Y.3.2	-0.119	0.558	0.741	0.222
Y.4.1	-0.133	0.535	0.722	0.243
Y.5.1	-0.081	0.591	0.793	0.236
Y.5.2	0.019	0.532	0.675	0.330
Z.1.1	0.040	0.229	0.239	0.834
Z.2.1	0.040	0.211	0.085	0.649
Z.2.2	0.026	0.223	0.245	0.849
Z.3.1	-0.184	0.293	0.407	0.759
Z.3.2	-0.060	0.203	0.142	0.630
Z.4.1	-0.084	0.284	0.241	0.705
Z.5.1	0.036	0.223	0.274	0.816
Z.5.2	-0.097	0.240	0.340	0.805

Sumber: Data diolah, (2026)

Berdasarkan data pada Tabel 4.11 terlihat bahwa seluruh item indikator memiliki nilai *cross loading* terhadap konstraknya sendiri (angka di *bold*) lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi terhadap konstruk lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator mampu mempresentasikan konstruk yang diukurnya dengan baik dan tidak tumpang tindih dengan konstruk lain. Dengan demikian, instrumen pengukuran yang digunakan dinyatakan valid karena telah memenuhi kriteria *discriminant validity* (*cross loading*).

4.4.3 Hasil Uji Reliabilitas (*Construct Reliability*)

Pengujian reabilitas berguna untuk mengukur sejauh mana variabel menghasilkan data yang konsisten dapat dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. *Composite Reliability* dianggap memadai jika nilainya $> 0,70$, namun untuk uji eksploratif, nilai $\geq 0,60$ masih dapat diterima dan untuk *Cronbach's Alpha* menunjukkan konsistensi internal yang baik ditunjukkan dengan nilai diatas 0,60. Berikut ini adalah nilai dari *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* yang dapat dilihat pada Tabel 4.12.

Tabel 4. 12 Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
<i>Cyberloafing</i> (X1)	0.949	0.957
Komitmen Organisasi (X2)	0.810	0.861
Kinerja Karyawan (Y)	0.909	0.926
<i>Self-Control</i> (Z)	0.898	0.915

Sumber: Data diolah, (2026)

Berdasarkan Tabel 4.12 menunjukan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada masing – masing variabel hasilnya adalah $> 0,70$, dengan nilai antara 0,810 hingga 0,949. Menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* $> 0,70$ untuk seluruh variabel dengan nilai antara 0,861 hingga 0,957. Hasil ini menjelaskan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik (*reliabel*), sehingga menyatakan instrumen penelitian layak digunakan untuk analisis tahap selanjutnya.

4.5 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model struktural (*inner model*) dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui prediksi hubungan antar variabel dan menilai kecocokan model secara keseluruhan. Evaluasi ini dilakukan dengan menggunakan beberapa ukuran analisis

yang mengacu pada kriteria yang telah direkomendasikan. Berikut hasil evaluasi model struktural yang menggambarkan kekuatan hubungan antar variabel dalam model penelitian ini, yang dapat dilihat pada Tabel 4.13.

$$\overline{AVE} = \frac{0,815+0,513+0,613+0,578}{4} = \frac{2,519}{4} = 0,629$$

$$\overline{R^2} = \frac{0,728+0,710}{2} = \frac{1,438}{2} = 0,719$$

$$GoF = \sqrt{\overline{AVE} \times \overline{R^2}} = \sqrt{0,629 \times 0,719} = \sqrt{0,452} = 0,672$$

Tabel 4. 13 Hasil Evaluasi Model Struktural

Ukuran Evaluasi	Hasil Uji Model
<i>Adjusted R-Square</i>	0.710
<i>Q² Predictive Relevance</i>	0,627
<i>Tenenhaus Goodness of FIT (GoF)</i>	0.672

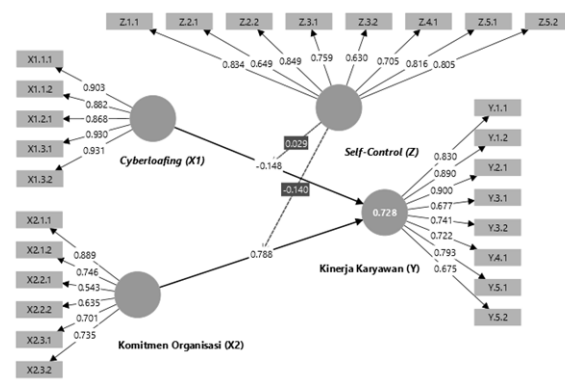
Sumber: Data diolah, (2026)

Berdasarkan hasil evaluasi model struktural, nilai *Goodness of FIT* (GoF) yang diperoleh sebesar 0.672 yang termasuk dalam kategori besar yang artinya model penelitian ini kategori besar dan kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel yang dianalisis atau menjelaskan fenomena yang terjadi, hal ini karena nilainya melebihi 0,38.

Berikutnya, nilai *Adjusted R² (R-Square)* digunakan gunanya mengukur seberapa besar variansi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. *Adjusted R²* dipilih dibanding *R²* karena menguji semua/banyak variabel dibandingkan dengan *R²*. Hasil pengujian menunjukan hasil sebesar 0,710 menunjukkan bahwa variabel independen dalam model ini memiliki kontribusi sebesar 71% dalam menjelaskan variabel dependen, nilai ini termasuk dalam kategori sangat kuat karena nilainya berada pada ambang batas 0,70. Sedangkan sisa 29%

(100% - 71%) dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini, seperti kompensasi, lingkungan kerja, atau keputusan kerja.

Dalam pengujian *Q-square* (Q^2) pada penelitian ini diperoleh sebesar 0,627. Sesuai dengan kriteria Hair et al., (2017) nilai $Q^2 > 0$ mengindikasikan bahwa memiliki relevansi prediktif (*predictive relevance*) terhadap variabel endogen kinerja karyawan, sehingga hasil estimasi model dapat diterima. Hal ini membuktikan bahwa variabel independen (*cyberloafing*, komitmen organisasi, *self-control*) mampu memprediksi kinerja karyawan dengan sangat baik.



Gambar 4. 1 Grafik Jalur Variabel Penelitian

Sumber: Data diolah, (2026)

Gambar 4.1 menunjukkan bahwa variabel yang dibahas pada penelitian ini memiliki hubungan langsung dan efek moderasi satu sama lain. Gambar diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara langsung oleh *cyberloafing* dan komitmen organisasi. Selain itu, variabel *self-control* berfungsi sebagai variabel moderasi yang berpotensi mempengaruhi hubungan antara variabel bebas. Maka, hal ini ditunjukkan dengan garis yang mengarah pada jalur hubungan utama. Dengan kata lain, selain memberikan dampak secara langsung, variabel bebas yaitu *cyberloafing* dan komitmen organisasi juga diuji interaksinya dengan *self-control* dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

4.6 Pengujian Hipotesis Penelitian

Setelah melakukan evaluasi terhadap model pengukuran dan model struktural, tahap selanjutnya ialah pengujian hipotesis gunanya untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Pada pengujian ini didasarkan pada *P-Value* yang diperoleh pada proses *bootstrapping*. Suatu hipotesis dapat dinyatakan diterima atau memiliki pengaruh yang signifikan apabila nilai *P-Values* yang dihasilkan lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0.05 (5%). Sebaliknya, jika nilai *P-Values* lebih besar dari 0,05, maka hipotesis tersebut ditolak atau dinyatakan tidak berpengaruh.

Tabel 4. 14 Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Jalur Hubungan	<i>Original Sample</i>	<i>P-Values</i>	Keterangan
H1	<i>Cyberloafing</i> → Kinerja Karyawan	-0.148	0.034	Berpengaruh
H2	Komitmen Organisasi → Kinerja Karyawan	0.788	0.000	Berpengaruh
H3	<i>Self-Control</i> x <i>Cyberloafing</i> → Kinerja Karyawan	-0.011	0.453	Tidak Memoderasi
H4	<i>Self-Control</i> x Komitmen Organisasi → Kinerja Karyawan	-0.140	0.038	Memoderasi

Sumber: Data diolah, (2026)

1. Pengaruh *Cyberloafing* terhadap Kinerja Karyawan (H1)

Berdasarkan hasil analisis koefisien jalur (*original sample*) pengaruh langsung *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan pada Tabel 4.14, diperoleh hasil yang signifikan dengan *P-Value* sebesar 0,034 yang sesuai dengan kriteria $< 0,05$. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan diterima. Koefisien pengaruh antara *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan sebesar -0,148 dengan arah negatif. Nilai koefisien negatif berarti menunjukkan hubungan yang berlawanan arah. Dengan arti, semakin rendah perilaku *cyberloafing*, maka kinerja karyawan menjadi semakin meningkat, begitu juga

sebaliknya. Sehingga, disimpulkan Hipotesis pertama yaitu *cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Arah hubungan negatif mengindikasikan bahwa semakin tinggi intensitas penggunaan internet untuk kepentingan pribadi selama jam kerja, maka kinerja karyawan PT. Pelita Indonesia Djaya akan semakin menurun. Kondisi ini menjelaskan, bahwa disiplin karyawan untuk meminimalkan distraksi digital telah terbukti secara signifikan berkontribusi dalam menjaga fokus penyelesaian tugas, sehingga kinerja organisasi dapat tercapai secara optimal. Dengan kata lain, aktivitas *cyberloafing* yang dilakukan oleh karyawan PT. Pelita Indonesia Djaya pada saat ini belum sampai di tahap yang secara nyata merusak pencapaian kinerja mereka secara keseluruhan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulistyowati & Nuraini, (2025), Mahsyar & Fatmasari, (2023), dan Fanny & Rijanti, (2024) menyatakan bahwa *cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (H2)

Hasil analisis koefisien jalur (*original sample*) pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Tabel 4.14 menunjukkan hasil yang signifikan dengan *P-Value* 0,000 hasil yang signifikan sesuai dengan kriteria $< 0,05$. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Koefisien jalur (*original sample*) sebesar 0,788 dengan arah positif yang artinya searah.

Semakin tinggi rasa keterikatan, komitmen, dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan, semakin tinggi juga hasil dari kinerja karyawan. Karyawan PT. Pelita Indonesia Djaya yang memiliki komitmen tinggi cenderung memberikan usaha terbaiknya demi tercapainya tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Andardinata & Reski, (2024), Mahsyar & Fatmasari, (2023),

dan Gulo & Jufrizen, (2024) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Peran *Self-Control* dalam Memoderasi Pengaruh *Cyberloafing* terhadap Kinerja Karyawan (H3)

Berdasarkan hasil analisis koefisien jalur pengaruh moderasi *self-control* pada *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan pada Tabel 4.14, diperoleh hasil yang tidak signifikan dengan *P-Value* 0,453 yang tidak sesuai dengan kriteria $< 0,05$. Dengan demikian, hipotesis menyatakan bahwa *self-control* tidak memoderasi pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan ditolak. Koefisien pengaruh moderasi diperoleh pada (*original sample*) sebesar -0,011 dengan arah negatif. Artinya, variabel *self-control* tidak terbukti memoderasi hubungan antara *cyberloafing* dan kinerja karyawan pada PT. Pelita Indonesia Djaya karena tingkat *cyberloafing* masih pada batas wajar, dimana perilaku ini hanya dijadikan sebagai selingan singkat bertujuan untuk menghilangkan kejenuhan dan bukan sebagai distraksi utama. Hal ini mengakibatkan, *self-control* tidak memberikan dampak dalam memoderasi karena *cyberloafing* belum sampai pada tahap yang merusak kinerja karyawan.

Hasil dari hipotesis ini sejalan dengan penelitian oleh Afifah & Abdullah, (2024) dan Islami et al., (2025) bahwa *self-control* tidak mampu memoderasi pengaruh antara *cyberloafing* terhadap *employee performance*, hal ini mengindikasikan bahwa *self-control* memiliki peran sebagai variabel independen tanpa mempengaruhi hubungan antara variabel-variabel lainnya.

4. Peran *Self-Control* dalam Memoderasi Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (H4)

Hasil analisis koefisien jalur pengaruh moderasi *self-control* pada hubungan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Tabel 4.14 menunjukkan hasil

yang signifikan dengan *P-Value* 0,038 yang berarti $< 0,05$. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *self-control* memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan diterima. Koefisien pengaruh moderasi (*original sample*) sebesar -0,140 dengan arah negatif menunjukkan bahwa meskipun *self-control* memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi tetapi memiliki peran yang memperlemah.

Hal ini terjadi karena karyawan dengan *self-control* yang tinggi lebih memprioritaskan keseimbangan hidup dan kesehatan mental diatas tuntutan organisasi yang berlebihan. Berdasarkan *Social Resources Theory* (SRT) oleh Törnblom & Kazemi, (2023), *self-control* berfungsi sebagai alat kontrol agar pertukaran sumber daya antara individu dan organisasi tetap seimbang. Efek moderasi yang memperlemah ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Pelita Indonesia Djaya bersikap selektif dalam menginvestasikan energi mental mereka. Karyawan secara rasional membatasi pengeluaran energi akibat komitmen yang terlalu tinggi guna melindungi sumber daya pribadi. Dalam pandangan SRT, hal ini merupakan bentuk protes diri agar stabilitas psikologis tetap terjaga demi kinerja yang lebih berkelanjutan di masa depan.