



## Pengaruh *Self Control*, *Cyberloafing*, dan *Emotional Exhaustion* terhadap *Job Performance* Gen Z di Kota Bima

Ana Nurhaliza<sup>1)</sup>, Jaenab<sup>2)</sup>, Mawar Hidayanti<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup>Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima, NTB

Email: [ananurhalizaa.stiebima21@gmail.com](mailto:ananurhalizaa.stiebima21@gmail.com), [jaenab.stiebima@gmail.com](mailto:jaenab.stiebima@gmail.com),  
[mawarh.stiebima@gmail.com](mailto:mawarh.stiebima@gmail.com)

**Abstract.** *The purpose of this study was to examine the effect of self-control, cyberloafing and emotional exhaustion on the job performance of gen z in Bima City. This study is a quantitative study and the type of research is associative. The population in this study amounted to 100 generation z employees and the sampling technique used purposive sampling technique. The data collection technique used a questionnaire, referring to a 5-point Likert scale then distributed to 100 respondents of gen z employees in Bima City offline and online. The data analysis technique used the SPSS 2016 application. With the stages of conducting validity tests, reliability tests, classical assumption tests consisting of (normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests and autocorrelation tests) then continued with multiple linear regression tests, multiple correlation coefficient tests, determination coefficient tests, t tests and F tests. The results of this study: 1) Self Control shows a significant effect on the job performance of gen z in Bima City. 2) Cyberloafing shows no significant effect on the job performance of gen z in Bima City. 3) Emotional Exhaustion shows no significant effect on Gen Z job performance in Bima City. 4) Self-control, Cyberloafing and Emotional exhaustion have a significant effect on Gen Z job performance in Bima City.*

**Kata Kunci:** *Self control, Cyberloafing, Emotional exhaustion And Job performance*

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh *self control*, *cyberloafing* dan *emotional exhaustion* terhadap *job performance* gen z di Kota Bima. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan jenis penelitian adalah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 100 orang karyawan generasi z dan tehnik pengambilan sampel yaitu menggunakan teknik purposive sampling. Tehnik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dengan mengacu pada skala likert 5 point kemudian disebarakan kepada 100 responden karyawan gen z di kota bima secara offline dan secara online. Teknik analisis data menggunakan aplikasi SPSS 2016. Dengan tahapan melakukan uji validitas, uji releabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan uji autokorelasi) kemudian dilanjutkan dengan uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi berganda, uji koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil penelitian ini: 1) *Self Control* menunjukkan pengaruh signifikan terhadap *job performance* gen z di Kota Bima. 2) *Cyberloafing* menunjukkan pengaruh tidak signifikan terhadap *job performance* gen z di Kota Bima. 3) *Emotional Exhaustion* menunjukkan pengaruh tidak signifikan terhadap *job performance* gen z di Kota Bima. 4) *Self control*, *Cyberloafing* dan *Emotional exhaustion* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Job performance* Gen Z Di Kota Bima.

**Kata Kunci:** *Self control, Cyberloafing, Emotional exhaustion dan Job performance*

## PENDAHULUAN

Perkembangan zaman saat ini telah menciptakan fenomena menarik dalam dunia kerja yang menjadi perhatian utama para manajer sumber daya manusia di Indonesia. Salah satu perubahan signifikan adalah demografi angkatan kerja yang kini terdiri dari tiga generasi, yaitu generasi X (lahir antara tahun 1965 - 1980), generasi Y atau yang sering dikenal dengan generasi Milenial (lahir antara tahun 1981 - 1996), dan generasi Z (lahir antara tahun 1997 - 2012). Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) di Indonesia, generasi Z adalah kelompok generasi terbesar dengan jumlah sekitar 74,93 juta jiwa, yang mewakili 27,94% dari total populasi. Selain itu, proporsi generasi Z di usia produktif mencapai 34,74% dari seluruh usia produktif di Indonesia (data. goodstats. id). Perubahan demografi ini membawa tantangan sekaligus peluang baru bagi manajer sumber daya manusia dalam mengelola pekerja dari berbagai generasi, yang masing-masing memiliki kebutuhan dan harapan berbeda. Khususnya terhadap generasi Z sebagai generasi terbesar, di mana generasi Z akan mendominasi dunia kerja serta menggantikan peran generasi sebelumnya di masa yang akan *et al* (Vanderson *et al*, 2024) Generasi Z adalah generasi yang memiliki karakteristik yang berbeda, generasi Z memiliki kecenderungan yang kuat terhadap pendidikan, terutama dalam konteks pembelajaran berkelanjutan. Mereka memiliki kemahiran teknologi yang tinggi berkat akses luas mereka terhadap internet. Generasi Z juga terkenal dengan kemampuannya dalam multitasking, yang memungkinkan mereka melakukan beberapa aktivitas sekaligus, seperti mengoperasikan komputer, menggunakan media sosial, dan mendengarkan musik secara bersamaan.

Dalam dunia kerja, generasi Z dikenal memiliki ekspektasi karir yang berbeda dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Sawitri (2021) dalam penelitiannya mencatat bahwa generasi Z yang sedang atau telah memasuki dunia kerja memiliki harapan terhadap fleksibilitas kerja, mereka juga mengharapkan agar organisasi tempat mereka bekerja dapat mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Selain itu, generasi Z di Indonesia juga memerlukan budaya kerja yang memungkinkan mereka untuk terus mengembangkan pengetahuan dibidang teknologi dan menginginkan stabilitas pekerjaan yang mencakup aspek finansial seperti dana pensiun dan gaji yang layak. Dengan memahami karakteristik dan ekspektasi karir generasi Z, perusahaan dapat mempersiapkan diri untuk menghadapi generasi Z di lingkungan kerja dan dapat mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi *job performance* (kinerja) mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

*Job performance* (kinerja) adalah aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan dan kesuksesan suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Gilboa *et al* (Rambe & Pareke, 2024) Kesuksesan sebuah organisasi sangat bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusianya atau karyawan yang berperan menjalankan operasional perusahaan. Mangkunegara (Zidan *et al*, 2024) mendefinisikan *job performance* (kinerja) sebagai hasil kerja berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan yang diberikan. *Job performance* yang baik akan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan dan target organisasi. Sementara, *job performance* karyawan yang buruk dapat menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk memahami dan mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *job performance* karyawan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *job performance* (kinerja) adalah *self control* karyawan dalam melaksanakan tugas. Menurut Tangney *et al* (Dwi Marsela &

Supriatna, 2019) *Self control* (kontrol diri) adalah kemampuan individu untuk mengamati situasi dan lingkungan, menentukan perilaku yang sesuai keadaan, serta mengendalikan diri untuk menunjukkan perilaku positif. Tangney (Zidan *et al*, 2024) Juga mendefinisikan *Self control* sebagai kemampuan diri dalam mengatur pikiran, emosi, dan dorongan, serta melakukan regulasi diri dan mengubah kebiasaan. Sementara itu, Gunarsa (Aqiilah & Mardiana, 2024) menjelaskan bahwa tingkat *self control* bervariasi, mulai dari tinggi, sedang, hingga rendah. Tangney dan Prasetya (Aqiilah & Mardiana, 2024) juga menyatakan bahwa *self control* tinggi cenderung mengarah pada perilaku positif, sementara *self control* rendah dapat menimbulkan masalah.

Selain *self control* (kontrol diri), faktor lain yang dapat mempengaruhi *job performance* (kinerja) adalah *cyberloafing*. Lim (Malau & Muhammad 2022) Menjelaskan *Cyberloafing* adalah tindakan sukarela seorang karyawan yang menggunakan akses internet perusahaan selama jam kerja untuk keperluan pribadi, seperti mengakses media sosial, berbelanja online, mengunduh film, bermain game online dan aktivitas lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Sebuah survey yang dilakukan oleh Lim dan Chen (Christio, 2023) mengungkapkan bahwa karyawan menggunakan waktu kerja mereka sekitar 20% sampai 24% untuk melakukan *cyberloafing*. Dimana, jika rata-rata standar waktu kerja 8 jam perhari, maka para karyawan melakukan *cyberloafing* sekitar 1,6 sampai 1,9 jam perhari. Menurut Aldilasari *et al* (Vanderson *et al*, 2024) Di Indonesia sendiri, karyawan rata-rata mengalokasikan satu jam perhari untuk mengakses internet di jam kerja, kegiatan yang dilakukan seperti berbelanja online atau menjelajahi platform seperti Facebook dan Kaskus.

Di samping perilaku *cyberloafing* dan *self control* (kontrol diri), variabel *emotional exhaustion* (kelelahan emosional) juga dapat berpengaruh pada *job performance* (kinerja). Menurut Khulub dan Hidayati (Lestari & Budiono, 2021) *Emotional exhaustion* (kelelahan emosional) adalah kondisi di mana seseorang karyawan merasa letih secara emosional, dimulai dengan munculnya kurang semangat dan perasaan deperesi. Wright dan Cropanzano (Nurlaila 2017) berpendapat bahwa Kelelahan emosional karyawan merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan dan dipertimbangkan oleh perusahaan. Karena kondisi tersebut dapat memengaruhi kualitas hidup di tempat kerja dan sekaligus berdampak pada kinerja optimal organisasi.

Berdasarkan fenomena dan observasi awal yang telah dilakukan, ditemukan bahwa Generasi Z mengalami masalah kontrol diri terutama dalam memisahkan kehidupan pribadi dan profesional, serta dalam kondisi tertekan mereka sulit mengontrol emosi. Generasi Z juga bergantung pada teknologi dan media sosial, yang dapat menyebabkan mereka melakukan *cyberloafing* sehingga mengganggu produktivitas, dan kurangnya disiplin dalam manajemen waktu dan tugas. Selain itu, Generasi Z merasa terbebani oleh ekspektasi tinggi perusahaan dan lingkungan yang mengharap mereka bisa multitasking di tengah beban kerja yang berat sehingga menyebabkan kelelahan dan penurunan semangat kerja yang menjadi indikasi kelelahan emosional yang dialami generasi Z. Masalah-masalah yang dihadapi oleh generasi ini dapat berisiko mengganggu bahkan mempengaruhi *job performance* (kinerja) generasi Z. Oleh karena itu perlu diteliti dampak *self control*, *cyberloafing* dan *emotional exhaustion* terhadap *job performance* gen Z di Kota Bima.

Rumusan masalah ini untuk menguji pengaruh *self control*, *cyberloafing* dan *emotional exhaustion* terhadap *job performance* gen Z di Kota Bima. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh *self control*, *cyberloafing* dan *emotional exhaustion* terhadap *job performance* gen Z di Kota Bima.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Self Control (X1)

Menurut Hurlock (Fata 2020) *Self Control* (kontrol diri) mengacu pada kemampuan individu untuk mengelola emosi dan dorongan internalnya. Menurut Mesina dan Messina (Malau & Muhammad 2022) mendefinisikan pengendalian diri sebagai serangkaian perilaku yang bertujuan untuk mengubah diri sendiri dengan sukses, mencegah kecenderungan merusak diri sendiri, menumbuhkan efikasi diri, mendorong otonomi atau kemandirian dari pengaruh eksternal, menetapkan tujuan pribadi, dan kemampuan untuk membedakan antara emosi dan pikiran rasional, serta komitmen terhadap tanggung jawab pribadi. Ray (Fata 2020) mencatat bahwa pengendalian diri yang rendah umumnya menunjukkan ketidakmampuan individu untuk menahan diri dari tindakan tertentu dan mengabaikan konsekuensi jangka panjang. Sebaliknya, individu dengan pengendalian diri yang tinggi dapat menahan diri dari perilaku yang merugikan dengan mempertimbangkan implikasi jangka panjangnya. Pengendalian diri memiliki potensi yang signifikan untuk menghasilkan perubahan positif dalam kehidupan individu. Adapun indikator *self control* (kontrol diri) yang dijelaskan oleh Averill (Isman 2023) yaitu: 1) Kemampuan mengontrol perilaku (*behavioral control*): kemampuan mengontrol pelaksanaan (*regulated administration*), dan kemampuan mengontrol stimulus (*stimulus modifiability*). 2) Kontrol kognitif (*cognitive control*): kemampuan memperoleh informasi (*information gain*), dan kemampuan penilaian (*appraisal*). 3) Kemampuan mengontrol keputusan (*decisional control*): menentukan pilihan dan kebebasan dalam bertindak.

### 2. Cyberloafing (X2)

Menurut Askew (Desnirita & Sari, 2022) Cyberloafing merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan ketika mereka memanfaatkan berbagai perangkat teknologi seperti komputer, laptop, tablet, dan smartphone untuk kegiatan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, yang menurut atasan mereka tidak relevan dengan tanggung jawab pekerjaan mereka. Menurut Herdiati (Desnirita & Sari, 2022) mendefinisikan cyberloafing sebagai penggunaan internet untuk keperluan pribadi selama jam kerja dengan memanfaatkan fasilitas internet perusahaan. Adapun indikator dari perilaku *cyberloafing* menurut Blanchard dan Christine (Al Utmani and Sukarno 2022) yaitu: 1) Menggunakan wifi kantor diluar kepentingan pekerjaan. 2) Mempergunakan handphone disamping kepentingan pekerjaan. 3) Melakukan pengiriman dan penerimaan e-mail yang tidak ada sangkut pautnya terhadap kepentingan pekerjaan. 4) Melakukan pengaksesan terhadap sosial media pada jam kerja. 4) Kegiatan menjelajah laman website yang tidak ada sangkut pautnya terhadap kepentingan pekerjaan.

### 3. Emotional Exhaustion (X3)

Menurut Hwang (Meisandi *et al*, 2023) *Emotional exhaustion* (kelelahan emosional) ditandai dengan rasa lelah yang luar biasa dan terkurasnya sumber daya emosional. Kondisi ini muncul ketika cadangan emosional seseorang terkuras akibat

interaksi yang terus-menerus dengan orang lain, yang menyebabkan perasaan lelah dan penurunan energi emosional. Menurut Park & Kim (Meisandi *et al*, 2023) lebih lanjut menegaskan bahwa kelelahan emosional mengakibatkan konsekuensi negatif yang serius, termasuk penurunan motivasi kerja, depresi, peningkatan ketidakhadiran, tingkat *turnover* karyawan yang lebih tinggi, kualitas layanan yang menurun, kepuasan kerja yang lebih rendah, dan komitmen organisasi yang berkurang. Menurut Maslach *et al* (Meisandi *et al*, 2023) ada tiga aspek dalam *emotional exhaustion* (kelelahan emosional) yang dapat dijadikan sebagai indikator yaitu: 1) Fisik; *emotional exhaustion* dapat memengaruhi kondisi tubuh personal seperti mengakibatkan problem tidur dan mudah lelah secara fisik. 2) Emosi; emosi terdapat di dalam komponen afektif manusia. Kelelahan di dalam hal emosi yaitu mudah lupa/sulit konsentrasi, mengalami kebosanan, dan mudah marah. 3) Mental; kelelahan mental berupa kecemasan dan ketegangan, komunikasi tidak efektif, mengasingkan diri, ketidakpuasan kerja, serta menurunkan fungsi ingatan.

#### 4. Job Performance (Y)

Menurut Mangkunegara (Lestaluhu *et al*, 2023) Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan. Sudirno dan Nurvianti (Lestari & Budiono 2021) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh karyawan saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka. Hasil tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kemampuan, pengalaman, kerja keras, dan waktu yang mereka habiskan. Menurut Venkatesh *et al* (Valentsia and Leovani 2023) *Job performance* (kinerja) juga diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk melakukan kegiatan yang berkontribusi pada pengembangan organisasi. Menurut Mangkunegara (Lestaluhu *et al*, 2023) Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut: 1) Kualitas kerja: mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan. 2) Kuantitas kerja: jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan. 3) Kendala kerja: pegawai dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja. 4) Sikap kerja: rasa tanggung jawab terhadap perusahaan, serta kemampuan kerja sama.

#### 5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Diduga *Self control* berpengaruh signifikan terhadap *job performance* gen z di kota bima

H2: Diduga *Cyberloafing* berpengaruh signifikan terhadap *job performance* gen z di kota bima

H3: Diduga *Emotional exhaustion* berpengaruh signifikan terhadap *job performance* gen z di kota bima.

H4: Diduga *Self control*, *cyberloafing* dan *emotional exhaustion* berpengaruh signifikan terhadap *job performance* gen z di kota bima.

#### METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan penelitian deskriptif kuantitatif dengan jenis penelitian adalah asosiatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu generasi Z yang bekerja di wilayah kota bima. Menurut referensi dari BPS generasi Z adalah individu yang

lahir antara tahun 1997 – 2012 diperkirakan usianya sekarang 12 - 27 tahun, di Indonesia usia produktif kerja dimulai dari 15 tahun, namun rata-rata usia pekerja yang aktif dan memiliki partisipasi kerja tertinggi di Indonesia cenderung lebih dari 18 tahun (sensus.bps.go.id).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik purposive sampling. Menurut Sugiyono (2016) Teknik purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, ditetapkan berdasarkan pertimbangan kriteria atau standar yang harus dipenuhi oleh sampel yang diambil. Kriteria sampel yang digunakan, a) Responden berusia 18 - 27 tahun, b) Berpendidikan terakhir SMA/Sederajat, dan c) Masa kerja minimal 3 bulan. Dikarenakan populasi dalam penelitian ini masih belum dapat diketahui, pengambilan sampel oleh peneliti didasarkan pada metode dan rumus dari Lwanga & Lemeshow (1991).

$$n = \frac{Z^2_{1-\frac{\alpha}{2}} Y(1-p)}{d^2}$$

Menurut Lwanga & Lemeshow (1991) tingkat keyakinan sangat penting untuk menentukan ukuran sampel karena ukuran populasi tidak diketahui, sehingga tingkat keyakinan (*confidence*) yang digunakan adalah 95% (1,960). Lwanga & Lemeshow (1991), juga menyatakan “memilih 0,5 untuk P dalam rumus ukuran sampel akan selalu memberikan pengamatan yang cukup”. Sehingga 0,5 akan dipilih untuk nilai P dalam menentukan jumlah sampel dan presisi yang digunakan adalah 0,1. Berdasarkan rumus tersebut, perhitungan berikut dihasilkan:

$$n = \frac{1,96^2 \cdot 0,5(1-0,5)}{0,1^2} = \frac{1,96^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,1^2} = \frac{3,8416 \cdot 0,25}{0,01} = 96,04$$

Perhitungan yang dihasilkan yaitu sebesar 96,04 sampel yang kemudian dibulatkan menjadi 100 sampel, alasan pembulatan sampel menjadi 100 ini dikarenakan sampel yang lebih besar umumnya menghasilkan hasil yang akurat.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, studi pustaka dan survei dimana peneliti melakukan penyebaran kuesioner secara *offline* dan secara *online* melalui *Google Form* dengan perbandingan 50:50 (50 *offline* dan 50 *online* Keputusan untuk menyertakan penyebaran secara *online* dipengaruhi oleh fakta bahwa populasi sampel ini individu generasi Z, yang biasanya melekat pada gadget mereka.

Adapun batasan dalam penelitian: Ukuran sampel hanya terdiri dari 100 responden Generasi Z, karakteristik sampel yang tidak sepenuhnya homogen dapat mempengaruhi jawaban yang responden berikan pada kuesioner. Penggunaan metode purposive sampling dalam pengumpulan data berpotensi menimbulkan bias sampel. Kemudian penggunaan kuesioner memiliki potensi bias responden seperti laporan diri, masalah daya ingat dan kesulitan menginterpretasikan pertanyaan secara konsisten. Dan penelitian ini juga tidak mengukur variabel lain yang mungkin relevan dan dapat mempengaruhi hubungan antar variabel atau hasil penelitian.

## PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Butir	r-Hitung (X1)	r-Hitung (X2)	r-Hitung (X3)	r-Hitung (Y)	standar	Keterangan
1	0,811	0,800	0,897	0,681	0,300	Valid
2	0,690	0,762	0,824	0,849	0,300	Valid
3	0,829	0,721	0,897	0,464	0,300	Valid
4	0,736	0,707	0,917	0,848	0,300	Valid
5	0,758	0,800	0,778	0,862	0,300	Valid
6	0,769	0,675	0,871	0,609	0,300	Valid
7	0,695	0,538	0,744	0,713	0,300	Valid
8	0,736	0,707	0,798	0,749	0,300	Valid
9	0,723	0,717	0,622	0,816	0,300	Valid
10	0,685	0,480	0,722	0,724	0,300	Valid

*Sumber: Data diolah, 2025*

Berdasarkan tabel 1 diatas, hasil pengujian validitas variabel *Self Control (X1)*, *Cyberloafing (X2)*, *Emotional Exhaustion (X3)* dan *Job Performance (Y)*, menunjukan bahwa nilai r hitung > 0,300 standar validitas, sehingga dapat disimpulkan seluruh item kuesioner dalam keempat variabel tersebut “valid” dan dapat dilanjutkan ke tahap analisis selanjutnya.

## 2. Uji Releabilitas

Tabel 2. Uji Releabilitas

Variabel	Cronbach'Alpha	Standar	Keterangan
Self Control (X1)	0,905	0,600	Reliabel
Cyberloafing (X2)	0,875	0,600	Reliabel
Emotional Exhaustion (X3)	0,939	0,600	Reliabel
Job Performance (Y)	0,902	0,600	Reliabel

*Sumber: Data diolah, 2025*

Berdasarkan hasil uji releabilitas terhadap item pertanyaan pada variabel *Self Control (X1)*, *Cyberloafing (X2)*, *Emotional Exhaustion (X3)* dan *Job Performance (Y)* diketahui nilai cronbach'Alpha yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600 maka item tersebut dapat dinyatakan reliabel.

## 3. Uji Asumsi Kasik

### a. Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardi zed Residual
--	--------------------------------

N		100
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.62814623
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.122
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		1.223
Asymp. Sig. (2-tailed)		.100

a. Test distribution is Normal.

*Sumber: Data diolah, 2025*

Berdasarkan output SPSS dari tabel 3 di atas dengan menggunakan uji *One Simple Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh nilai *Asymp, Sig. (2-tailed)*=0,100 karena probabilitas *Sig.* lebih besar dari pada taraf uji penelitian ( $0,100 > 0,05$ ) maka nilai residual regresi berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

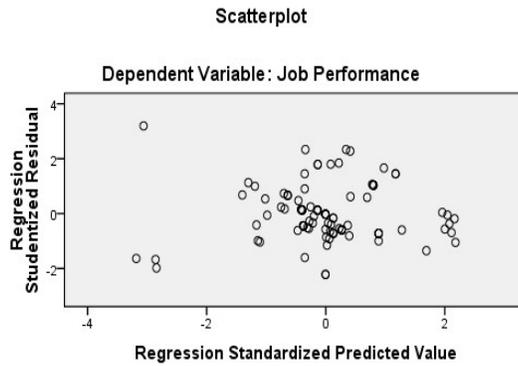
Tabel 4. Uji Multikolonearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Self Control	.969	1.032
Cyberloafing	.535	1.870
Emotional Exhaustion	.547	1.829

*Sumber: Data diolah, 2025*

Berdasarkan output SPSS dari tabel 4 di atas, didapat nilai tolerance lebih besar dari 0,10. Sementara nilai VIF kurang dari 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala mutlikolinearitas dalam model regresi.

#### c. Uji Heterokedastisitas



**Gambar 1. Uji Heterokedastisitas**  
Sumber: Data diolah, 2025

Hasil uji heterokedastisitas pada gambar diatas menggunakan metode grafik. Hal tersebut terlihat bahwa grafik scatter menyebar di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

#### d. Uji Autokorelasi

Tabel 5. Uji Autokorelasi

##### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.737 <sup>a</sup>	.543	.529	3.684	2.158

a. Predictors: (Constant), Emotional Exhaustion, Self Control, Cyberloafing

b. Dependent Variable: Job Performance

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5 diatas diketahui nilai durbin-watson (d) sebesar 2,158 lebih besar dari batas atas (dU) yang di dapata dari tabel distribusi durbin watson yakni 1,7364 dan kurang dari batas (4-dU) = 4 - 1,7364 = 2,2636 maka nilai durbin-watson berada di antara dU dan 4-dU yaitu  $1,7364 < 2,158 < 2,2636$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala autkorelasi.

#### 4. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.286	3.285		3.435	.001

Self Control	.776	.073	.747	10.657	.000
Cyberloafing	-.086	.077	-.105	-1.117	.267
Emotional Exhaustion	.030	.070	.039	.419	.676

a. Dependent Variable: Job Performance

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 11.286 + 0,776 X1 - 0,086 X2 + 0,030 X3 + e$$

Dan berdasarkan persamaan tersebut maka:

- Nilai konstanta sebesar 11,286, yang menunjukan jika variabel  $X_1, X_2, X_3$  sama dengan nol yaitu *self control*, *cyberloafing* dan *emotional exhaustion* maka *job performance* (Y) adalah sebesar 11,286.
- Koefisien  $X_1$  sebesar 0,776 menunjukan bahwa setiap terjadi peningkatan variabel *self control* ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan maka *job performance* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,776 atau 77,6 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.
- Koefisien  $X_2$  sebesar -0,086 yang menunjukkan bahwa setiap terjadi penurunan variabel *cyberloafing* ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan maka *job performance* (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,086 dengan asumsi variabel bebas lain tetap.
- Koefisien  $X_3$  sebesar 0,030 menunjukan bahawa setiap terjadi peningkatan variabel *emotional exhaustion* ( $X_3$ ) sebesar 1 satuan maka *job performance* (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,030 dengan asumsi variabel bebas lain tetap.

## 5. Uji Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 7. Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.737 <sup>a</sup>	.543	.529	3.684	2.158

Sumber: Data diolah, 2025

Dari tabel 7 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi adalah 0,737 hal tersebut menunjukan keeratan hubungan antara *Self Control* ( $X_1$ ), *Cyberloafing* ( $X_2$ ), *Emotional Exhaustion* ( $X_3$ ) terhadap *Job Performance* (Y) secara bersamaan. Untuk memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut :

Tabel 8. Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiono (2016)

Dari nilai koefisien korelasi berganda yang sebesar 0,737, dapat dilihat pada tabel 8 di atas menunjukan interval koefisien 0,60 - 0,799 yang artinya tingkat keeratan hubungan antara *self control*, *cyberloafing* dan *emotional exhaustion terhadap job performance* dapat dikatakan “Kuat”.

## 6. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.737 <sup>a</sup>	.543	.529	3.684	2.158

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 9 di atas, diperoleh nilai R square sebesar 0,543 artinya 54,3% perubahan *job performance* (Y) dapat di jelaskan oleh variabel independen *self control* (X1), *cyberloafing* (X2) dan *emotional exhaustion* (X3) sedangkan sisanya 45,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada pada penelitian ini.

## 7. Hasil Uji t

Tabel 10. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.286	3.285		3.435	.001
Self Control	.776	.073	.747	10.657	.000
Cyberloafing	-.086	.077	-.105	-1.117	.267
Emotional Exhaustion	.030	.070	.039	.419	.676

Sumber: Data diolah, 2025

H1: *Self Control* Berpengaruh Signifikan Terhadap *Job Performance* Gen Z Di Kota Bima.

Berdasarkan tabel 10 di atas, diketahui untuk self control nilai  $t_{hitung} 10,657 > t_{tabel} 1,985$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *self control* terhadap *job performance*.

Sehingga dapat disimpulkan *self control* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job performance* gen z di Kota Bima. Dengan demikian **H1 diterima**.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kholidah *et al* (2023) menemukan bahwa *self control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja (*job performance*), kinerja individu yang awalnya baik dapat meningkat menjadi lebih baik dengan adanya *self control* yang tinggi. Dan penelitian yang di lakukan oleh Aqiilah dan Mardiana (2024) bahwa *self control* mempengaruhi *job performance* dengan menunjukkan hasil yang positif dan signifikan.

Namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vanderson *et al* (2024) yang menemukan bahwa *self control* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job performance*.

**H2: *Cyberloafing* Berpengaruh Signifikan Terhadap *Job Performance* Gen Z Di Kota Bima**

Berdasarkan tabel 10 di atas, diketahui untuk *cyberloafing* nilai  $t_{hitung} -1,117 < t_{tabel} 1,985$  dengan signifikansi  $0,267 > 0,05$  yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *cyberloafing* terhadap *job performance*. Sehingga dapat disimpulkan *cyberloafing* memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap *job performance* gen z di Kota Bima. Dengan demikian **H2 ditolak**.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Assidiqi dan Suryosukmono (2023) yang menemukan bahwa *cyberloafing* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (*job performance*) dan penelitian yang dilakukan Desnirita dan Sari (2022) juga menunjukan bahwa *cyberloafing* berpengaruh negatif signifikan terhadap *job performance* (kinerja) karyawan.

Namun sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Vanderson *et al* (2024) yang menemukan bahwa *cyberloafing* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job performance* (kinerja). Dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwasannya *cyberloafing* tidak memiliki pengaruh secara statistik terhadap penurunan *job performance* karena berkemungkinan kegiatan *cyberloafing* menjadi kegiatan yang karyawan lakukan hanya untuk beristirahat sejenak, namun perlu di pertimbangkan dampak negatifnya jika kegiatan *cyberloafing* tidak batasi.

**H3: *Emotional Exhaustion* Berpengaruh Signifikan Terhadap *Job Performance* Gen Z Di Kota Bima**

Berdasarkan tabel 10 di atas, diketahui untuk *emotional exhaustion* nilai  $t_{hitung} 0,419 < t_{tabel} 1,985$  dengan signifikansi  $0,676 > 0,05$  yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *emotional exhaustion* terhadap *job performance*. Sehingga dapat disimpulkan *emotional exhaustion* memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap *job performance* gen z di Kota Bima. Dengan demikian **H3 ditolak**.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestaluhu *et al*, (2023) yang menemukan bahwa *emotional exhaustion* berpengaruh signifikan terhadap *job performance*. Dan penelitian oleh Rambe dan Pareke (2024) yang juga menemukan bahwa *Emotional exhaustion* berpengaruh signifikan terhadap *job performance*.

Namun sejalan dengan penelitian oleh Liftyawan *et al* (2020) yang menemukan bahwa *emotional exhaustion* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job performance*. Dalam penelitian tersebut menyimpulkan bahwasannya karyawan yang

mengalami *emotional exhaustion* tetap bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

## 8. Hasil Uji F

Tabel 11. Hasil uji F  
ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1548.609	3	516.203	38.027	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1303.181	96	13.575		
	Total	2851.790	99			

Sumber: Data diolah, 2025

H4: *Self Control*, *Cyberloafing* Dan *Emotional Exhaustion* Berpengaruh Signifikan Terhadap *Job Performance* Gen Z Di Kota Bima.

Dari hasil pengujian pada tabel 11 di atas, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 38,027 > 2,70  $F_{tabel}$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X1, X2, dan X3 terhadap Y. Maka hipotesis yang menyatakan “*Self Control*, *Cyberloafing* Dan *Emotional Exhaustion* Berpengaruh Signifikan Terhadap *Job Performance* Gen Z Di Kota Bima” dengan demikian **H4 diterima**.

Hal tersebut menunjukkan bahwa *Self control*, *Cyberloafing* dan *Emotional exhaustion* secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Job performance* Gen Z Di Kota Bima. Dengan kata lain, ketiga faktor tersebut terbukti memiliki hubungan dengan bagaimana generasi Z di Kota Bima melakukan pekerjaan mereka.

## KESIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- 1) *Self control* berpengaruh signifikan terhadap *job performance* gen Z di Kota Bima
- 2) *Cyberloafing* tidak berpengaruh yang signifikan terhadap *job performance* gen z di Kota Bima
- 3) *Emotional exhaustion* berpengaruh signifikan terhadap *job performance* gen z di Kota Bima
- 4) *Self control*, *Cyberloafing* dan *Emotional exhaustion* berpengaruh signifikan terhadap *Job performance* Gen Z di Kota Bima.

### 2. Keterbatasan Penelitian

Perlu dipertimbangkan bahwasanya penelitian ini memiliki batasan tertentu untuk mengiterpertasikan hasilnya, diantaranya:

- 1) Penelitian ini hanya menggunakan 100 reponden generasi Z yang telah bekerja di wilayah kota bima, sehingga hasilnya mungkin tidak bisa di

generalisasikan kepada seluruh populasi generasi Z yang bekerja di kota bima.

- 2) Berkemungkinan ada faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi hubungan antar variabel.

### 3. Saran

- 1) perusahaan disarankan untuk fokus pada pengembangan program pelatihan yang meningkatkan pengendalian diri (*self control*) karyawan generasi Z, mengingat pengaruh signifikannya terhadap kinerja (*job performance*). Meskipun *cyberloafing* dan *emotional exhaustion* tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara statistik, perusahaan tetap perlu mewaspadai potensi dampaknya, misalnya dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan mental dan mengurangi peluang *cyberloafing* melalui kebijakan yang jelas terhadap penggunaan gadget.
- 2) Saran Bagi Gen Z, penting untuk terus mengembangkan kemampuan pengendalian diri dan mencari strategi untuk mengelola stres serta menghindari perilaku *cyberloafing* yang berlebihan.
- 3) Saran bagi peneliti selanjutnya untuk memperluas penelitian dengan sampel yang lebih besar, serta mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin memediasi dan mempengaruhi *Job performance* Generasi Z. Peneliti selanjutnya juga disarankan dapat mengkaji lebih dalam hubungan antara *self control*, *cyberloafing*, dan *emotional exhaustion*

### DAFTAR PUSTAKA

- Al Utsmani, Moh. Muzaki, and Gendut Sukarno. 2022. "Analisis Stres Kerja Dan Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Tuban." *Journal of Management and Bussines (JOMB)* 4(2):983–95. doi: 10.31539/jomb.v4i2.4362.
- Aqilah, M. D., and N. Mardiana. 2024. "Pengaruh Kontrol Diri, Adversity Quotient, Dan Cyberloafing Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Bandar Lampung." *Jurnal Manajemen, Ekonomi ...* 2(03):452–65
- Assidiqi, Muhammad Iqbal Fatur, and Gerry Suryosukmono. 2023. "Pengaruh Workload Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Cyberloafing Sebagai Mediasi." *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*. 10(3):2221–33. doi: 10.35794/jmbi.v10i3.52869.
- Christio, Enrico Farrel. 2023. "Fenomena Cyberloafing : Penyebab Terjadinya Kinerja Organisasi." *Performa* 8(4):395–405. doi: 10.37715/jp.v8i4.3000.
- Desnirita, Desnirita, and Anjariska Puriatna Sari. 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. doi: 10.31933/jaaip.v2i1.540.
- Dian Kinanti, Nira, Uin Raden Intan Lampung Nurul Atika Rohmah, Uin Raden Intan Lampung Rio Riandi, Uin F. Raden Intan Lampung Vicky Sanjaya vicky, and radenintanacid UIN Raden Intan Lampung. 2020. "Pengaruh Job Insecurity, Emotional Exhaustion Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak

- Di Bandar Lampung.” *IJIEB: Indonesian Journal of Islamic Economics and Business* 5(2):1–09.
- Dwi Marsela, Ramadona, and Mamat Supriatna. 2019. “Kontrol Diri: Definisi Dan Faktor.” *Journal of Innovative Counseling: Theory, Practice & Research* 3(2):65–69.
- Fata, R. 2020. “Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kontrol Diri Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di PT. X Di Kabupaten Sleman.” *Jurnal Psikologi* 16(2):28–36.
- Ghozali, I. . (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25* (9th Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Isman, Yolanda. 2023. “Pengaruh Cyberloafing , Self Control Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV.Pancuran Karya Pekanbaru.” *Sneba* 3:1–13.
- Kholidah, Hidayat, Jamaludin, Leksono, 4Universitas Sultan Ageng Tirtayasa 2023. “Pengaruh Cyberloafing Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Self Control Sebagai Variabel Moderasi” *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora* 43(4):342–46.
- Lestaluhi, Munira, Ambarwati Soetiksno, Huberta Aponno, ) Administrasi, Niaga Politeknik, and Negeri Ambon. 2023. “Pengaruh Kelelahan Emosional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Administrasi Terapan* 2(2):560–69.
- Lestari, Dewi Ayu, and Budiono Budiono. 2021. “Pengaruh Work Family Conflict Dan Emotional Exhaustion Terhadap Kinerja Perawat Wanita Melalui Organizational Commitment Pada Rumah Sakit Petrokimia Gresik.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 9(1):167. doi: 10.26740/jim.v9n1.p167-181.
- Liftyawan, Kharis Septina, Faizal Susilo Hadi, and Tri Siwi Agustina. 2020. “Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Kelelahan Emosional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja.” *Jurnal Penelitian IPTEKS* 5(1):1–16. doi: 10.32528/ipteks.v5i1.3000.
- Lemeshow, S., Ogston, S. A., Hosmer, D. W., Klar, J., & Lwanga, S. K. (1991). Adequacy of Sample Size in Health Studies. *Biometrics*, 47(1), 347. <https://doi.org/10.2307/2532527>
- Malau, Ruth Adelia, and Amri Hana Muhammad. 2022. “Kontrol Diri Dan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan Generasi Z.” *Journal of Social and Industrial Psychology* 11(2):94–110. doi: 10.15294/sip.v11i2.64801.
- Meisandi Arya, Charles Mercelie, and Netania Emilisa. 2023. “Pengaruh Emotional Dissonance, Emotional Intelligence, Dan Emotional Exhaustion Terhadap Service Sabotage.” *Journal of Trends Economics and Accounting Research* 4(2):437–46. doi: 10.47065/jtear.v4i2.1089.
- Nurlaila, Fajar. 2017. “Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Tipe Kepribadian Ekstrovert, Dan Dukungan Supervisor Pada Kelelahan Emosional.” *Management Analysis Journal* 4(6):423–34.
- Rambe, Habiburrahman, and Fahrudin JS Pareke. 2024. “Peran Mediasi Burnout Dalam Pengaruh Emotional Exhaustion Dan Work Overload Terhadap Job Performance PNS Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu.” *Jesya* 7(1):814–29. doi: 10.36778/jesya.v7i1.1483.
- Sawitri, Dian Ratna. 2021. “Perkembangan Karier Generasi Z: Tantangan Dan Strategi Dalam Mewujudkan SDM Indonesia Yang Unggul.” *Angewandte*

*Chemie International Edition* 3(1):10–27.

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Talahatu, Imelda. 2018. “Kelelahan Emosional Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada PT. PLN Persero Wilayah Maluku Dan Maluku Utara.” *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi* 5(2):173. doi: 10.24252/minds.v5i2.6233.
- Valentsia, Jessica, and Ega Leovani. 2023. “Cyberloafing Dan Kontrol Diri Dalam Kinerja Karyawan Gen Z Di Palembang.” *Strata Business Review* 1(2):153–61. doi: 10.59631/sbr.v1i2.32.
- Vanderson, Vanderson, Kusuma Chandra Kirana, and Epsilandri Septyarini. 2024. “Pengaruh Kontrol Diri, Cyberloafing, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z Di Kota Yogyakarta.” *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)* 9(1):543. doi: 10.33087/jmas.v9i1.1702.
- Zidan Faishol Basri, Ratih Hesty Utami P, and Raully Sijabat. 2024. “Pengaruh Kontrol Diri, Stres Kerja Terhadap Cyberloafing Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kab Jepara.” *Jurnal of Management and Social Sciences* 2(1):182–95. doi: 10.59031/jmsc.v2i1.371.