

**PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH *WORK-
LIFE BALANCE* DAN *CYBERLOAFING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK PAPUA**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH:

YUSUF KIKO MARCHO KIWAK

11211155

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS UNIVERSITAS KRISTEN
DUTA WACANA YOGYAKARTA**

2025

**PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH *WORK-
LIFE BALANCE* DAN *CYBERLOAFING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK PAPUA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar

Sarjana Manajemen



DISUSUN OLEH:

YUSUF KIKO MARCHO KIWAK

11211155

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS UNIVERSITAS KRISTEN

DUTA WACANA YOGYAKARTA

2025

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

YUSUF KIKO MARCHO KIWAK

11211155
DUTA WACANA

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2025

PERNYATAAN PENYERAHAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yusuf Kiko Marcho Kiwak
NIM/NIP/NIDN : 11211155
Program Studi : Manajemen
Judul Karya Ilmiah : Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh *Work-life Balance* dan *Cybrloafing* Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT. Bank Papua

dengan ini menyatakan:

- a. bahwa karya yang saya serahkan ini merupakan revisi terakhir yang telah disetujui pembimbing/promotor/*reviewer*.
- b. bahwa karya saya dengan judul di atas adalah asli dan belum pernah diajukan oleh siapa pun untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Kristen Duta Wacana maupun di universitas/institusi lain.
- c. bahwa karya saya dengan judul di atas sepenuhnya adalah hasil karya tulis saya sendiri dan bebas dari plagiasi. Karya atau pendapat pihak lain yang digunakan sebagai rujukan dalam naskah ini telah dikutip sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.
- d. bahwa saya bersedia bertanggung jawab dan menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku berupa pencabutan gelar akademik jika di kemudian hari didapati bahwa saya melakukan tindakan plagiasi dalam karya saya ini.
- e. bahwa Universitas Kristen Duta Wacana tidak dapat diberi sanksi atau tuntutan hukum atas pelanggaran hak kekayaan intelektual atau jika terjadi pelanggaran lain dalam karya saya ini. Segala tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran dalam karya saya ini akan menjadi tanggung jawab saya pribadi, tanpa melibatkan pihak Universitas Kristen Duta Wacana.
- f. menyerahkan hak bebas royalti noneksklusif kepada Universitas Kristen Duta Wacana, untuk menyimpan, melestarikan, mengalihkan dalam media/format lain, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), dan mengunggahnya di Repositori UKDW tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan pemilik hak cipta atas karya saya di atas, untuk kepentingan akademis dan pengembangan ilmu pengetahuan.

- g. bahwa saya bertanggung jawab menyampaikan secara tertulis kepada Universitas Kristen Duta Wacana jika di kemudian hari terdapat perubahan hak cipta atas karya saya ini.
- h. bahwa meskipun telah dilakukan pelestarian sebaik-baiknya, Universitas Kristen Duta Wacana tidak bertanggung jawab atas kehilangan atau kerusakan karya atau metadata selama disimpan di Repositori UKDW.
- i. mengajukan agar karya saya ini: *(pilih salah satu)*

- ☒ Dapat diakses tanpa embargo.
- ☐ Dapat diakses setelah 2 tahun.*
- ☐ Embargo permanen.*

Embargo: penutupan sementara akses karya ilmiah.
*Halaman judul, abstrak, dan daftar pustaka tetap wajib dibuka.

Alasan embargo *(bisa lebih dari satu)*:

- ☐ dalam proses pengajuan paten.
- ☐ akan dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional.**
- ☐ akan diterbitkan dalam jurnal nasional/internasional.**
- ☐ telah dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional ... dan diterbitkan dalam prosiding pada bulan ... tahun ... dengan DOI/URL ... ***
- ☐ telah diterbitkan dalam jurnal ... dengan DOI/URL artikel ... atau vol./no. ... ***
- ☐ berisi topik sensitif, data perusahaan/pribadi atau informasi yang membahayakan keamanan nasional.
- ☐ berisi materi yang mengandung hak cipta atau hak kekayaan intelektual pihak lain.
- ☐ terikat perjanjian kerahasiaan dengan perusahaan/organisasi lain di luar Universitas Kristen Duta Wacana selama periode tertentu.
- ☐ Lainnya (mohon dijelaskan)

**Setelah diterbitkan, mohon informasikan keterangan publikasinya ke repository@staff.ukdw.ac.id.

***Tuliskan informasi kegiatan atau publikasinya dengan lengkap.

Mengetahui,

Dr. Heru Kristanto, S.E., M.T
Tanda tangan & nama terang pembimbing
NIDN/NIDK 0501126601

Yang menyatakan,

Tanda tangan & nama terang pemilik karya/penulis
NIM 11211155

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**“PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *CYBERLOAFING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK PAPUA ”**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

YUSUF KIKO MARCHO KIWAK

11211155

dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

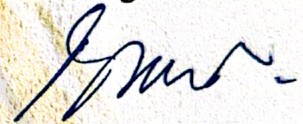
dan dinyatakan DITERIMA untuk menerima salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana

Manajemen pada tanggal 22 Januari 2026

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA
(Ketua Tim Penguji)
2. Dr. Elok Pakaryaningsih, S.E., M.Si.
(Dosen Penguji)
3. Dr. Heru Kristanto, S.E., M.T.
(Dosen Pembimbing)



Yogyakarta, 26 Januari 2026

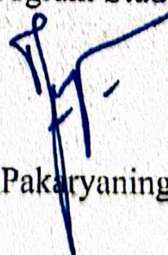
Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, SE., M. Si.



Dr. Elok Pakaryaningsih, S.E., M.Si.

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Papua

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat demi menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta merupakan bukan hasil tiruan ataupun duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau Instansi manapun. Kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya (terdapat dalam jurnal ini).

Apabila di kemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiarisme atau tiruan dari karya lain maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar sarjana saya.

Yogyakarta, 17 November 2025



11211155

HALAMAN MOTTO

“Firman itu pelita bagi kakiku dan terang bagi jalanku” (**Mazmur 119:105**)

“Allah itu bagi kita tempat perlindungan dan kekuatan” (**Mazmur 46:2**)

“karena anak manusia adalah Tuhan atas hari sabat” (**Matius 12:8**)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. **Orang Tua Tercinta** : Bapak almarhum Melkias Kiwak *dan Ibu* Frida Kayame, yang telah menjadi inspirasi dan kekuatan dalam setiap langkah saya. Terima kasih atas doa, kasih sayang, dan pengorbanan tanpa batas yang telah mengantarkan saya hingga berada di titik ini.
2. **Orang Tua Angkat Tercinta** : Bapak Willem Wandik dan Ibu Elpina Kogoya, yang telah memberikan dukungan, bimbingan, dan kasih sayang pada saya selayaknya orang tua sendiri. Terima kasih telah menjadi bagian penting dalam perjalanan hidup dan pendidikan saya hingga saat ini.
3. **Dua Almarhumah yang Selalu Dikenang** : Nenek Yosina Kayame dan Mamade Ella Tebai, yang telah meninggalkan jejak kasih sayang dan doa yang terus mengiringi langkah saya. Semoga segala kebaikan dan cinta yang kalian tanamkan dalam kehidupan saya menjadi amal yang terus mengalir.
4. **Teman-Teman Seperjuangan di Perkuliahan** : Nando, Jhon, Dilan, Febryan, Palen, Andrin, Natasha, Lydia, irene dan teman-teman lainnya yang tidak saya sebutkan. Terima kasih atas kebersamaan, semangat, dan dukungan. Setiap tawa, lelah, dan perjuangan kita yang telahalui bersama adalah bagian dari perjalanan berharga yang tidak akan terlupakan.

KATA PEGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan tesis ini.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Manajemen dari Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana, Yogyakarta. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, sejak masa studi hingga penyusunan tugas akhir ini, akan sangat sulit bagi saya untuk menyelesaikan tugas ini. Oleh karena itu, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada.:

- . (1) Dr. Heru Kristanto, MT, selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini;
- . (2) Karyawan-karyawan yang bekerja di PT. Bank Pembangunan Bank Papua yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan;
- . (3) Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral; dan
- . (4) Sahabat-sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Yogyakarta, 30 Maret 2025



Yusuf Kiko Marcho Kiwak

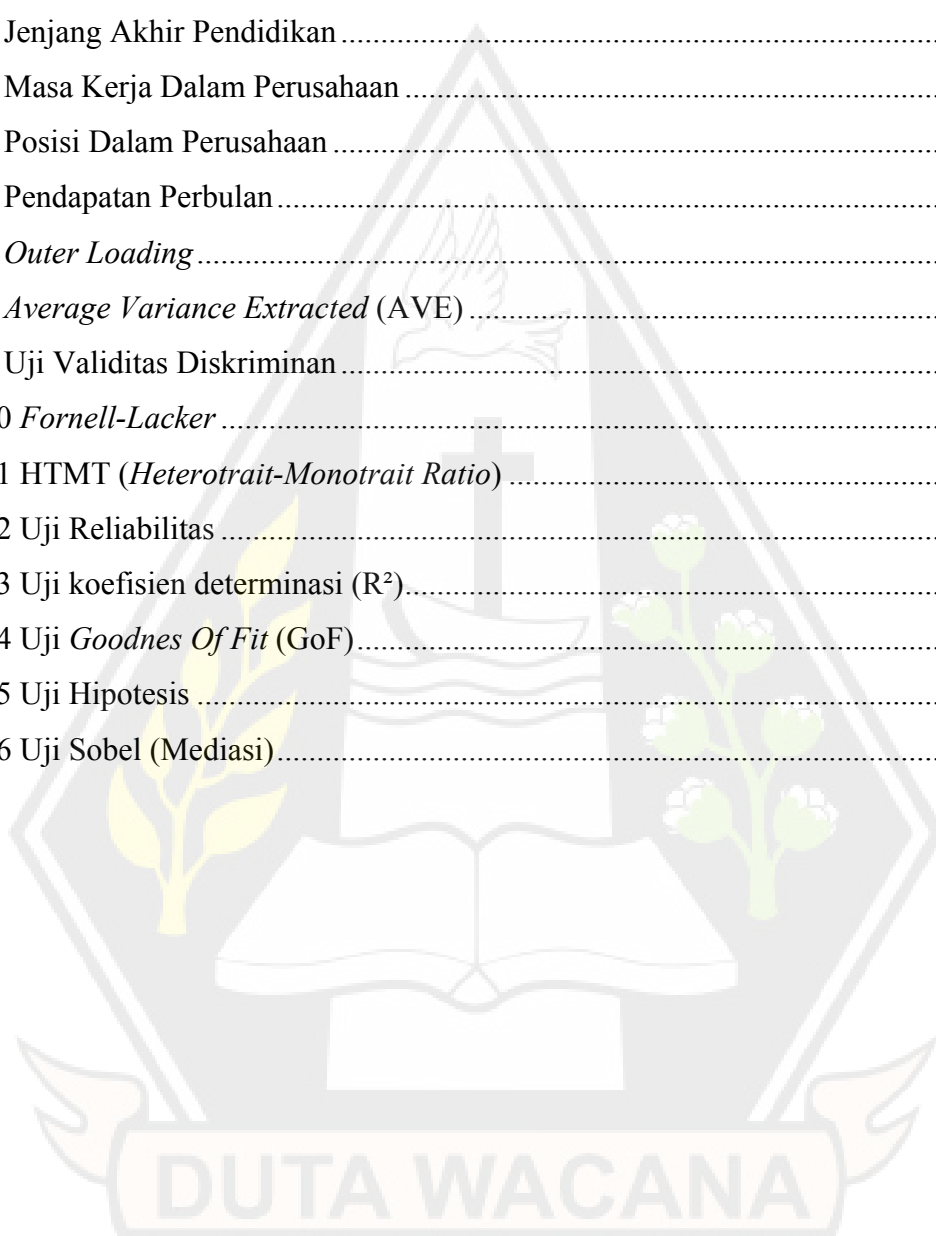
DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGAJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK	xiv
<i>ABSTRACT</i>	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Batasan Penelitian	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
2.1 <i>Work-life Balance</i>	12
2.2 <i>Cyberloafing</i>	14
2.3 Kepuasan Kerja	17
2.4 Kinerja.....	20
2.5 Penelitian Sebelumnya	24
2.6 Bagan Penelitian.....	27
2.7 Hipotesis.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1 Pengumpulan Data	36
3.2 Data Penelitian	37
3.3 Populasi dan Sampel	37

3.4	Definisi Operasional Variabel.....	38
3.5	Metode Pengujian Penelitian.....	40
3.5.1	Uji Validitas	40
3.5.2	Uji Reliabilitas.....	42
3.6	Evaluasi Kecocokan Model.....	42
3.7	Struktur Perusahaan	44
3.7.1	Visi dan Misi	44
3.7.2	Struktural Perusahaan.....	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		46
4.1	Hasil Penelitian	46
4.2	Profil Responden.....	47
4.3	Hasil Uji Instrumem.....	52
4.3.1	Uji Validitas Konvergen.....	52
4.3.2	Uji Validitas Diskriminan	56
4.3.3	Uji Reliabilitas.....	58
4.4	Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	59
4.4.2	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	60
4.4.3	Uji <i>Goodnes Of Fit</i> (GoF)	61
4.5	Uji Hipotesis.....	62
4.6	Pembahasan.....	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		77
5.1	Kesimpulan	77
5.2	Keterbatasan Penelitian.....	78
5.3	Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA.....		80
LAMPIRAN.....		87

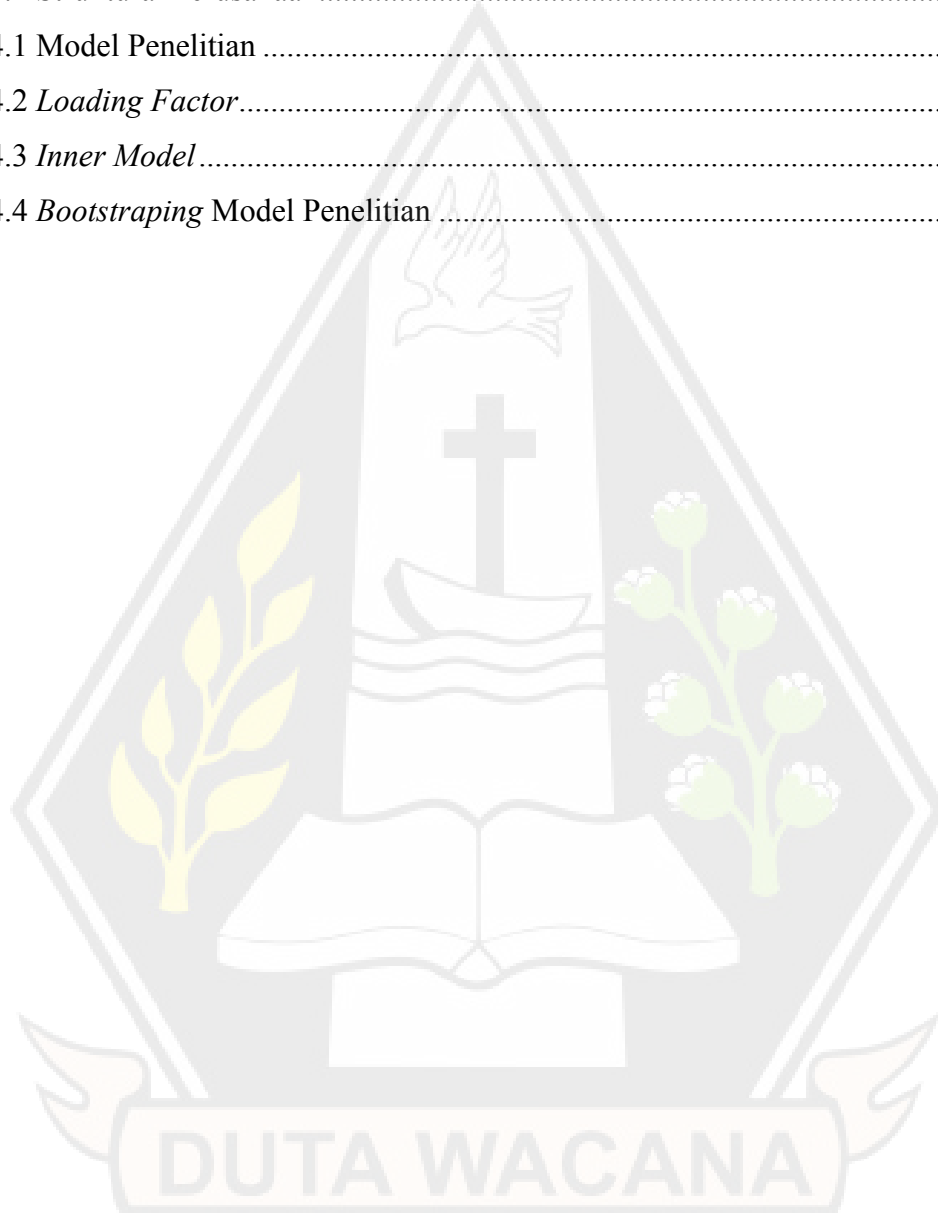
DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	38
Tabel 4.1 Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4.2 Status Perkawinan	48
Tabel 4.3 Jenjang Akhir Pendidikan	49
Tabel 4.4 Masa Kerja Dalam Perusahaan	50
Tabel 4.5 Posisi Dalam Perusahaan	51
Tabel 4.6 Pendapatan Perbulan	52
Tabel 4.7 <i>Outer Loading</i>	53
Tabel 4.8 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	55
Tabel 4.9 Uji Validitas Diskriminan	56
Tabel 4.10 <i>Fornell-Lacker</i>	57
Tabel 4.11 HTMT (<i>Heterotrait-Monotrait Ratio</i>)	58
Tabel 4.12 Uji Reliabilitas	59
Tabel 4.13 Uji koefisien determinasi (R^2).....	61
Tabel 4.14 Uji <i>Goodnes Of Fit</i> (GoF).....	61
Tabel 4.15 Uji Hipotesis	63
Tabel 4.16 Uji Sobel (Mediasi).....	64



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Informasi Penggunaan Website di Indonesia.....	3
Gambar 1.2 Data Penetrasi Pengguna Internet	4
Gambar 2.1 Bagan penelitian.....	27
Gambar 3.1 Struktural Perusahaan.....	45
Gambar 4.1 Model Penelitian	47
Gambar 4.2 <i>Loading Factor</i>	53
Gambar 4.3 <i>Inner Model</i>	60
Gambar 4.4 <i>Bootstraping</i> Model Penelitian	63



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kueisoner.....	87
Lampiran 2. Tabel Data Responden.....	92
Lampiran 3. Gambar grafik jenis kelamin	101
Lampiran 4. Gambar grafik status perkawinan.....	101
Lampiran 5. Gambar grafik jenjang akhir pendidikan.....	102
Lampiran 6. Gambar grafik masa kerja dalam perusahaan.....	102
Lampiran 7. Gambar grafik posisi jabatan.....	103
Lampiran 8. Gambar grafik pendapatan perbulan	103
Lampiran 9. Halaman Persetujuan	104
Lampiran 10. Kartu Konsultasi Skripsi.....	104
Lampiran 11. Lembar Revisi	105
Lampiran 12. Poin Keaktifan	105
Lampiran 13. Hasil Turniti.....	106



**PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH *WORK-
LIFE BALANCE* DAN *CYBERLOAFING* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK PAPUA**

Yusuf Kiko Marcho Kiwak

11211155

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Duta Wacana

Marchhokiwak@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan untuk menganalisis pengaruh dari *work-life balance*, *cyberloafing*, kepuasan kerja sebagai variabel mediasi Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan di Perusahaan PT. Bank Pembangunan Daerah Papua. Teknik analisis dilakukan dengan metode pendekatan kuantitatif dengan melakukan survei dan pembagian kuesioner kepada karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Bank Papua. Teknik Pengumpulan Data Untuk mendapatkan data dan informasi yang akurat dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu sebagai berikut: Penelitian kepustakaan, observasi, kuesioner atau angket dan dokumentasi.

Kata kunci: Work-like Balance, Cyberloafing, Kepuasan Kerja, Kinerja

***THE ROLE OF JOB SATISFACTION IN MEDIATING THE EFFECT OF WORK-
LIFE BALANCE AND CYBERLOAFING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT
PT. BANK PAPUA***

**Yusuf Kiko Marcho Kiwak
11211155**

***Departement Management Faculty of Business
Duta Wacana Christian University
Marchhokiwak@gmail.com***

ABSTRACT

This study was conducted to analyze the influence of work-life balance, cyberloafing, job satisfaction as mediating variables on the performance of female employees at PT. Bank Pembangunan Daerah Papua. The analysis technique was carried out using a quantitative approach by conducting surveys and distributing questionnaires to employees working at PT. Bank Papua. Data Collection Techniques To obtain accurate data and information in this study, the author used several data collection techniques, namely: Library research, observation, questionnaires or questionnaires and documentation.

Keywords: Work-life Balance, Cyberloafing, Job Satisfaction, Perfomance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat penting bagi keberhasilan dan keberlanjutan jangka panjang suatu perusahaan atau organisasi. Mereka memainkan peran penting dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. Sumber daya manusia menghadirkan bakat, energi, dan inovasi yang krusial dalam menentukan keberhasilan perusahaan mencapai targetnya (Putra Supartha, 2017). Oleh karena itu, kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusianya.

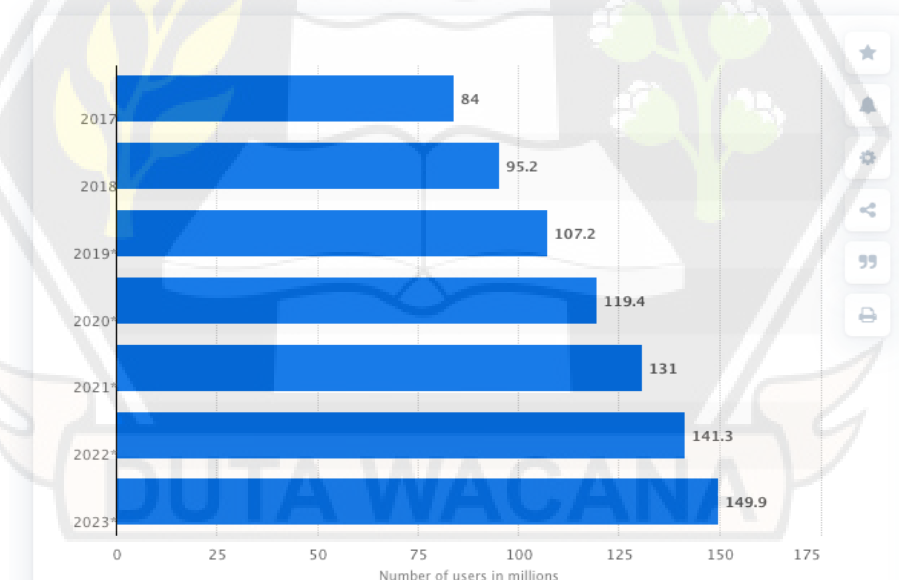
Di sektor perbankan, kinerja sumber daya manusia memainkan peran penting dalam menjaga kelancaran operasional sistem dan mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan bank tidak hanya dinilai dari hasil keuangannya, tetapi juga dari standar layanan yang diberikan kepada nasabah, tingkat kepuasan nasabah, efisiensi operasional, dan kemampuan untuk mengikuti perkembangan teknologi informasi (Pakura *et al.*, 2019). Jadi, penting untuk memahami hal-hal yang dapat memengaruhi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka, sehingga kita dapat membangun lingkungan kerja yang efektif dan adil. Kinerja yang efisien diharapkan dalam menciptakan peningkatan kualitas pelayanan kepada nasabah dan juga berkontribusi pada pencapaian visi dan misi perusahaan secara menyeluruh (Eldor, 2020).

Masih terdapat banyak faktor-faktor penghambat baik secara internal maupun eksternal. Salah satu contohnya adalah kesenjangan literatur mengenai bagaimana

hubungan faktor psikososial dan perilaku digital karyawan berinteraksi dalam memengaruhi kinerja secara bersama dalam satu model integratif, khususnya pada sektor perbankan daerah yang memiliki dinamika tersendiri (Putra & Darmawan, 2021).

Work-life balance merupakan faktor penting dalam kinerja sumber daya manusia di sebuah perusahaan. Istilah "*Work-life balance*" dalam bahasa Inggris dapat diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia sebagai "keseimbangan kerja-hidup". Ini berarti menemukan keseimbangan antara menjalankan pekerjaan dan mengurus kehidupan pribadi atau keluarga, sehingga anda dapat memenuhi tanggung jawab pekerjaan dan kebutuhan pribadi anda. Kebutuhan ini sangat penting untuk diseimbangi dalam menghindari stres kerja, kelelahan, dan berkurangnya kualitas kinerja (Tamunomiebi & Oyibo, 2020). Perusahaan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dapat menumbuhkan hubungan timbal balik terhadap kepuasan karyawan yang lebih optimal serta tingkat peralihan tenaga kerja yang lebih rendah (Jaharuddin & Zainol, 2019). Situasi ini juga membantu meningkatkan kinerja seluruh organisasi. Dalam industri perbankan, yang bisa sangat menegangkan, keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan pribadi sangatlah penting karena dapat secara langsung memengaruhi kinerja dan kualitas kerja karyawan. Sejauh ini, belum banyak penelitian yang mengkaji bagaimana keseimbangan kehidupan kerja dan *cyberloafing* memengaruhi kinerja, terutama ketika kepuasan kerja dianggap sebagai faktor di sektor perbankan regional. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada area yang perlu diteliti lebih lanjut (Handayani & Prasetya, 2020).

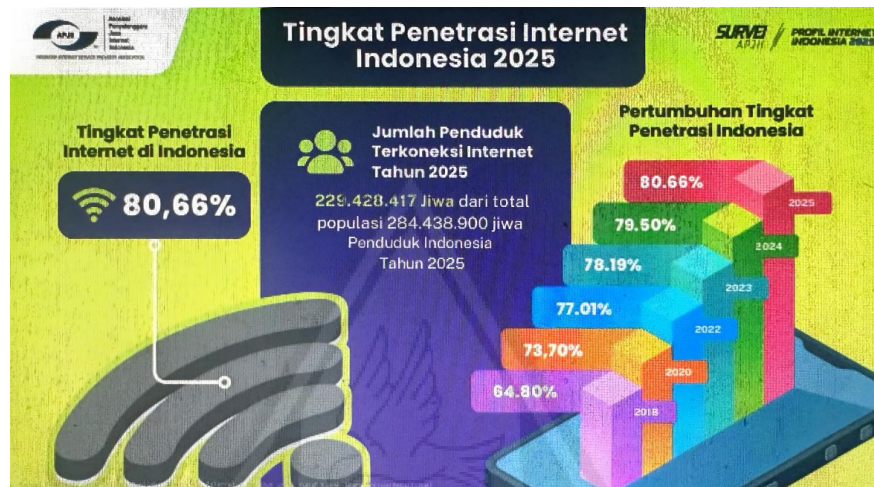
Selain itu, *cyberloafing* juga merupakan aspek yang tidak kalah penting dalam sebuah perusahaan. Istilah *cyberloafing* adalah kata bahasa Inggris yang dapat diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia sebagai "aktivitas non-kerja di jaringan internet". Ini berarti menggunakan internet atau media sosial untuk kepentingan pribadi, alih-alih melakukan pekerjaan. Sehingga dapat memengaruhi kualitas kinerja karyawan. *Cyberloafing* biasanya dikaitkan dengan tindakan dalam mencegah stres kerja, akan tetapi studi yang dilakukan mengungkapkan bahwa tindakan ini berdampak negatif terhadap kinerja (Lu *et al.*, 2024). Karyawan yang terlalu sering berinteraksi dalam melakukan *cyberloafing* cenderung mengalami gagal fokus, sehingga berdampak menurunkan kualitas kinerja orang tersebut. Di Indonesia rata-rata karyawan pekerja menggunakan satu jam per hari untuk mengakses internet seperti facebook atau kaskus untuk keperluan pribadi (Aldilasari, N., & Firmanto, 2017).



Gambar 1.1 Informasi Penggunaan Website di Indonesia

Sumber: statista.com, 2020

Gambar 1 di atas merupakan tampilan mengenai penggunaan website di Indonesia dari tahun 2017 sampai 2023 yang meningkat sangat pesat dari tahun ketahun.



Gambar 1.2 Data Penetrasi Pengguna Internet

Sumber: APJII, 2025

Gambar 2 di atas merupakan data hasil survei nasional penetrasi pengguna web APJII (Asosiasi Penyelenggaraan Jasa Web Indonesia). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa pada tahun 2025 pengguna internet adalah sebanyak 229.428.417 juta jiwa dan setiap tahun pengguna internet bertambah sebesar 15,86% dari tahun ke tahun. Berdasarkan kedua gambar di atas, kita dapat melihat bahwa penggunaan teknologi informasi sekarang menjadi bagian besar dari kehidupan kita sehari-hari, terutama di tempat kerja yang membantu perusahaan melakukan pekerjaan mereka. Sehingga perlunya sikap bertanggung jawab terhadap penggunaan fasilitas teknologi informasi pada karyawan sehingga tidak mengganggu produktivitas kinerja.

Namun, penelitian mengenai *cyberloafing* sebagai variabel bebas dan juga dimediasi oleh persepsi individu karyawan terhadap kepuasan kerjanya dalam memengaruhi kinerja para karyawan tersebut sangat sedikit.

Selain *work-life balance*, dan *cyberloafing*, kepuasan kerja juga merupakan faktor yang penting dalam memengaruhi kinerja karyawan (Razak *et al.*, 2024). Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti pengakuan yang diberikan, lingkungan kerja, gaji yang didapat, pengembangan karir, dan hubungan antar-rekan kerja di tempat kerja. Karyawan yang sangat puas dengan pekerjaannya biasanya datang lebih sering, bekerja lebih baik, dan bertahan lebih lama di perusahaan (Robbins & Coulter, 2010). Perusahaan harus benar-benar fokus pada kepuasan kerja karena jika karyawan tidak merasa aman, dihargai, atau diberi kesempatan untuk berkembang, hal itu dapat mengganggu fokus dan kinerja mereka di tempat kerja (Burhanudin, 2012). Penelitian yang dilakukan oleh Riyanto *et al.* (2012) menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan motivasi yang lebih tinggi, keterlibatan yang lebih baik, dan produktivitas yang lebih konsisten. Sebaliknya, apabila angka kepuasan kerja karyawan rendah dapat menimbulkan motivasi menurun, tingkat absensi karyawan meningkat, dan naiknya angka *turnover* karyawan. Dalam sektor perbankan, menjaga kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan.

Bank Pembangunan Daerah Papua, yang sering disebut "Bank Papua", pada awalnya didirikan sebagai Bank Pembangunan Daerah Irian Jaya pada tanggal 13 April 1966, berdasarkan keputusan gubernur selaku kepala daerah tingkat Irian Barat No. 37/GIB/1966 dan kemudian menjadi Peraturan Daerah Provinsi Irian Barat No. 1 Tahun 1970 tanggal 23 Maret 1970, yang diumumkan dalam lembaran daerah Provinsi Irian Barat No. 42 Tahun 1970. Bank ini kemudian mendapatkan

izin usaha dari Menteri Keuangan Republik Indonesia No. Kep. 283/DDK/1972 tanggal 15 Juli 1972. Bank ini berdomisili di Jayapura, Ibu Kota Papua, dan beroperasi seperti bank umum lainnya dengan modal dasar awal sebesar 4 juta rupiah. Hingga tahun 2025, Bank Papua memiliki 43 kantor cabang yang tersebar di Provinsi Papua, Papua Selatan, Papua Barat, Papua Barat Daya, Papua Tengah, dan Pegunungan Papua. Selain itu, bank ini memiliki cabang di Surabaya, Makassar, dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Bank ini mempekerjakan total 2.579 staf, terdiri dari 1.287 karyawan pria dan 1.292 karyawan wanita (PT Bank Pembangunan Daerah Papua, 2025).

Studi yang dilakukan oleh Abdirahmat *et al.* (2018) menemukan bahwa *work-life balance* dapat menambah kepuasan kerja dan kinerja pada karyawan, namun pada sektor perbankan masih terdapat kekurangan dalam memahaminya khususnya pada PT. Bank Papua. Studi oleh Sao *et al.* (2020) menyampaikan bahwa perilaku *cyberloafing* dapat berpengaruh dalam menurunkan kinerja karyawan. Akan tetapi, penemuan dalam sektor perbankan daerah cenderung masih jarang ditemukan. Penelitian yang berfokus pada *cyberloafing* oleh Cohen & Ozsoy (2024) juga menjelaskan bahwa perilaku ini terjadi karena kurangnya motivasi kerja dan disiplin kerja, akan tetapi tidak spesifik untuk dampaknya terhadap kinerja karyawan pada industri perbankan.

Dengan penjabaran latar belakang diatas, *work-life* dan *cyberloafing* dengan kepuasan kerja sebagai mediasi terhadap kinerja jarang menjadi topik untuk diteliti sehingga dapat topik yang menarik untuk dibahas, khususnya pada perbankan daerah seperti PT. Bank Pembangunan Daerah Papua dengan judul penelitian

“Pengaruh *Work-life Balance* Dan *Cyberloafing* Terhadap Kinerja : Mediasi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Papua”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan visi, misi, dan tujuan perusahaan bank Papua yang dimana mampu memberikan layanan terbaik kepada masyarakat. Bank Papua telah melakukan proses implementasi manajemen sumber daya manusia kepada karyawannya. Pengelolaan sumber daya dilakukan meliputi peningkatan pelatihan dan pengembangan keberlanjutan pada karyawan. Akan tetapi, berdasarkan observasi awal masih banyak karyawan bank Papua yang masih merasa tidak yakin akan kemampuannya dalam memenuhi tujuan perusahaan. Berdasarkan studi kasus yang dilakukan oleh Grace C. L Rumbiak *et al.* (2023) pengelolaan sumber daya manusia pada karyawan bank Papua cabang Abepura masih terdapat kendala karyawan terhadap kinerja mereka dikarenakan kurangnya motivasi, pelatihan dan gaya kepemimpinan yang menyebabkan banyak karyawan merasa kurang dihargai, kurangnya kesempatan untuk meningkatkan kompetensi diri, stres kerja, menyebabkan kurangnya kontribusi kerja (absen), tidak menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya tepat waktu.

Selain itu, munculnya kebiasaan *cyberloafing* pada karyawan, yaitu penggunaan gadget, media sosial, hiburan lainnya selama jam kerja. Perilaku ini menunjukkan bahwa adanya penurunan fokus kerja dan disiplin kerja yang secara tidak langsung berdampak pada efektivitas kerja karyawan tersebut. Di sisi lain, banyak karyawan pula yang memiliki masalah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya (*work-life balance*), ketidakseimbangan ini cenderung menimbulkan

rasa malas, stres kerja dan kehilangan motivasi yang dapat berdampak pada kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan penjabaran identifikasi masalah di atas, berikut merupakan beberapa pertanyaan penelitian, yaitu:

1. Apakah *work-life balance* mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Bank Pembangunan Daerah Papua?
2. Apakah *cyberloafing* mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Bank Pembangunan Daerah Papua?
3. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Bank Pembangunan Daerah Papua?
4. Apakah *work-life balance* mempengaruhi kepuasan kerja di PT. Bank Pembangunan Daerah Papua?
5. Apakah *cyberloafing* mempengaruhi kepuasan kerja di PT. Bank Pembangunan Daerah Papua?
6. Apakah *work-life balance* mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT. Bank Pembangunan Daerah Papua?
7. Apakah *cyberloafing* mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT. Bank Pembangunan Daerah Papua?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah beserta dengan latar belakang yang telah dijabarkan, sehingga tujuan dari penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan yaitu;

1. Untuk menguji apakah *work-life balance* mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Bank Pembangunan Daerah Papua

2. Untuk menguji apakah *cyberloafing* mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Bank Pembangunan Daerah Papua
3. Untuk menguji apakah kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Bank Pembangunan Daerah Papua
4. Untuk menguji apakah *work-life balance* mempengaruhi kepuasan kerja di PT. Bank Pembangunan Daerah Papua
5. Untuk menguji apakah *cyberloafing* mempengaruhi kepuasan kerja di PT. Bank Pembangunan Daerah Papua
6. Untuk menguji apakah *work-life balance* mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT. Bank Pembangunan Daerah Papua
7. Untuk menguji apakah *cyberloafing* mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT. Bank Pembangunan Daerah Papua

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan penjelasan rumusan masalah di atas, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut::

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk memperkaya wawasan dan juga pemahaman terkait teori yang mendukung dalam ilmu sumber daya manusia, terkhususnya pengaruh *work-life balance*, *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja.

2. Manfaat Aplikatif

- a. Manfaat kepada peneliti

Penelitian ini dapat berguna untuk sumber pengetahuan bagi penulis

khususnya pada pengaruh *work-life balance*, *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini menjadi tolak ukur keberhasilan peneliti sebagai bekal untuk terjun langsung ke dunia kerja nyata.

b. Manfaat kepada perusahaan

Penelitian ini dapat berguna untuk bahan evaluasi dan pembenahan dalam mengembangkan sumber daya manusia pada perusahaan agar dapat memenuhi tujuan tertentu.

c. Manfaat kepada bidang akademik

Penelitian ini bisa menjadi pedoman pada penelitian selanjutnya dengan judul dan variabel penelitian serupa.

1.5 Batasan Penelitian

Penulis menjelaskan batasan penelitian untuk membuat masalah lebih mudah dibahas, seperti yang tercantum di bawah ini;

1. Tempat Penelitian

PT. Bank Pembangunan Daerah Papua yang tersebar di seluruh Indonesia menjadi lokasi target penelitian.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada 01 Oktober – 01 November 2025

3. Responden

Responden dalam penelitian ini dibatasi pada seluruh karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Papua baik pada kantor pusat maupun cabang di seluruh Indonesia

4. Variabel-variabel penelitian

Variabel Independen

a. *Work-life balance*

Variabel ini dilihat berdasarkan kemampuan karyawan dalam membagi peran pekerjaan dan kehidupan pribadinya

b. *Cyberloafing*

Variabel ini dilihat dari tindakan dalam membatasi perilaku penyimpangan penggunaan internet yang bersifat untuk kepentingan pribadi yang dapat mengganggu kinerja karyawan di kantor

Variabel Mediasi

a. Kepuasan kerja

Variabel ini diukur berdasarkan aspek psikologis dimana kepuasan karyawan terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, gaji yang diterima karyawan.

Variabel Dependen

a. Kinerja karyawan

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki keseimbangan hidup cenderung lebih fokus, termotivasi, dan memiliki semangat kerja yang tinggi.
2. *Cyberloafing* berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun aktivitas *cyberloafing* dapat menurunkan produktivitas, namun pengaruhnya terhadap kinerja tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku tersebut masih berada dalam batas yang dapat ditoleransi oleh perusahaan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, dan hubungan antar rekan kerja akan menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas.
4. *Work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketika karyawan menyukai pekerjaan, tempat kerja,

dan memiliki hubungan baik dengan orang lain, mereka cenderung bekerja lebih baik. Kepuasan kerja berperan penting dalam membantu orang tetap termotivasi dan produktif.

5. *Cyberloafing* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Aktivitas non-pekerjaan selama jam kerja, seperti mengakses media sosial, tidak cukup kuat untuk meningkatkan atau menurunkan kepuasan kerja karyawan secara signifikan.
6. Kepuasan kerja memediasi secara signifikan pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa selain membantu kinerja secara langsung, keseimbangan kehidupan kerja juga membantu kinerja dengan membuat orang lebih puas dengan pekerjaan mereka.
7. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan. Jadi, *cyberloafing* tidak membantu kinerja secara langsung atau dengan membuat orang lebih puas dengan pekerjaan mereka.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini pun, terdapat beberapa keterbatasan sebagai berikut:

1. Ruang lingkup penelitian hanya terbatas pada karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Papua.
2. Penyebaran kuisioner hanya kepada beberapa cabang perwakilan PT. Bank Pembangunan Daerah Papua.
3. Metode penyebaran kuisioner, sehingga jawaban yang diberikan belum tentu sesuai dengan kondisi yang sebenarnya terjadi (tidak jujur dalam

megisi kueisoner.

5.3 Saran

- 1 Bagi perusahaan, disarankan untuk terus meningkatkan kebijakan dan budaya kerja yang mendukung *work-life balance*, seperti fleksibilitas waktu kerja dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, agar kinerja karyawan semakin optimal.
- 2 Bagi manajemen SDM, perlu dilakukan pengawasan yang bijak terhadap aktivitas *cyberloafing* agar tidak mengganggu produktivitas, namun tetap memberi ruang bagi karyawan untuk beristirahat sejenak dari tekanan pekerjaan.
- 3 Bagi karyawan, penting untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara mandiri serta memanfaatkan waktu kerja secara efektif agar kepuasan dan kinerja tetap terjaga.
- 4 Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas objek penelitian ke sektor lain di luar perbankan, serta menambah variabel lain seperti stres kerja, komitmen organisasi, atau motivasi kerja untuk memperkaya hasil analisis

DAFTAR PUSTAKA

- Abdirahmat, M., Hassan, S., & Ali, A. (2018). Work-life balance and employee performance in the banking sector. *Journal of Business Management Research*, 5(2), 45–56.
- Aldilasari, N., & Firmanto, A. (2017). Pengaruh penggunaan media sosial terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 6(1), 34–42.
- APJII. (2025). *Laporan survei nasional penetrasi pengguna internet Indonesia 2025*. Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia.
- Burhanudin. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Cohen, A., & Ozsoy, E. (2024). *Cyberloafing behavior and its impact on employee performance*. *International Journal of Business and Social Science*, 15(1), 112–125.
- Eldor, L. (2020). *The relationship between employee engagement and performance: The mediating role of job satisfaction*. *European Management Journal*, 38(2), 245–256.
- Grace, C. L. R., Rumbiak, R., & Yohana, M. (2023). *Analisis pengelolaan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Bank Papua cabang Abepura*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Papua*, 2(1), 1–12.
- Handayani, S., & Prasetya, A. (2020). *Pengaruh work-life balance dan cyberloafing terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 74(1), 90–99.
- Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. N. (2019). The impact of work-life balance on job satisfaction among teachers in Malaysian public universities. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(11), 1257–1271.
- Lu, Y., Zhang, W., & Li, X. (2024). *Cyberloafing and job performance: The moderating effect of work stress*. *Journal of Applied Psychology*, 109(3), 487–498.
- Pakura, S., Ginting, R., & Rahman, F. (2019). *Pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada sektor perbankan di Indonesia*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 22(1), 56–67.
- PT Bank Pembangunan Daerah Papua. (2025). *Profil perusahaan dan laporan tahunan PT Bank Pembangunan Daerah Papua tahun 2025*. Jayapura: PT BPD Papua.

- Putra, I. M. A. S. (2017). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi modern*. Yogyakarta: Deepublish.
- Putra, I. M. A. S., & Darmawan, R. (2021). *Faktor psikososial dan perilaku digital terhadap kinerja karyawan perbankan daerah*. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 9(2), 85–99.
- Razak, M. I. M., Ma'amor, H., & Hassan, N. (2024). *Effect of job satisfaction on employee performance: Evidence from Malaysia*. *Asian Journal of Social Science and Management Studies*, 11(1), 67–73.
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2012). *The impact of job satisfaction and motivation on employee performance in banking industry*. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 1(1), 1–10.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Management* (10th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Sao, L., Pramono, R., & Widodo, S. (2020). *Dampak cyberloafing terhadap kinerja karyawan sektor perbankan*. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 7(4), 144–152.
- Statista. (2020). *Website usage statistics in Indonesia from 2017 to 2023*. Retrieved from <https://www.statista.com>
- Tamunomiebi, M. D., & Oyibo, E. M. (2020). *Work-life balance and employee performance in organizations*. *International Journal of Advanced Academic Research (Social and Management Sciences)*, 6(3), 1–16.
- Abdirahman, H., Nderitu, A., & Iravo, M. (2018). *Influence of work-life balance on employee performance in public universities in Kenya*. *International Journal of Business and Management*, 13(3), 204–212. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v13n3p204>
- Aisyah, N., Suharnomo, S., & Rahmawati, N. (2021). *Work-life balance, job satisfaction, and employee performance: The mediating role of job stress*. *Journal of Management and Business*, 8(2), 115–127.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). The impact of motivation on job satisfaction: Case study of public and private universities in the Kurdistan region. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 21–30.
- Aruldoss, A., Kowalski, K. B., Travis, M. L., & Parayitam, S. (2021). The relationship between work-life balance and job satisfaction: Moderating

role of work-life conflict. *Journal of Organizational Psychology*, 21(3), 10–22.

- As'ad, M. (1995). *Psikologi industri: Seri sumber daya manusia*. Liberty.
- Askew, K. (2012). *The relationship between cyberloafing and task performance and an examination of the theory of planned behavior as a model of cyberloafing*. University of South Florida.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect of work environment and job satisfaction on employee performance in PT. Nesinak Industries. *Journal of Business, Management and Accounting*, 2(1), 85–99.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.
- Blanchard, A. L., & 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), 1067–1084. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2007.03.008>
- Cook, S. (2017). *Cyberloafing and job satisfaction: Examining mediating factors*. *Journal of Applied Psychology*, 102(4), 789–802.
- Delecta, P. (2011). Work-life balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186–189.
- Dewi, S., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). Hubungan antara work-life balance dengan kepuasan kerja pada karyawan PT Pertani (Persero). *Jurnal Empati*, 8(4), 310–317.
- Dudija, R., & Miranti, S. (2024). The dual nature of cyberloafing: A challenge for organizational productivity. *Indonesian Journal of Behavioral Studies*, 6(1), 45–60.
- Enny, R. (2019). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai*. Universitas Terbuka.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Haider, S., & Ahmad, J. (2018). Work-life balance and employee performance: The mediating role of affective commitment. *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, 7(12), 1–7.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

- Henle, C. A., & Blanchard, A. L. (2008). The interaction of work stressors and organizational sanctions on cyberloafing. *Journal of Managerial Issues*, 20(3), 383–400.
- Holland, P., Cooper, B., & Hecker, R. (2019). The influence of work-life balance policies on employee well-being and productivity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 57(3), 399–421. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12221>
- Hudson. (2005). *The case for work-life balance: Closing the gap between policy and practice*. Hudson Global Resources.
- Inayat, S., & Khan, M. (2021). Relationship between job satisfaction and employee performance: Evidence from Pakistan's banking sector. *Journal of Human Resource Management Research*, 2021, 1–9.
- Inu Kencana, S. (1965). *Manajemen sumber daya manusia*. Rineka Cipta.
- Jackson, L. T. B., & Fransman, E. I. (2018). The relationship between job satisfaction and performance: Mediating role of work engagement. *South African Journal of Industrial Psychology*, 44(1), 1–9.
- Larasati, N. D., & Hasanati, N. (2019). Work-life balance, stres kerja, dan kepuasan kerja pada karyawan. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 9(1), 1–10.
- Lim, V. K. G., Teo, T. S. H., & Loo, G. L. (2021). Cyberloafing and employee well-being: The moderating role of social support. *Computers in Human Behavior Reports*, 3, 100056.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Rand McNally.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705–717.
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan (Edisi revisi)*. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, A., & Muharto, A. (2021). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(2), 101–108.
- Nisaurrahmadani. (2012). *Perilaku menyimpang di tempat kerja*. Universitas Indonesia.

- Pindek, S., Kessler, S. R., & Spector, P. E. (2018). A quantitative and qualitative review of what meta-analyses have contributed to our understanding of cyberloafing. *Human Resource Management Review*, 28(4), 638–648.
- Prawirosentono, S. (2009). *Kinerja dan motivasi karyawan: Kunci keberhasilan manajer*. BPFE.
- Radjifkhal, S. G., & Nasution, I. (2025). Pengaruh work-life balance dan cyberloafing terhadap kinerja: Mediasi kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Bengkulu Pusat. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Modern*, 10(1), 55–68.
- Ricky, T., & Pancanatham, N. (2010). Work-life balance: A study on employees in banking sector. *Indian Journal of Commerce and Management Studies*, 1(2), 17–24.
- Rifadha, M., & Sangarandeniya, Y. (2015). Work-life balance and job satisfaction: A case study of female bank employees in Sri Lanka. *International Journal of Business and Management Review*, 3(6), 36–48.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-10). PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P. (2015). *Organizational behavior* (16th ed.). Pearson Education.
- Rosita, D., & Yuniati, E. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–12.
- Schlachter, S. D., McDowall, A., & Cropley, M. (2018). The influence of cyberloafing on work productivity: The role of work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(1), 1–20.
- Suwatno. (2001). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi publik dan bisnis*. Alfabeta.
- Usman, M., Ahmed, Z., & Ahmed, I. (2021). The effect of cyberloafing on employee performance: Evidence from developing countries. *Journal of Business and Management Research*, 14(1), 25–36.
- Zhang, Y., Liu, H., & Wang, L. (2025). Cyberloafing and job satisfaction: Evidence from Chinese service sector employees. *Frontiers in Psychology*, 16(1), 120–132.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Askew, K. L. (2012). *The relationship between cyberloafing and task performance and an examination of the theory of planned behavior as a model of cyberloafing* (Doctoral dissertation, University of South Florida).

- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Blanchard, A. L., & Christine, L. H. (2008). Cyberloafing: Employee misuse of the Internet in workplace. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(1), 64–75. <https://doi.org/10.1177/1548051808315549>
- Ghozali, I. (2021). *Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris* (3rd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Hudson, H. (2005). *The meaning and measurement of work-life balance: A literature review*. Department of Sociology, University of Cambridge.
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Rifadha, A. S., & Sangarandeniya, Y. (2015). The impact of work-life balance on employee job satisfaction: A study of executive level employees in the apparel industry of Sri Lanka. *Journal of Business Studies*, 2(1), 1–11.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi* (10th ed.). Indeks.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Rosita, D., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telkomsel Branch Ambon. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1), 23–31.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (mixed methods)*. Alfabeta.
- Wetzels, M., Odekerken-Schröder, G., & van Oppen, C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *MIS Quarterly*, 33(1), 177–195. <https://doi.org/10.2307/20650284>
- Wulansari, N. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 101–110.

- Arifin, M., & Muharto, A. (2021). *Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan*. Jurnal Ilmu Manajemen, 9(2), 145–156.
- Dewi, S., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). *Hubungan antara work-life balance dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Pertani (Persero)*. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 8(1), 35–45.
- Gunares, R. S., & Nasution, R. (2025). *Peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh work-life balance dan cyberloafing terhadap kinerja karyawan PT. Bank Bengkulu Pusat*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 13(1), 22–35.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). *Sources of conflict between work and family roles*. Academy of Management Review, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Monica, I., & Maharani, A. (2020). *Pengaruh cyberloafing terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 7(3), 210–220.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis, 5(2), 98–107.
- Utsmani, M. M. A., & Sukarno, G. (2022). *Pengaruh cyberloafing terhadap kinerja pegawai BKPSDM Tuban*. Jurnal Administrasi Publik, 10(1), 55–67

