

THE EFFECT OF CYBERLOAFING ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION AND WORK COMMITMENT

Inge Monica¹, Anita Maharani²
^{1&2}Universitas Bina Nusantara
Email: anita.maharani@binus.edu

ABSTRACT

Nowadays, the internet has become the need of most people. This study aims to determine how cyberloafing influences employee's performance through work satisfaction and work commitment within Jakarta employees as an object for this research to process the data. Cyberloafing divide into minor cyberloafing (sending and receiving emails, opening social media) and serious cyberloafing (playing online games and opening adult websites) during work hours. The analysis method used in the study is by applying a quantitative method along with collecting data by transmitting questionnaires with a measuring instrument scale of Work Commitment (affective, normative and continuance commitment), Job Satisfaction and Employee's Performance. This research can be beneficial for the development of the psychological science industry for work behavior in the company and for finding information to expand knowledge. The sampling technique used is by random sampling technique. After gathering data, the data processed by using Smart-PLS. However, the result stated that Cyberloafing did not influence Employee's Performance.

Keywords: Cyberloafing; Performance; Satisfaction; Commitment

PENGARUH CYBERLOAFING TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN BEKERJA DAN KOMITMEN BEKERJA

ABSTRAK

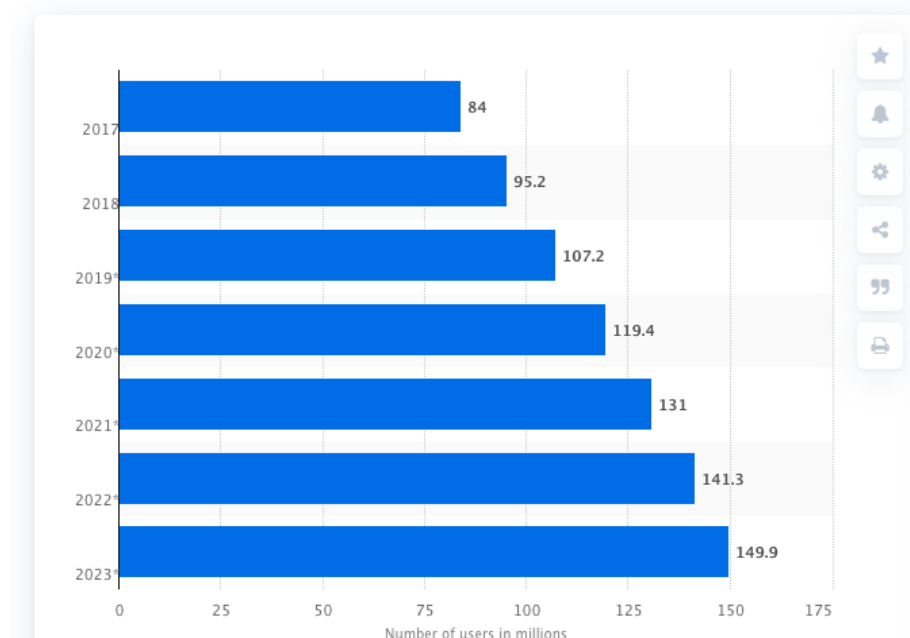
Saat ini internet sudah menjadi sebuah kebutuhan bagi sebagian besar manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *Cyberloafing* dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Bekerja dan Komitmen Bekerja pada para pekerja di Jakarta sebagai objek yang diteliti untuk pengolahan data. *Cyberloafing* adalah kegiatan yang terbagi menjadi dua yakni *minor cyberloafing* (mengirim dan menerima email, membuka *social media*) dan *serious cyberloafing* (bermain game online dan membuka situs web dewasa) pada saat jam kerja. Metode analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan alat ukur skala Komitmen Bekerja (komitmen afektik, normatif dan kontinu), Kepuasan Bekerja dan Kinerja Karyawan. Penelitian ini dapat bermanfaat bagi pengembangan industri ilmu psikologi, untuk perilaku kerja didalam organisasi sekaligus bermanfaat untuk mencari informasi untuk memperluas pengetahuan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *random sampling*. Setelah melakukan pengumpulan data, maka dilakukan olah data menggunakan Smart-PLS. Maka hasil yang didapat menunjukan bahwa *Cyberloafing* tidak memberikan dampak terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: *Cyberloafing*; Kinerja; Karyawan; Kepuasan; Komitmen Bekerja

PENDAHULUAN

Kinerja perusahaan adalah hasil dari seluruh kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk memenuhi parameter kunci yang disebut sebagai kesuksesan. Guest (2002) menyebutkan bahwa kinerja perusahaan memiliki kaitan dengan sumber daya manusianya, pernyataan ini menjadi dasar, bahwa hal yang dapat dianggap sebagai pendorong kinerja perusahaan dapat berasal dari sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Pada perkembangannya, karena perusahaan menyadari peranan penting karyawan selaku sumber daya manusia, sehingga perusahaan berusaha untuk mencari metode yang dianggap tepat untuk digunakan oleh perusahaan dalam rangka menciptakan sumber daya manusia yang berkontribusi ke kinerja perusahaan, dan metode yang dipilih adalah yang dianggap paling efektif dan efisien. Lu dan Hung (2011) berpendapat, perusahaan harus berusaha selalu efektif dan efisien, dalam rangka mencapai kinerja bisnis dan tentunya pengambilan keputusan bisnis yang lebih baik. Dalam kaitannya dengan sumber daya manusia, yang memiliki hubungan erat dengan kinerja perusahaan (Guest, Michie, Conway, Sheehan, 2003), perusahaan yang memiliki kualitas tenaga kerja yang tinggi, diharapkan mampu menerapkan praktik bisnis yang efektif dan efisien, sehingga bisnis mampu berjalan dengan baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan (Bawono, 2015).

Selain penjelasan di atas, ada beberapa temuan penelitian menarik terkait kinerja perusahaan, di antaranya adalah bagaimana teknologi mempengaruhi kinerja perusahaan, terutama pada bagaimana teknologi yang digunakan di dalam perusahaan benar-benar mampu membuat seluruh sumber daya manusia dalam rangka memberikan unjuk kerja yang dibutuhkan untuk mencapai visi misi perusahaan (Abbas, Muzaffar, Mahmood, Ramzan dan Rizvi, 2014; Imran, Maqbool dan Shafique, 2014), berdasarkan studi tersebut, yang dimaksud dengan teknologi yang digunakan di dalam lingkungan perusahaan adalah internet. Lebih lanjut lagi, dalam studi yang dilakukan kali ini, peneliti bertujuan untuk berfokus pada lingkungan kerja, yakni tentang perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan saat menggunakan internet. Hojjati dan Baqhi (2016) menyebutkan adanya fenomena umum yang terkait dengan penggunaan fasilitas internet di tempat kerja adalah keterlibatan karyawan terhadap cyberloafing, yaitu penggunaan koneksi internet perusahaan namun untuk hal-hal yang tidak memiliki hubungan dengan pekerjaan, dan hal ini dilakukan selama jam kerja.



Sumber: statista.com, 2020

Gambar 1. Informasi Pengguna Web di Indonesia

Gambar 1 di atas mengilustrasikan tentang pengguna web di Indonesia dari tahun 2017 sampai 2021 yang meningkat sangat pesat. Untuk melengkapi data di atas, peneliti menemukan data menarik dari hasil survei nasional penetrasi pengguna web APJII (Asosiasi Penyelenggara Jasa Web Indonesia) yang dikutip sebagai Gambar 2. Di bawah menyebutkan bahwa pada tahun 2018 pengguna internet adalah sebanyak 171.176.716,8 juta orang dan setiap tahun pertumbuhan pengguna internet bertambah sebesar 10,12% (Annur, 2019).

Gambar 2 menampilkan ilustrasi yang dikutip dari APJII (2019).



Sumber: APJII, 2019

Gambar 2. Data Penetrasi Pengguna Internet

Jika dikaitkan dengan situasi yang berkembang di dalam lingkungan perusahaan, maka tidak mungkin bila perusahaan tidak mengizinkan karyawannya untuk menggunakan fasilitas internet. Internet menjadi bagian integral bagi perusahaan untuk menjalankan bisnisnya. Teknologi dan web dapat membantu efektivitas dan efisiensi dalam bekerja, seperti penyampaian dan penerimaan informasi lebih cepat. Dengan adanya fasilitas web, perusahaan diharapkan mampu memberikan pelayanan servis yang lebih efisien, karena dengan internet perusahaan dapat berinteraksi dengan pelanggannya dengan sangat cepat. Namun, disisi lain dari penggunaan fasilitas internet untuk perusahaan, memiliki sisi negatif, yaitu ketika karyawan menggunakan fasilitas internet di luar pekerjaannya pada saat bekerja. Patrick (2020) menyebutkan akses internet di lingkungan kerja bukanlah sesuatu yang asing di masa sekarang ini, hal ini disebabkan karena internet adalah salah satu alat penting di lingkungan kerja, yang digunakan untuk mengakses informasi dalam waktu singkat dan juga dianggap sebagai bagian penting dalam berkomunikasi. Seiring dengan perkembangan suatu perusahaan, perusahaan menggunakan fasilitas internet, yang dimanfaatkan untuk sarana berkomunikasi dan bekerja di kalangan karyawan. Namun yang menarik adalah karyawan juga dapat menggunakan fasilitas internet untuk keperluan di luar pekerjaan, Heathfield (2019) menemukan adanya fenomena dimana karyawan akan menghabiskan waktu satu hingga tiga jam secara total di dalam jam kerjanya untuk mengakses hal-hal di luar pekerjaan. Kegiatan yang dilakukan karyawan pada saat mengakses internet untuk keperluan di luar kepentingan pekerjaan misalnya berkomunikasi dengan sosial media atau bahkan juga bermain.

Lim dan Chen (2009) menyebutkan bahwa sebanyak 24% dari seluruh jumlah karyawan di Amerika menghabiskan waktu untuk menggunakan fasilitas internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya selama 10 jam per minggu. Berdasarkan temuan ini, jika ada 10 jam per minggu yang digunakan oleh responden studi tersebut untuk melakukan tindakan yang tidak berkontribusi terhadap pekerjaan, maka jam kerja yang seharusnya digunakan untuk mengerjakan hal-hal yang berkontribusi pada pekerjaan menjadi berkurang dari seharusnya. Hal ini memungkinkan karyawan untuk bersikap kontraproduktif saat bekerja. Lebih lanjut lagi Guthrie dan Gray (1996) menyebutkan istilah *junk computing*, yakni penggunaan sumber daya teknologi dan informasi perusahaan secara pribadi atau memanfaatkan sumber daya teknologi dan informasi perusahaan untuk kepentingan pribadi yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. Dalam perkembangannya temuan Guthrie dan Gray ini kemudian dikembangkan istilahnya menjadi *cyberloafing*, karena aktivitas ini pada perkembangan jaman menggunakan fasilitas internet.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa masalah yang ditimbulkan oleh perilaku *cyberloafing*. Apabila permasalahan tersebut dibiarkan dalam jangka panjang akan mempengaruhi beberapa faktor yang ada di dalam perusahaan dan dapat membuat dampak buruk bagi perusahaan. Dari beberapa hasil penelitian sebelumnya Lim et al (2009), Saleh et al. (2018), Askew (2012), dan Putra dan Nurtjahjanti (2019) ada beberapa variabel yang dapat dipengaruhi oleh *cyberloafing* diantaranya adalah komitmen bekerja, kepuasan bekerja, dan kinerja karyawan. Berdasarkan temuan tersebut, penulis tertarik untuk meneliti tentang pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan bekerja dan komitmen bekerja.

Robinson dan Bennett (1995) memperluas kajian terhadap kerangka pengelompokkan perilaku kerja kontraproduktif yang telah dikemukakan oleh Hollinger dan Clark di tahun 1993 tentang perilaku pencurian yang dilakukan oleh karyawan, kedua peneliti ini memasukkan perilaku kerja kontraproduktif antarpribadi (interpersonal counterproductive behaviors). Robinson et al (1995) menyatakan ada dua tipe perilaku kerja kontraproduktif, yang dapat dibedakan berdasarkan perilaku terhadap organisasi (production and property

deviance) dan perilaku kerja kontraproduktif antarpribadi atau terhadap karyawan lainnya (misalnya: melecehkan, memfitnah, menggunakan kata-kata kasar), serta penjelasan yang menyatakan suatu rangkaian pelanggaran mulai dari yang ringan hingga yang paling berat.

Berdasarkan penjelasan di atas, pertanyaan penelitian ini adalah apakah dinamika yang ada pada cyberloafing, kepuasan bekerja, komitmen bekerja, terhadap kinerja karyawan?. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat gambaran yang ditimbulkan oleh adanya cyberloafing, kepuasan bekerja, komitmen bekerja terhadap kinerja karyawan. Peneliti memberikan batasan permasalahan yang diangkat yaitu dalam segi variable dan respondennya. Dalam segi variabel, penelitian ini mengidentifikasi tentang bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan bekerja dan komitmen bekerja dalam konteks organisasi, yang kemudian dapat memberikan pengaruh terhadap *cyberloafing* pada pekerja di perusahaan. *Cyberloafing* yang diteliti dalam penelitian ini yang berkaitan dengan aktivitas penggunaan internet di tempat kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Perilaku Devian

Robinson et al (1995) menyebutkan perilaku devian di tempat kerja sebagai perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan dan dapat menimbulkan permasalahan di dalam pengelolaan organisasi. Oleh karenanya, perilaku devian di kalangan karyawan harus dapat dikenali dan dikelola dengan baik di dalam organisasi. Bennet et al (2000) mendefinisikan perilaku devian sebagai sikap karyawan yang melanggar norma di dalam organisasi dan dapat mengancam organisasi serta karyawannya. Sebelum terlalu jauh, perilaku devian sebenarnya tidak selalu bermakna negatif, karena ada dua tipe perilaku devian, yang pertama adalah perilaku devian konstruktif yang berwujud perilaku karyawan yang melakukan perilaku inovatif dan bermanfaat untuk organisasi (Mazni dan Roziah, 2011) dan perilaku devian destruktif yang berwujud perilaku karyawan yang memiliki niat untuk membahayakan orang lain (Sunday dan Akikibofori, 2014).

Perilaku devian juga sangat berguna dalam konteks memberikan pengetahuan yang mempelajari perilaku individu, karena untuk lebih memahami sifat alami yang tidak sesuai dengan kehidupan bermasyarakat secara umum semenjak adanya perilaku manusia dalam berbagai aspek yang sesuai ataupun yang menyimpang. Namun, analisis devian atau perilaku menyimpang dapat membantu kita untuk memahami sifat perubahan sosial. Tanpa adanya perubahan maka kehidupan bermasyarakat akan tegang dan tidak dinamis. Marshall (2015) menyatakan beberapa dimensi dari perilaku devian, yaitu 1) *Innovative Deviance*, 2) *Negative versus Positive Deviance*, 3) *Physical Deviance*. Berikutnya, terdapat studi yang menemukan bahwa karyawan yang menggunakan internet berlebihan, dapat mempengaruhi kinerja sebagai karyawan. Menurut Henle dan Blanchard (2008), *cyberloafing* memiliki aktivitas yang terbagi menjadi dua bentuk yaitu, *minor cyberloafing* dan *serious cyberloafing*. *Minor cyberloafing* yaitu seperti mengirim dan menerima e-mail pribadi pada saat jam bekerja sedangkan *serious cyberloafing* contohnya seperti bermain game online dan membuka situs dewasa. Untuk perilaku *minor cyberloafing*, Henle et al (2008) juga mengatakan bahwa perilaku *minor cyberloafing* masih dianggap perilaku yang tidak terlalu serius dibandingkan dengan *serious cyberloafing* seperti membuka situs dewasa di tempat kerja. Menurut Henle et al (2008), dua bentuk dari *cyberloafing*, 1) *minor cyberloafing*, 2) *serious cyberloafing*.

Cyberloafing bisa dikategorikan sebagai perilaku devian. *Cyberloafing* adalah istilah yang untuk mendefinisikan penggunaan internet oleh karyawan yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya. Selain itu, bisa juga didefinisikan sebagai tindakan karyawan yang dengan sengaja menghabiskan waktu dengan menggunakan akses internet yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya. *Cyberloafing* akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja jika waktu yang digunakan lebih banyak untuk *refreshing* dan bukan untuk tujuan pekerjaan, produktivitas tenaga kerja yang rendah akan berkontribusi terhadap penurunan kinerja karyawan yang ada di suatu perusahaan. Hal ini merupakan penggunaan sumber daya yang sia-sia yang disebabkan oleh penggunaan email dan akses internet lainnya dengan tidak tepat (Hurriyati dan Oktaviana, 2017).

Menurut Quoquab, Mahadi dan Hamid (2015), tempat kerja yang memberikan fasilitas internet dapat mempengaruhi kepuasan bekerja karyawan. Menurut Ozler dan Polat (2012), pekerja menjadi pelaku *cyberloafing* dapat merujuk pada faktor individu dimana pekerja mempersepsikan menggunakan internet pada saat bekerja bukanlah sebuah bentuk perilaku yang negatif selagi tidak mengganggu pekerjaan. Menurut Sao, Chandak, Patel dan Bhadade (2020), sebagian besar karyawan melakukan kegiatan *cyberloafing* untuk memperoleh kemampuan, mengembangkan diri, beristirahat, mempelajari *skill* baru dan memulihkan diri dari pekerjaannya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *cyberloafing* memberikan pengaruh pada kepuasan bekerja, baik dari sisi positif maupun negatif.

H1: *Cyberloafing* berpengaruh terhadap kepuasan bekerja.

Cyberloafing dan Komitmen Bekerja

Komitmen kerja, disebut juga sebagai dimensi perilaku yang dipakai untuk menilai tenaga kerja. Suatu keadaan seorang tenaga kerja yang berpihak pada perusahaan, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan (Robbins dan Judge, 2015). Menurut Armstrong dan Taylor (2014), komitmen bekerja ialah suatu proses berkesinambungan dan merupakan sebuah pengalaman individu ketika bergabung

dengan sebuah organisasi. Komitmen merupakan salah satu tanggung jawab setiap individu yang bekerja pada suatu organisasi. Tingkatan komitmen bekerja pada setiap orang tentu saja berbeda.

Komitmen kerja ditunjukkan dengan adanya loyalitas tenaga kerja terhadap suatu badan serta tujuan organisasi (Blau dan Boal, 1989). Ada tiga jenis komitmen, yakni komitmen afektif, *normative*, dan *continuance*. Komitmen afektif adalah perasaan yang muncul dari diri karyawan yang memberikan dorongan untuk terikat secara emosional dengan organisasi, dan pekerjaan di organisasi tempatnya bekerja (Ramirez-Solis dan Banos-Monroy, 2015). Kemudian, komitmen normatif, adalah nilai individu yang terinternalisasi dan berkaitan dengan kewajiban yang harus diberikan karyawan kepada organisasi (Engin dan Ekgoz, 2013). Sedangkan komitmen *continuance* adalah komitmen yang muncul dari dalam diri seorang karyawan untuk tidak meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja karena adanya biaya yang hilang (atau diistilahkan dengan *opportunity cost*) (Engin dan Ekgoz, 2013).

Menurut Rahayuningsih dan Putra (2018), komitmen bekerja harus didukung dengan adanya peraturan atau regulasi di dalam perusahaan mengenai *cyberloafing*. Menurut Sawitri dan Cahyadin (2012), pelaku *cyberloafing* pada umumnya adalah karyawan yang menjalani konflik peran, terlepas dari tinggi atau rendahnya mereka berkomitmen secara langsung dengan atasan mereka, karyawan yang melakukan *cyberloafing* adalah mereka yang memiliki pengetahuan tentang internet. Menurut Putra dan Nurtjahjanti (2019), pegawai dengan etos kerja yang tinggi akan bekerja lebih giat dan tidak memiliki waktu untuk melakukan *cyberloafing* karena adanya komitmen terhadap organisasi yang tinggi membuat mereka berusaha bertahan dan berkontribusi di dalam organisasi. Dengan demikian *cyberloafing* dapat mempengaruhi komitmen bekerja didalam organisasi.

H2a: *Cyberloafing* berpengaruh terhadap komitmen afektif dalam bekerja.

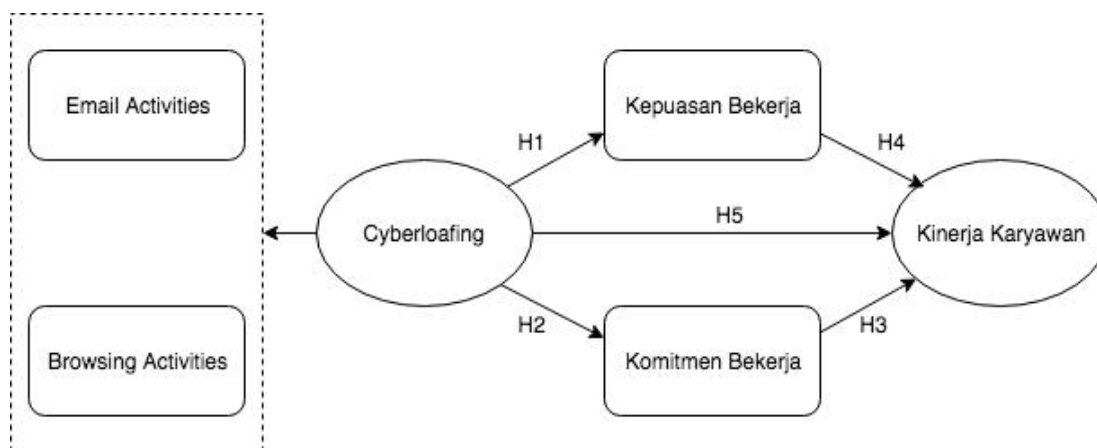
H2b: *Cyberloafing* berpengaruh terhadap komitmen normatif dalam bekerja.

H2c: *Cyberloafing* berpengaruh terhadap komitmen *continuance* dalam bekerja.

Cyberloafing dan Kinerja Karyawan

Sebagai bahan evaluasi, kinerja sangat penting bagi seorang pimpinan suatu organisasi. Kinerja merupakan *outcome* yang dihasilkan oleh tenaga kerja selama waktu tertentu. Dimana seorang tenaga kerja dituntut untuk memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi (Riniwati, 2011). Tenaga kerja atau karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi yang diukur menjadi kinerja. Kinerja karyawan menjadi perhatian penting bagi organisasi (Kelidbari, Dizgah dan Yusefi, 2011). Kinerja karyawan menjadi kunci kesuksesan organisasi (Abbas dan Yaqoob, 2009). Oktavia dan Amar (2014) menyatakan, komitmen kerja melalui loyalitas, sikap terhadap tugas, tanggung jawab, disiplin diri mempengaruhi kinerja karyawan yang dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketangguhan kerja. Berikutnya kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan (Rose, Kumar dan Pak (2011); Vermeeren, Kuipers dan Steijn (2014)).

Menurut Ramadhan dan Sari (2018) *cyberloafing* yang disebabkan karena ketidakmampuan seseorang mengendalikan dirinya saat di tempat kerja, kemudian seseorang tersebut memiliki persepsi tentang beban kerja yang menurutnya berlebihan/sebaliknya serta adanya konflik peran yang dialami. Dengan kata lain, *cyberloafing* timbul karena faktor individual, faktor situasional dan faktor organisasi yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hal-hal diatas, dapat ditarik kesimpulan dimana kinerja karyawan ialah suatu pencapaian tenaga kerja dalam mengejar target kerja pada waktu yang tepat, sehingga kinerja karyawan dapat berkontribusi bagi perusahaan.



Gambar 3. Model Penelitian

H3a: Komitmen afektif dalam bekerja mempengaruhi kinerja karyawan.

H3b: Komitmen normatif dalam bekerja mempengaruhi kinerja karyawan.

H3c: Komitmen continuance dalam bekerja mempengaruhi kinerja karyawan.

H4: Kepuasan bekerja berdampak kepada kinerja karyawan.

H5: *Cyberloafing* berdampak kepada kinerja karyawan.

Berdasarkan hipotesis yang akan diuji, maka model dalam penelitian ini memiliki empat variabel yang diteliti seperti yang ditampilkan oleh Gambar 3.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji sebab dan akibat antara variabel. Penelitian ini menggunakan data primer, yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Penentuan sampel melalui prinsip *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling* yang merupakan suatu teknik pemilihan sampel dimana sampel yang dipilih berdasarkan kriteria-kriteria tertentu. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Hair et al (2014) dimana, jumlah sampel sama dengan total jumlah indikator dikali 5. Jumlah indikator tiap variabel dalam penelitian ini adalah 27 indikator (terlampir), sehingga menghasilkan angka 135, yang kemudian menjadi jumlah sampel penelitian ini. Kemudian, mengacu APJII (2018) penentuan responden yang dianggap relevan dengan penelitian ini adalah individu yang masuk dalam kategori pengguna internet dan aktivitas bekerja yakni antara 20 - 34 tahun. Sebagaimana dijelaskan di atas, pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuisioner, dengan skala likert, serta memiliki parameter, 1) tidak pernah (skor 1), 2) jarang (skor 2), 3) pernah beberapa kali (skor 3), 4) sering (skor 4), 5) sangat sering (skor 5).

Untuk membuktikan hipotesis penelitian ini digunakan pemodelan multivariat. Untuk mengolah data penelitian yang mengacu pada pemodelan multivariat, peneliti menggunakan Smart-PLS versi 3.0. Menurut Husein (2015), analisis didasarkan pada tiga kategori, yaitu adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten lalu *path estimate* yang menghubungkan variabel-variabel laten dan *loading*, ketiga adalah berkaitan dengan means dan nilai konstanta regresi untuk indikator dan variabel laten.

Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, PLS (*Partial Least Square*) menggunakan proses iterasi tiga tahap dan dalam setiap tahapannya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut, 1) menghasilkan *weight estimate*, 2) menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer model*, 3) menghasilkan estimasi *means* dan lokasi (konstanta).

Untuk analisis *outer model* dengan cara melihat: a) *Convergent Validity*, yang harus memiliki nilai $> 0,7$ untuk dianggap memiliki nilai reflektif tinggi, b) *Discriminant Validity* merupakan model pengukuran dengan reflektif *indicator* dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk, c) *Composite Reliability*, dengan parameter $> 0,70$ untuk konstruk dianggap memiliki reliabilitas tinggi, d) *Cronbach's Alpha*, dengan parameter $> 0,7$. Untuk analisa *inner model*, yang di-evaluasi mengacu pada *R-square* untuk konstruk dependen.

Untuk pengujian hipotesis model penelitian ini dengan melihat t-statistik dan probabilitas, yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan hipotesa adalah t-statistik $> 1,96$ dan probabilitas $< 0,05$, pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan derajat tingkat kepercayaan sebesar 95%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Pengumpulan data penelitian ini dilakukan selama tujuh hari (7 hari), dari tanggal 19 Agustus 2020 sampai dengan 25 Agustus 2020. Penyebaran kuisioner menggunakan *google forms* (<https://forms.gle/dKa8bQB6Wr8A4zR6>) ke jejaring yang dimiliki oleh peneliti, hal ini dikarenakan adanya kendala selama pandemi, sehingga mendapatkan sumber responden mengandalkan lebih banyak ke jejaring internal peneliti. Dari hasil pengumpulan data, diperoleh profil responden sebagai berikut: mayoritas adalah yang berjenis kelamin perempuan (51.40%) dengan rata-rata usia 21-25 tahun (56.10%) dengan status belum menikah (72%), sebagian besar dari mereka bekerja di bidang industri jasa (42.10%) dengan pengalaman bekerja kurang dari 5 tahun (57.90%), namun tingkat penggunaan akses internet ditempat kerja mereka mayoritas adalah sebesar (98%) dengan kurun waktu di atas 2 jam.

Berdasarkan informasi dari tabel 1, dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden yang turut serta dalam penelitian ini berusia di kelompok umur 21 – 25 tahun dan 26 – 30 tahun. Kemudian, antara laki-laki dan perempuan hampir memiliki jumlah yang sama. Bidang industri pekerjaan responden mayoritasnya adalah di bidang jasa, meskipun bidang produksi tidak memiliki jumlah yang terpaut jauh dari bidang jasa. Selanjutnya, memiliki lama kerja pada kelompok kurang dari lima tahun bekerja dan 5-10 tahun. Mayoritas responden telah menikah dan mengakses internet di tempat kerja lebih dari dua jam setiap harinya. Informasi responden ini juga sekaligus mempengaruhi hasil penyebaran kuesioner, dimana hasil yang diperoleh dari penyebaran kuesioner merefleksikan gambaran mayoritas responden.

Berdasarkan pengumpulan data yang diperoleh dari hasil pengumpulan kuesioner selama satu bulan melalui formulir daring, selama bulan Agustus 2020, yang kembali dan bisa diproses oleh peneliti adalah sebanyak 107 respon. Dari total respon yang diperoleh tersebut, peneliti melakukan uji reliabilitas dan validitas dengan melihat nilai *Average Variance Extraction* (AVE), *Composite Reliability* (CR) dan *Discriminant Validity*. Nilai

Composite Reliability diharapkan memiliki nilai $> 0,7$ dan Average Variance Extracted $> 0,5$, kemudian factor loading idealnya adalah $> 0,7$.

Dari olah data awal ini, diketahui, ada sejumlah item instrumen yang memiliki nilai AVE $< 0,5$, sehingga diputuskan untuk mengeluarkan item-item yang memiliki factor loading $< 0,7$. Proses mengeluarkan item ini dilakukan satu per satu, diawali dengan item yang memiliki *factor loading* paling kecil, seterusnya di cek kembali ke nilai AVE, hingga AVE terpenuhi sesuai ambang batas ideal. Kemudian peneliti melakukan pengecekan nilai CR. Hasil akhir pada uji reliabilitas ini menghasilkan ada beberapa item yang dipertahankan meskipun nilai *factor loading*-nya $< 0,7$, hal ini disebabkan CR dan AVE sudah terpenuhi. Item-item yang digunakan untuk pengujian hipotesis ditampilkan di Tabel 2.

Tabel 1. Demografi Responden

Karakteristik	Item	Jumlah	Presentase
Usia	21 - 25 tahun	60	56.10
	26 - 30 tahun	34	31.80
	31 - 35 tahun	9	8.40
	36 - 40 tahun	1	0.90
	41 - 45 tahun	0	0
	46 - 50 tahun	1	0.90
	51 - 55 tahun	2	1.90
	> 55 tahun	0	0
Jenis Kelamin	Laki-Laki	52	48.60
	Perempuan	55	51.40
Bidang industri pekerjaan	Jasa	45	42.10
	Produksi	36	33.60
	Entrepreneur	7	6.50
	Agency	7	6.50
	Media Televisi	4	3.70
	Pemerintah	1	0.90
	Telekomunikasi	1	0.90
	Tidak Bekerja	1	0.90
	Pendidikan	1	0.90
	Perdagangan Umum	1	0.90
	Agribisnis	1	0.90
Lama Bekerja	< 5 tahun	62	57.90
	5 - 10 tahun	40	37.40
	10 - 15 tahun	5	4.70
	> 15 tahun	0	0
Status Pernikahan	Menikah	77	72
	Belum Menikah	30	28
Berapa lama mengakses internet di tempat kerja?	< 2 jam	2	1.90
	> 2 jam	105	98

Tabel 2. Convergent Validity and Reliability

Variabel	Item	Factor Loading	AVE	Composite Reliability
Komitmen Afektif	AFF COMM 1	0.789	0.616	0.762
	AFF COMM 2	0.78		
Komitmen Continuance	CON COMM 1	0.691	0.687	0.811
	CON COMM 2	0.947		
Cyberloafing	CYBERLOAF 1	0.822	0.555	0.831
	CYBERLOAF 2	0.608		
	CYBERLOAF 3	0.682		
	CYBERLOAF 5	0.841		
Kepuasan Kerja	JOB SAT 1	0.673	0.572	0.800
	JOB SAT 2	0.788		
	JOB SAT 3	0.802		
Komitmen Normatif	NORM COMM 1	0.719	0.508	0.752
	NORM COMM 2	0.583		
	NORM COMM 5	0.816		
Kinerja	KUAL KIN 1	0.611	0.511	0.756
	KUAN KIN 1	0.714		
	ON TIME KIN 1	0.806		

Tabel 3. Validitas Diskriminan

Variabel	Komitmen Afektif	Komitmen Continuance	Cyberloafing	Kepuasan Kerja	Komitmen Normatif	Kinerja
Komitmen Afektif						
Komitmen Continuance	0.413					
Cyberloafing	1.252	0.240				
Kepuasan Kerja	1.203	0.541	0.713			
Komitmen Normatif	0.782	0.711	0.459	0.777		
Kinerja	0.839	0.511	0.550	0.917	0.773	

Berdasarkan tabel 3, karena terpenuhi semua kriteria untuk CR, AVE dan DV, peneliti dapat meneruskan pengolahan data sesuai dengan hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui, bahwa H2a, H2b, H4 terbukti. Antara lainnya, tentang *cyberloafing* mempengaruhi komitmen afektif, *cyberloafing* mempengaruhi komitmen *normative* dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Path	T-Stat	a	P-values	Keterangan
H1	Cyberloafing→Kepuasan Kerja	1.745	1.745	0.081	Tidak terbukti
H2a	Cyberloafing→Komitmen Afektif	14.536	14.536	0.000	Terbukti
H2b	Cyberloafing→Komitmen Normatif	2.552	2.552	0.011	Terbukti
H2c	Cyberloafing→Komitmen <i>Continuance</i>	1.516	1.516	0.13	Tidak terbukti
H3a	Komitmen Afektif →Kinerja	0.293	0.293	0.77	Tidak terbukti
H3b	Komitmen Normatif→Kinerja	1.012	1.012	0.311	Tidak terbukti
H3c	Komitmen <i>Continuance</i> →Kinerja	0.745	0.745	0.456	Tidak terbukti
H4	Kepuasan Kerja→Kinerja	3.307	3.307	0.001	Terbukti
H5	Cyberloafing→Performance	0.818	1.744	0.413	Tidak terbukti

PEMBAHASAN

Pada bagian ini, peneliti akan membahas hasil pengujian hipotesis berdasarkan pertanyaan penelitian. Ada lima pertanyaan penelitian sebagaimana sudah disebutkan di bagian pendahuluan penelitian ini. Untuk pembahasan yang pertama, peneliti akan mengangkat mengenai dampak *cyberloafing* terhadap kepuasan bekerja.

Peneliti menggunakan asumsi *cyberloafing* akan mempengaruhi kepuasan bekerja karena studi yang dilakukan oleh Quoquab, Mahadi dan Hamid (2015) bahwa kepuasan bekerja skaryawan di organisasi akan dipengaruhi karena adanya fasilitas internet di tempat kerja. Hal ini menjadi dugaan awal, karena adanya fenomena karyawan biasanya dianggap sebagai pelaku penggunaan internet yang tidak berkontribusi langsung pada pekerjaan. Namun *cyberloafing* tidak selalu berdampak negatif, hal ini sebagaimana ditemukan dalam studi Ozler dan Polat dalam Thaybatan dan Santoso (2019) dengan catatan tidak mengganggu pekerjaan utama. Terlebih lagi ada bukti yang ditemukan oleh Sao, Chandak, Patel dan Bhadade (2020) yang menemukan bahwa *cyberloafing* akan memberikan kontribusi terhadap pengembangan diri karyawan, karena dengan mengakses internet sekaligus mencari informasi yang memiliki kegunaan untuk peningkatan pengetahuan.

Hipotesis yang berhubungan dengan pertanyaan penelitian pertama adalah hipotesis 1. Pada hasil uji hipotesis pertama, tidak ditemukan bukti kegiatan karyawan melakukan aktivitas penelusuran di internet (yakni membuka sosial media, website berita, bermain game online) dan melakukan aktivitas surat elektronik yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (mengirim permintaan data yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pada pihak ketiga) akan mempengaruhi kepuasan bekerja karyawan (puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, puas terhadap pendapatan dan puas atas kesempatan promosi yang diperoleh dari hasil pekerjaan).

Selanjutnya, ada beberapa pandangan yang menyebutkan bahwa karyawan harus memiliki komitmen dalam bekerja. Komitmen bekerja bukanlah sesuatu hal yang singkat, namun adalah bagian dari suatu proses dan timbul karena adanya pengalaman yang dialami individu ketika bergabung dengan sebuah organisasi (Armstrong, 2014). Lebih lanjut lagi, komitmen karyawan untuk bekerja bukanlah komitmen tunggal, melainkan terdiri dari tiga jenis komitmen, yakni komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen *continuance*. Sebagaimana dikutip dari Rahayuningsih dan Putra (2018), komitmen yang dimiliki karyawan untuk bekerja tetap memerlukan batasan yang dibuat oleh perusahaan, yang berhubungan dengan peraturan perusahaan, yang mengatur mengenai hal-hal yang boleh dan sebaliknya, hal-hal yang tidak boleh dilakukan, dan hal ini berhubungan juga dengan penggunaan fasilitas di lingkungan kerja (yakni internet). Menurut asumsi Putra dan Nurtjahjanti (2019) karyawan yang memiliki komitmen untuk bekerja, tidak akan memiliki (dan keinginan) untuk melakukan kegiatan yang menyalahi peraturan perusahaan, salah satunya adalah tidak akan melakukan *cyberloafing*.

Kemudian, mengenai dampak yang ditimbulkan oleh *cyberloafing* terhadap komitmen bekerja, menunjukkan hasil yang menarik. Yakni *cyberloafing* terbukti mempengaruhi komitmen afektif dan komitmen normatif karyawan, namun *cyberloafing* tidak terbukti mempengaruhi komitmen *continuance* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan karyawan melakukan aktivitas penelusuran di internet (yakni membuka sosial media, website berita, bermain *game online*) dan melakukan aktivitas surat elektronik yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (mengirim permintaan data yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pada pihak ketiga) akan mempengaruhi keinginan karyawan menjadi bagian dari organisasi karena adanya nilai dan tujuan yang sama (komitmen afektif) yakni untuk memiliki keinginan menghabiskan sisa karir di perusahaan tempatnya bekerja dan membanggakan perusahaan tempat kerja kepada orang lain. Selanjutnya kegiatan karyawan melakukan aktivitas penelusuran di internet (yakni membuka sosial media, website berita, bermain *game online*) dan melakukan aktivitas surat elektronik yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (mengirim permintaan data yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pada pihak ketiga) akan mempengaruhi rasa kewajiban untuk tetap tinggal di dalam perusahaan (merasa berat untuk meninggalkan pekerjaan saat ini, akan ada rasa penyesalan bila meninggalkan perusahaan, dan ada manfaat yang hilang bila meninggalkan perusahaan).

Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan memiliki kinerja yang baik. Beberapa hasil studi pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, diantaranya Rose, Kumar dan Pak (2011) serta Vermeeren, Kuipers dan Steijn (2014). Dengan kata lain, diasumsikan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Berikutnya, penelitian ini menguatkan bukti bahwa memang ada dampak kepuasan bekerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, puas terhadap pendapatan yang diperoleh dari hasil pekerjaan dan puas atas kesempatan promosi yang diperoleh dari hasil pekerjaan, hal ini akan mempengaruhi kuantitas hasil kerja (hasil pekerjaan yang selalu ditingkatkan kualitasnya dari waktu ke waktu), kualitas kerja (standar kualitas kerja yang ditetapkan oleh perusahaan dapat dicapai dengan baik oleh karyawan) dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan (seluruh tugas pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan target penyelesaian waktu yang ditetapkan oleh perusahaan). Seperti yang telah dijelaskan, *cyberloafing* terbagi menjadi dua yakni *minor cyberloafing* dan *serious cyberloafing*, Blanchard dan Henle dalam Ardilasari dan Firmanto (2017). Namun, *cyberloafing* yang dikemukakan dari penelitian ini cenderung mengarah kepada *minor cyberloafing* terbukti dari hasil p-value 0,413 dimana perilaku *cyberloafing* tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil studi ini menunjukkan fenomena bahwa asumsi yang berpandangan bahwa *cyberloafing*, hanya akan mempengaruhi komitmen afektif dan komitmen normatif di kalangan responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Dalam kaitannya antara *cyberloafing* dengan komitmen afektif, ini ada indikasi bahwa individu memiliki keinginan untuk berada di dalam organisasi karena didorong keinginannya untuk mempertahankan hubungan dengan perusahaan tempatnya bekerja. Untuk menyikapi hasil penelitian ini, perusahaan dapat melakukan upaya untuk mengendalikan *cyberloafing* di kalangan karyawannya, dengan cara pengendalian penggunaan internet di lingkungan kerja terbatas hanya untuk keperluan pekerjaan, atau mengupayakan cara kreatif agar karyawan mengurangi *cyberloafing* diantaranya dengan memberikan peluang dan ruang untuk berkreasi, karena sebenarnya dalam komitmen afektif menunjukkan adanya rasa kecintaan individu yang ditujukan kepada perusahaannya. Selanjutnya dalam kaitannya antara *cyberloafing* dengan komitmen normatif, hal ini menunjukkan bahwa individu berusaha untuk menunjukkan rasa tanggung jawab pada organisasinya karena merasa wajib melakukan hal tersebut. Perusahaan sebenarnya akan mendapatkan keuntungan ketika memiliki sumber daya manusia berkomitmen pada perusahaannya, hanya saja akan menjadi tantangan tersendiri ketika komitmen individu rentan terhadap hal-hal yang diaksesnya melalui internet. Dugaan yang mendasari pengaruh *cyberloafing* terhadap komitmen afektif dan normatif, masih berupa proksi adalah kebosanan karena adanya rutinitas atau bisa juga didorong karena rasa kaingintahuan terhadap kondisi bekerja di tempat lain. Kemudian, kepuasan kerja mempengaruhi kinerja adalah suatu hal yang lumrah yang banyak ditemukan dalam studi-studi yang berkaitan dengan isu dalam pengelolaan sumber daya manusia, namun demikian, dalam kaitannya dengan penelitian ini, pengaruh *cyberloafing* terhadap kepuasan kerja tidak terbukti, sehingga hasil ini memperlihatkan tidak adanya dasar untuk mengaitkan *cyberloafing* dengan kinerja.

PENUTUP

Sebagai kesimpulan, penelitian ini memberikan bukti empiris, bahwa *cyberloafing* tidak memberikan dampak terhadap kinerja karyawan, kemudian tidak terbuktinya dampak yang diberikan oleh komitmen bekerja terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* yang dilakukan oleh karyawan di tempat kerjanya tidak memberikan pengaruh pada kinerja yang dihasilkan, karyawan yang melakukan *cyberloafing* bisa saja memiliki kinerja yang baik. Kemudian komitmen bekerja karyawan, bukan berarti berbanding lurus dengan kinerja yang dimiliki karyawan, atau dengan kata lain karyawan yang memiliki komitmen tinggi bukan berarti kinerjanya tinggi.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan atas hasil. Yaitu, keterbatasan waktu dalam menyelesaikan penelitian ini sehingga responden yang dilibatkan dalam penelitian ini hanya sebagian kecil yaitu sebanyak 107 responden. Sehingga menjadi kurang relevan untuk mengeneralisasi hasil riset kepada seluruh pekerja di

Indonesia. Serta, peneliti hanya menggunakan 5 variabel untuk menentukan pengaruh terhadap *cyberloafing*, sementara masih banyak variabel yang dapat mempengaruhi karyawan untuk melakukan *cyberloafing*. Untuk penelitian selanjutnya, dapat memasukan faktor-faktor atau variabel lain seperti *work stress*, *work behavior*, *cyberdeviancy*, *internet addiction* dan masih banyak lagi.

Berdasarkan penelitian ini, karena *cyberloafing* tidak memberikan dampak kepada kinerja karyawan,, perusahaan perlu untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen bekerja dan kepuasan bekerja. Karyawan harus peduli terhadap keseimbangan perusahaan. Namun, untuk komitmen bekerja, perusahaan harus memberi dukungan dan arahan untuk karyawannya agar mereka menjadi loyal terhadap perusahaan.

DAFTAR RUJUKAN

- Abbas, Jawad; Muzaffar, Asif; Mahmood, Hassan Khawar; Ramzan, Muhammad Atib; Rizvi, S. S. U. H. (2014). Impact of Technology on Performance of Employees (a Case Study on Allied Bank Ltd, Pakistan). *World Applied Sciences*, 29(2), 271–276. <https://doi.org/DOI: 10.5829/idosi.wasj.2014.29.02.1897>
- Annur, C. M. (2019). *Survey APJII: Penetrasi Pengguna Internet di Indonesia Capai 64,8 %*. <https://katadata.co.id/sortatobing/digital/5e9a51915cd3b/survei-apjii-penetrasi-pengguna-internet-di-indonesia-capai-648>
- APJII. (2019). *Laporan Survei Penetrasi dan Profil Perilaku Pengguna Internet Indonesia*. <https://apjii.or.id/survei2019x>
- Armstrong, Michael; Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page Limited.
- 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* [University of South Florida]. <https://scholarcommons.usf.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=5153&context=etd>
- Bawono, S. (2015). Pengembangan Sarana dan Prasarana di SMP Negeri 1 Cawas Klaten. *Jurnal Nasional Manajemen Pendidikan*, 10(1), 79–89.
- Bennett, Rebecca J.; Robinson, S. L. (2000). Development of a Measure of Workplace Deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349–360. <https://doi.org/DOI: 10.1037/0021-9010.85.3.349>
- Blau, Gary; Boal, K. (1989). Using Job Involvement and Organizational Commitment Interactively to Predict Turnover. *Journal of Management*, 15(1), 115–127. <https://doi.org/10.1177/014920638901500110>
- Engin, Elif; Akgoz, B. E. (2013). The Effect of Communication Satisfaction on Organizational Commitment. *British Journal of Arts and Social Sciences*, 14(1), 109–124.
- Guest, D. (2002). Human Resource Management, Corporate Performance and Employee Wellbeing: Building the Worker into HRM. *The Journal of Industrial Relations*, 44(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/1472-9296.00053>
- Guest, David E; Michie, Jonathan; Conway, Neil; Sheehan, M. (2003). Human Resource Management and Corporate Performance in the UK. *British Journal of Industrial Relations*, 41(2), 291–314. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/1467-8543.00273>
- Guthrie, Ruth; Gray, P. (1996). Junk Computing Is it Bad for an Organization? *Information Systems Management*, 1, 23–38. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/10580539608906968>
- Hair, Joseph F.; Black, William C.; Babin, B. J. (2014). *Multivariate Data Analysis*. Pearson Education Limited.
- Heathfield, S. M. (2019). *Surfing the Web at Work Alternatives for Monitoring Employee Online Activity*. The Balance Careers. <https://www.thebalancecareers.com/surfing-the-web-at-work-1919261>
- Henle, Christine A.; Blanchard, A. L. (2008). The Interaction of Work Stressors and Organizational Sanctions on Cyberloafing. *Journal of Managerial Issues*, 20(3), 383–400.
- Hojjati, Sanaz Nikghadam; Baqhi, H. ziaee S. (2016). No Effect of Non-Work Related Internet Usage on Stimulating Employee Organizational Creativity. *International Journal of Advanced Networking and Applications*, 8(2), 3014–3020. <http://oaji.net/articles/2016/2698-1481870804.pdf>
- Hussein, A. S. (2015). *Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan smartPLS 3.0*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Imran, Muhammad; Maqbool, Nadeem; Shafique, H. (2014). Impact of Technological Advancement on Employee Performance in Banking Sector. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(1), 57–70. <https://doi.org/DOI: 10.5296/ijhrs.v4i1.5229>
- Kelidbari, Hamireza Rrezaei, Dizgah, Morad Rezaei, Yusefi, A. (2011). The relationship between Organization Commitment and Job Performance of Employees of Guilan Province Social Security Organization. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(6).
- Lim, Vivien K.G.; Chen, D. J. Q. (2009). Cyberloafing at the Workplace: Gain or Drain on Work? *Behaviour & Information Technology*, 31(4), 343–353. <https://doi.org/10.1080/01449290903353054>
- Lu, Wen-Min; Hung, S.-W. (2011). Exploring the Efficiency and Effectiveness in Global e-retailing Companies. *Computers and Operations Research*, 38(9), 1351–1360. <https://doi.org/DOI:10.1016/j.cor.2010.12.009>

- Mazni, Alias; Roziah, M. R. (2011). *Towards Developing A Theoretical Model On The Determinants Of Workplace Deviance Among Support Personnel In The Malaysian Public Service Organisations*. <https://www.ufhrd.co.uk/wordpress/wp-content/uploads/2011/07/S9Alias070RP.doc>
- Oktavia, Elsy; Amar, S. (2014). Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kopperindag dan UMKM Kabupaten Dharmasraya. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*, 2(1), 5. <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/jrmbp/article/view/4197>
- Ozler, Derya Ergun; Polat, G. (2012). Cyberloafing Phenomenon in Organizations: Determinants and Impacts. *International Journal of EBusiness and EGovernment Studies*, 4(2), 1–15. https://sobiad.org/eJOURNALS/journal_IJEBEG/archives/2012_2/derya_ergun.pdf
- Patrick, E. (2020). Employee Internet Management: Now an HR Issue. *HR Magazine*. https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-magazine/pages/cms_006514.aspx
- Putra, Egi Yolanda; Nurtjahjanti, H. (2019). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Cyberloafing Pada Pegawai Fakultas Teknik Universitas Diponegoro. *Empati*, 8(2), 147–152.
- Quoquab, Farzana; Mahadi, Nomahaza; Hamid, S. H. B. A. (2015). Cyberloafing: Does Workplace Internet Leisure Affect Employee Satisfaction? *International Conference on Computer, Communications, and Control Technology (I4CT)*, 36–38. <https://doi.org/doi: 10.1109/I4CT.2015.7219532>
- Rahayuningsih, Tri; Putra, A. A. (2018). Impact of adversity intelligence and work commitment on cyberloafing behavior. *Couns-Edu The International Journal of Counseling and Education*, 3(2), 69–72.
- Ramadhan, Vian Arsita; Sari, E. Y. D. (2018). Perilaku Cyberloafing Pada Pekerja Perempuan. *Jurnal Psikologi Integratif*, 6(2), 213–224.
- Ramirez-Solis, Edgar Rogelio; Banos-Monroy, V. I. (2015). Between Love and War: The Effects of Affective Commitment in Organizational Politics and Organizational Performance. *Journal Of Organizational Culture Communications and Conflict*, 19(2), 69–92.
- Riniwati, H. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang UB Press.
- Robbins, Stephen P; Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Robinson, Sandra L.; Bennett, R. J. (1995). A Typology of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *The Academy of Management Journal*, 38(2), 555–572. <https://doi.org/10.2307/256693>
- Rose, Raduan Che; Kumar, Naresh; Pak, O. G. (2009). The Effect Of Organizational Learning On Organizational Commitment, Job Satisfaction And Work Performance. *Journal of Applied Business Research*, 25(6), 55–66. <https://doi.org/10.19030/jabr.v25i6.995>
- Saleh, Malik ; Daqqa, Ibtisam; AbdulRahim, Mohammad Bassam; Sakallah, N. (2018). The Effect of Cyberloafing on Employee Productivity. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 5(4), 87–92. <https://doi.org/10.21833/ijaas.2018.04.011>
- Sao, Ruchi; Chandak, Shravan; Patel, Bhavisha; Bhadade, P. (2020). Cyberloafing: Effects on Employee Job Performance and Behavior. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(5), 1509–1515. <https://www.ijrte.org/wp-content/uploads/papers/v8i5/E4832018520.pdf>
- Sawitri, Hunik Sri Runing; Cahyadin, M. (2012). The Moderation Effect of Commitment to Supervisor and Internet Expertise on Work Stressor and Employee Cyberloafing: The Study on Employee of Local Government of Surakarta. *Journal of Indonesia Economy and Business*, 27(2), 271–284. <https://web.a.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=02152487&AN=89523884&h=WgycnwZfibEv1%2F6oN3YanHZqoak1Hbcuxd%2BX2DLHXVye%2FNL6CVm3wjQJG62TqWSUlxc2egv83GgYxRYyowPQ%3D%3D&crl=c&resultNs=AdminWebAuth&resultLocal=ErrCrlNotAuth&crlhashurl=login.aspx%3Fdirect%3Dtrue%26profile%3Dehost%26scope%3Dsite%26authtype%3Dcrawler%26jrnl%3D02152487%26AN%3D89523884>
- Sunday, Akikibofori Jacob; Akikibofori, M. (2014). The Causes And Impact Of Deviant Behaviour In The Workplace. *American Journal of Social Sciences, Arts and Literature*, 1(2), 1–11. <https://pdfs.semanticscholar.org/3b9c/194717143812b203fb00080b5c81d7a68375.pdf>
- Vermeeren, Brenda; Kuipers; Steijn, B. (2013). Does Leadership Style Make a Difference? Linking HRM, Job Satisfaction, and Organizational Performance. *Review of Public Personnel Administration*, 34(2). <https://doi.org/10.1177/0734371X13510853>