

Stres Kerja dengan *Cyberloafing* pada Karyawan Perusahaan X Kota Salatiga

Alvia Maulina Rahma^{1*}, Sutarto Wijono²

^{1,2}Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana

Email: alvia.maulina@gmail.com^{1*}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap hubungan antara stres kerja dengan *cyberloafing* karyawan perusahaan x kota salatiga. *Cyberloafing* merupakan aktivitas/perilaku karyawan dalam menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan pribadi pada saat jam kerja. Adanya aktivitas *cyberloafing* dipengaruhi oleh stres kerja, yang dapat diartikan adanya ketegangan pekerjaan yang tinggi, yang dapat dilihat dari job demands, job control dan social support. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian pelayanan pelanggan, keuangan, umum personalia dan bagian teknik yang menggunakan akses internet perusahaan untuk menjalankan tugas pekerjaannya berjumlah 58 karyawan dengan sampel berjumlah 58 karyawan yang ditentukan dengan teknik sampling jenuh. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Pengukuran variabel penelitian stres kerja digunakan instrumen alat ukur yang dikembangkan oleh Oktapiansyah (2018) dengan reliabilitas sebesar 0,715 dan instrumen *cyberloafing* yang diadaptasi oleh peneliti dari Doorn (2011) dengan nilai reliabilitas sebesar 0,951. Data penelitian dianalisis menggunakan teknik correlation coefficient spearman. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara stres kerja dengan *cyberloafing* karyawan perusahaan x kota salatiga ($r = -0,267$: $p < 0,05$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,043 : $p < 0,05$). Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi stres kerja karyawan maka semakin rendah aktivitas *cyberloafing* dan sebaliknya semakin rendah stres kerja karyawan maka semakin tinggi aktivitas *cyberloafing*.

Kata Kunci: *Stres Kerja, Cyberloafing*

Abstract

This study aims to reveal the relationship between employee work stress and *cyberloafing* at x company in Salatiga City. *Cyberloafing* is behavior/activity of employee using the company's internet access for personal purpose during working hours. *Cyberloafing* is influenced by work stress, as having high job tension, which can be seen from job demands, job control and social support. Population in this study is 58 employees from customer service, finance, general personnel and engineering divisions who used the company's internet access to carry out their job duties. This research use quantitative method with correlational approach. Instrument of work stress in this research was developed by Oktapiansyah (2018) reliability 0,715 and *cyberloafing* instrument adapted from Doorn (2011) reliability 0,951. The data were analyzed using the Spearman correlation coefficient technique. The result of the study conclude that there was a negative correlation between employee work stress and *cyberloafing* at x company in Salatiga City ($r = -0,267$ significance value 0,043 ($p < 0,05$)).

Keywords: *Work Stress, Cyberloafing*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia industri telah memasuki era baru yaitu dengan munculnya era revolusi industri 5.0 yang ditandai dengan adanya otomatisasi pada seluruh proses aspek pekerjaan dan sistemnya. Adanya otomatisasi tersebut diharapkan dapat mengembangkan dan memanfaatkan kreativitas manusia sebagai pakar (*human expert*) (Heri et al., 2021 & Kumar et al., 2022). Adanya perkembangan tersebut, karyawan dituntut untuk dapat memanfaatkan teknologi internet sebagai media pengembangan diri dan keaktivitas. Dengan adanya teknologi internet, maka organisasi menjadi semakin maju. Selain itu karyawan dapat berkomunikasi dan

mencari informasi dengan lebih mudah, cepat dan nyaman sehingga dapat mengurangi inefisiensi di tempat kerja (Lim, 2002 & Chavan et al., 2021). Dengan adanya perkembangan teknologi internet tersebut, perusahaan x di kota salatiga berusaha untuk beradaptasi secara profesional dalam pemanfaatan teknologi internet secara tepat dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Dalam hal ini karyawan juga ikut melakukan adaptasi atas perubahan tersebut. Karyawan tidak hanya menghabiskan waktu untuk bekerja saja, namun melakukan aktivitas online dengan menggunakan akses internet perusahaan. Pernyataan tersebut didukung oleh temuan yang menjelaskan bahwa secara umum, karyawan menghabiskan waktu selama lebih dari dua jam perhari dalam mengakses internet untuk kepentingan pribadi, seperti WhatsApp, Facebook dan Browsing Browsing (Wiastuti et al., 2022 dan Kusumawati & Franksiska, 2018). Aktivitas online tersebut disebut *cyberloafing*.

Sebelumnya peneliti melakukan observasi dan wawancara dengan 10 karyawan yang terkait dengan *cyberloafing*. Hasil wawancara ditemukan bahwa dari 10 karyawan, sebanyak 6 karyawan membuka media sosial untuk mengekspresikan diri dan membagikan informasi pada saat berkomunikasi dengan rekan kerja, sementara 2 karyawan mencari informasi dan berita untuk tetap *update* pada berita terkini dan 2 karyawan menghibur diri dengan cara membuka permainan online dan situs investasi online sambil melakukan pekerjaan. Kemudian, 3 karyawan menjelaskan bahwa alasan keterlibatan karyawan adalah untuk dapat mengembangkan kemampuan lainnya yang dapat digunakan di kemudian hari, sementara 4 karyawan lainnya mengeluhkan bahwa dirinya merasa kelelahan, sehingga karyawan berusaha untuk memulihkan diri, beristirahat dan mengatasi stres dengan melakukan aktivitas tersebut. Atas dasar beberapa fenomena tersebut, peneliti menduga bahwa terdapat suatu permasalahan terkait dengan *cyberloafing*.

Cyberloafing dapat terjadi di hampir seluruh organisasi, dikarenakan sebagian besar karyawan memiliki kesempatan untuk terlibat dalam perilaku tersebut melalui perangkat teknologi informasi. Karyawan dapat menggunakan teknologi untuk berkomunikasi dan mencari informasi dengan lebih mudah, cepat dan nyaman sehingga dapat mengurangi inefisiensi di tempat kerja dan dapat mencapai hasil kerja yang lebih tinggi (Chavan et al., 2021). Adanya kemudahan tersebut, terdapat pula kecenderungan karyawan untuk menggunakan internet sebagai media hiburan dan tidak berhubungan dengan pekerjaan pada saat jam kerja (Wu et al., 2020). Tindakan karyawan secara sadar menggunakan akses internet perusahaan selama jam kerja untuk menjelajahi situs web, memeriksa (termasuk menerima dan mengirim) email pribadi yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (tujuan pribadi) disebut *cyberloafing* (Lim, 2002). Menurut Doorn (2011) menjelaskan bahwa *cyberloafing* merupakan penggunaan akses internet perusahaan oleh karyawan secara sukarela untuk kegiatan yang tidak terkait dengan pekerjaan saat jam kerja. *Cyberloafing* merupakan salah satu bentuk *withdrawal*/penarikan diri secara psikologis yang disebabkan oleh keinginan karyawan untuk menghindari hal yang tidak menyenangkan di tempat kerja (Azzahra & Ramadhani, 2020). Dengan adanya teknologi yang semakin maju, *cyberloafing* tidak hanya dilakukan melalui komputer saja, melainkan dapat menggunakan handphone, tablet dan laptop milik pribadi (Askew et al., 2018).

Dampak yang ditimbulkan oleh aktivitas *cyberloafing* masih menjadi perdebatan apakah merugikan atau menguntungkan. Adapun beberapa riset terdahulu menyebutkan dampak negatif yang disebabkan oleh aktivitas *cyberloafing* antara lain seperti, dapat memecahkan fokus karyawan, membutuhkan waktu dan energi untuk mengembalikan fokus pada pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan peluang terjadinya kesalahan kerja (Ross, 2018). Aktivitas *cyberloafing* dapat mengurangi keterlibatan kerja, lambatnya *bandwitch* dan penundaan tugas sehingga dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan (Ozler & Polat, 2012, Wu et al., 2020 dan Filasufiah, 2022). Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Saleh dkk (2018) menunjukkan bahwa karyawan yang tidak melakukan *cyberloafing* lebih produktif di tempat kerja. Disisi lain, aktivitas *cyberloafing* tidak selamanya memberikan dampak negatif bagi karyawan maupun perusahaan. Aktivitas *cyberloafing* dapat membantu karyawan untuk mengurangi kelelahan, melepaskan perasaan negatif dan meningkatkan kepuasan kerja dan kreativitas karyawan serta secara keseluruhan karyawan lebih bahagia (Wu et al., 2020). Dalam hal ini karyawan membutuhkan waktu untuk menyegarkan energi karyawan kembali, sehingga karyawan lebih bersemangat dan dapat mengarahkan pada kinerja yang lebih baik serta lebih berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan berikutnya (Wu et al., 2020). Selain itu *cyberloafing* juga dapat menciptakan inspirasi, kreativitas dan dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*balancing work/life*) (Mirza & Santoso, 2019, Adiba & Kadiyono, 2021).

Terdapat beberapa faktor yang menjadi pemicu munculnya aktivitas *cyberloafing*, salah satunya adalah stres kerja (Weissenfeld et al., 2019). Stres merupakan salah satu hal yang tidak terlepas dari kehidupan sehari-hari dan berhubungan dengan pekerjaan. Stres kerja dapat diartikan sebagai suatu respon psikologis yang tidak menyenangkan akibat dari adanya penilaian subjektif individu terhadap tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan individu (Bruin, 2006). Menurut hasil wawancara dengan pihak perusahaan, stres kerja disebabkan dengan adanya rutinitas yang dilakukan secara berulang-ulang, tuntutan tugas yang menumpuk yang mana tugas satu belum terselesaikan akan ada tugas lain yang datang dan beban kerja yang dirasa berat. Sehingga stres kerja penting untuk diteliti di perusahaan, agar perusahaan mengetahui penyebab stres kerja, sehingga dapat menemukan strategi untuk mengatasi hal tersebut. Karena karyawan yang mengalami stres kerja akan berdampak pada kinerja seseorang dan mempengaruhi motivasi kerja itu sendiri. Pada saat karyawan mengalami stres, karyawan akan cenderung mencari cara untuk dapat mengatasi dan mengurangi stres, salah satunya yaitu *cyberloafing* (Henle & Blanchard, 2008 and Robbins & Judge, 2013). Aktivitas *cyberloafing* merupakan salah satu cara karyawan untuk dapat mengurangi emosi negatif seperti kelelahan, keresahan, susah berkonsentrasi.

Penelitian yang dilakukan Koay dkk (2017) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan positif dengan *cyberloafing*, dimana sumber daya karyawan terkuras pada saat berusaha untuk memenuhi tuntutan pribadi dan tuntutan pekerjaan, sehingga terdapat keterlibatan karyawan dalam aktivitas *cyberloafing* sebagai mekanisme *coping*. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Fristian & Warsindah (2022) juga mendapatkan hasil yang sama bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *cyberloafing*, yang artinya semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi pula aktivitas *cyberloafing* yang dilakukan oleh karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Kusumawati & Fransiska (2018) menunjukkan hasil yang berbeda, dimana stres kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *cyberloafing*, yang mana dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa pada saat karyawan mengalami stres kerja, karyawan memiliki cara lain dalam menghadapi situasi yang menyebabkan stres, sehingga dalam penanganannya tidak menyalurkan dalam aktivitas *cyberloafing*. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan membutuhkan strategi coping untuk dapat mengatasi stres kerja, setiap karyawan memiliki cara tersendiri dalam mengatasi hal tersebut salah satunya *cyberloafing*. Karyawan yang memiliki pengalaman dalam menghadapi situasi yang menyebabkan stres cenderung tidak melakukan aktivitas *cyberloafing* dalam mengatasinya. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif signifikan antara stres kerja dengan *cyberloafing* pada karyawan di perusahaan x Kota Salatiga.

METODE

Penelitian ini merupakan bentuk penelitian kuantitatif korelasional dengan metode penelitian berupa metode survei, dimana data penelitian diambil dari sampel suatu populasi untuk menemukan hubungan antar variabel (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang menggunakan akses internet perusahaan di bagian umum personalia, pelayanan pelanggan, keuangan dan sebagian karyawan di bagian teknik dengan total populasi berjumlah 58 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* dengan menggunakan sampling jenuh, dimana seluruh anggota populasi menjadi sampel penelitian.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua jenis skala penelitian yaitu skala stres kerja dan *cyberloafing*. Pada alat ukur *cyberloafing*, peneliti mengadaptasi dari alat ukur yang disusun oleh Doorn (2011) yang berjumlah 19 aitem pernyataan dengan menggunakan skala likert dengan lima pilihan jawaban yaitu 1. Hampir tidak pernah sampai 5. Hampir selalu dengan koefisien reliabilitas sebesar 0.951. Sedangkan pada alat ukur stres kerja, peneliti menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Oktapiansyah (2018) yang berjumlah 8 aitem pernyataan dengan menggunakan skala likert dengan lima pilihan jawaban yaitu 1. Sangat tidak setuju sampai 5. Sangat setuju dengan koefisien reliabilitas sebesar 0.715. Analisis data yang digunakan adalah *correlation coefficient spearman*, yang dihitung menggunakan program SPSS *version 22.0 for windows*.

HASIL PENELITIAN

Responden pada penelitian ini berjumlah 58 karyawan dengan rentang usia 25-55 tahun yang

diantaranya terdapat 20 responden laki-laki dan 38 responden perempuan. Mayoritas subjek merupakan lulusan S1 sebanyak 26 orang dan SMA sebanyak 22 orang dengan lama bekerja mayoritas antara 10-20 tahun. Berdasarkan analisis deskriptif pada skor stres kerja dan *cyberloafing* diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel Hasil Analisis Deskriptif
Skor Stres Kerja

Kategori	Interval	Frekuensi	Presentase
Rendah	$X < 19$	6	11%
Sedang	$18 \leq X \leq 26$	45	77%
Tinggi	$26 > X$	7	12%
Total		58	100%

Data diatas menunjukkan bahwa tingkat stres kerja dari 58 karyawan dikategorisasikan pada kategori rendah, sedang dan tinggi. Diketahui bahwa terdapat 6 karyawan berada pada kategori rendah dengan presentase 11%, sebanyak 45 karyawan memiliki tingkat stres kerja tergolong sedang dengan presentase 77% dan sebanyak 7 karyawan berada pada kategori tinggi dengan presentase 12%. Maka secara umum dapat dikatakan bahwa stres kerja karyawan berada pada kategori sedang dengan presentase paling tinggi.

Tabel Hasil Analisis Deskriptif
Skor *Cyberloafing*

Kategori	Interval	Frekuensi	Presentase
Rendah	$X < 22$	7	12%
Sedang	$22 \leq X \leq 52$	42	72%
Tinggi	$52 > X$	9	16%
Total		58	100 %

Data analisis deskriptif menunjukkan tingkat *cyberloafing* dari 58 karyawan dikategorisasikan kedalam tiga kriteria yaitu rendah, sedang dan tinggi. Diketahui bahwa terdapat 7 karyawan yang berada pada kategori rendah dengan presentase 12%, sebanyak 42 karyawan pada kategori sedang dengan presentase 72% dan sebanyak 9 karyawan berada pada kategori tinggi dengan presentase 16%. Maka secara umum dapat dikatakan bahwa tingkat *cyberloafing* karyawan berada pada kategori sedang dengan presentase tertinggi.

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yaitu uji normalitas diperoleh nilai signifikansi (p) pada variabel stres kerja sebesar 0,015 sedangkan pada variabel *cyberloafing* sebesar 0,027 ($P < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal. Berdasarkan uji linieritas diperoleh F beda = 1,112 dengan nilai signifikansi sebesar $0,376 > 0,05$ yang artinya stres kerja dengan *cyberloafing* berhubungan secara linier. Pada uji hipotesis penelitian dengan menggunakan teknik *coefficient correlation spearman* dengan pengujian *one tailed* menggunakan bantuan program IBM SPSS 22 diperoleh bahwa nilai $r = -0,267$ dengan signifikansi 0,043 ($p < 0,05$). Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai *correlation coefficient* bernilai negatif, maka dapat dikatakan adanya hubungan negatif signifikan antara stres kerja dengan *cyberloafing* karyawan perusahaan x kota salatiga. Dalam hal ini tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara variabel stres kerja dengan *cyberloafing* karyawan adalah sebesar 0,267 yang berada pada kategori sedang (0,26 – 0,50).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diolah dengan menggunakan uji *Spearman Rho* menunjukkan koefisien korelasi (r) sebesar - 0,267 : $p < 0,05$, dengan nilai signifikansi sebesar 0,043 : $p < 0,05$ yang berarti terdapat hubungan negatif antara stres kerja dengan *cyberloafing* karyawan perusahaan x kota salatiga. Hasil penelitian ini menunjukkan hipotesis penelitian ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai r berkorelasi negatif yang artinya, semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah aktivitas/perilaku *cyberloafing*, begitupun

sebaliknya semakin rendah stres kerja maka semakin tingginya aktivitas/perilaku *cyberloafing*.

Terdapat beberapa kemungkinan yang menyebabkan hasil penelitian berkorelasi negatif. Pertama, sebagian besar karyawan menganggap bahwa stres kerja menjadi bagian penting dalam kehidupan mereka bekerja. Sehingga membuat karyawan dapat melakukan tugas tanggung jawabnya untuk bisa mengurangi perilaku *cyberloafing*. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Sulistyan & Ermawati (2020) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara stres kerja dengan *cyberloafing* pegawai, yang artinya semakin rendah tingkat stres pegawai maka akan berdampak pada meningkatnya perilaku *cyberloafing*. Kemungkinan kedua bahwa, sebagian besar karyawan berpandangan bahwa stres kerja yang dialami dapat membuat karyawan menikmati kondisi tersebut dan membuat karyawan dapat bekerja lebih keras untuk menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu karyawan menganggap bahwa stres kerja bukan merupakan beban/ancaman, namun stres kerja dianggap sebagai tantangan. Maka dari itu hal tersebut dapat menurunkan tingkat *cyberloafing*.

Hasil data penelitian menunjukkan bahwa responden berusia 22 - 57 tahun. Usia tersebut termasuk kedalam usia dewasa awal yang berusia 18-40 tahun dan usia dewasa madya yang berusia 40-60 tahun, yang dijelaskan oleh Hurlock (dalam Putri, 2019 & Kumala et al., 2019). Pernyataan tersebut didukung oleh Havighurst (dalam Andranita, 2008) yang menyebutkan bahwa pada usia dewasa awal meniti karir merupakan tugas perkembangan, selain menentukan pasangan, membentuk keluarga dan menyesuaikan diri. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Okun (dalam Andranita, 2008) yang menjelaskan bahwa terdapat tugas perkembangan pada dewasa muda terkait dengan perkembangan karir antara lain yaitu, belajar untuk beradaptasi pada pekerjaan, bertanggung jawab pada tugas, menemukan mentor dalam pengembangan karir dan mengevaluasi karir dengan cara mendapatkan feedback dari hasil pekerjaannya yang bertujuan untuk mempertahankan pekerjaan. Adapun tugas perkembangan pada masa dewasa madya yang berhubungan dengan karir yaitu mencapai dan mempertahankan prestasi yang memuaskan dalam karir pekerjaan (Havighurst, 1961). Sehingga dapat dikatakan bahwa pada usia tersebut karyawan cenderung dapat fokus pada penyelesaian tuntutan pekerjaan karena berusaha untuk menyelesaikan tugas perkembangan karirnya, sehingga dapat menurunkan aktivitas/perilaku *cyberloafing*.

Melihat dari data respon karyawan, sebanyak 11% atau 6 karyawan yang memiliki tingkat stres kerja yang rendah dan terdapat 11% atau sebanyak 6 karyawan yang memiliki tingkat stres kerja tergolong tinggi. Sedangkan pada tingkat aktivitas/perilaku *cyberloafing*, terdapat 13 % atau sebanyak 7 orang yang berada pada tingkat aktivitas/perilaku *cyberloafing* yang rendah dan terdapat 13% atau sebanyak 7 orang yang memiliki tingkat aktivitas/perilaku *cyberloafing* tergolong tinggi. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja maka akan semakin rendah tingkat aktivitas/perilaku *cyberloafing* dan sebaliknya. Dalam hal ini karyawan menganggap bahwa stres kerja merupakan sebuah tantangan dalam penyelesaian pekerjaan. Karyawan lebih fokus dalam penyelesaian permasalahan yang terjadi atau biasa disebut *problem focused coping*, yang berarti karyawan lebih fokus dalam mengurangi tuntutan yang menyebabkan stres. Sehingga hal tersebut dapat mengurangi aktivitas/perilaku *cyberloafing*. Selain itu dapat dikatakan juga bahwa karyawan memiliki etos kerja yang baik atau karyawan memiliki cara pandang dan pemaknaan yang baik terkait dengan pekerjaan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wirawan (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara etos kerja dengan perilaku *cyberloafing* karyawan.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ditolak, dimana terdapat hubungan negatif antara stres kerja dengan *cyberloafing* perusahaan x kota salatiga. Dalam hal ini kedua variabel berkorelasi negatif dengan tingkat korelasi tergolong sedang, yang berarti semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan, semakin rendah *cyberloafing* dan sebaliknya, semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi pula aktivitas/perilaku *cyberloafing* karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiba, W. Z., & Kadiyono, A. L. (2021). Cyberloafing, baik atau buruk?: Exploratory case study karyawan selama pandemi covid-19. *Jurnal Personalia, Financial, Operasional, Marketing Dan Sistem Informasi*, 28(2), 52–61.
- Askew, K. L., Ilie, A., Bauer, J. A., Simonet, D. V, Buckner, J. E., & Robertson, T. A. (2018). Disentangling How Coworkers and Supervisors Influence Employee Cyberloafing : What Normative Information Are Employees Attending To ? *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 00(0), 1–19.
- Azzahra, M., & Ramadhani, R. K. (2020). Antensedan cyberloafing pada karyawan perusahaan start-up. *Acta Psychologia*, 2(2), 173–182.
- Bruin, G. P. D. E. (2006). The dimensionality of the general work stress scale : a hierarchical exploratory factor analysis. *Journal of Industrial Psychology*, 32(4), 68–75.
- Chavan, M., Galperin, B. L., Ostle, A., & Behl, A. (2021). Millennial ' s perception on cyberloafing : workplace deviance or cultural norm ? *Behaviour & Information Technology*, 1–18.
- Doorn, O. N. Van. (2011). Cyberloafing : A multi-dimensional construct placed in a theoretical framework. *Eindhoven University of Technology*. (published master thesis).
- Filasufiah, N. E. (2022). Hubungan cyberloafing dengan prokrastinasi kerja pada pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 3(2), 110–116.
- Fristian, M. R., & Warsindah, L. (2022). Pengaruh perceived organizational justice, abusive supervision dan job stress terhadap cyberloafing pada karyawan PT Mandiri (PERSERO) tbk area Jakarta Sudirman. *Metrik Serial Humaniora Dan Sains*, 3(1), 53–59.
- 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.
- Heri, Sandika, F., Apriliani, F., Ramadhan, G., & Adilah, H. (2021). Revolusi industri 5.0 dalam perspektif ekologi administrasi desa. *Jurnal Ilmiah Neo Politea*, 2(1), 35–45.
- Koay, K. Y., Soh, P. C. H., & Chew, K. W. (2017). Do Employees ' Private Demands Lead to Cyberloafing ? : The Mediating Role of Job Stress. *Management Research Review*, 40(3), 1024-1038.
- Kumala, D., Dewi, M., & Suwarti. (2019). The Happiness on the Blind Males Of Young Adult. *2nd International Seminar on Psychology*, 169–178.
- Kumar, P., Maddikunta, R., Pham, Q., Prabadevi, B., Deepa, N., Dev, K., Reddy, T., Ruby, R., & Liyanage, M. (2022). Journal of Industrial Information Integration Industry 5 . 0 : A survey on enabling technologies and potential applications. *Journal of Industrial Information Integration*, 26, 1–19.
- Kusumawati, A., & Franksiska, R. (2018). Work-family conflict and cyberloafing : the mediating role of work stress. *Diponegoro International Journal of Business*, 1(2), 86–93.
- Lim, V. K. G. (2002). The IT way of loafing on the job : cyberloafing , neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675–694.
- Mirza, T. A. R., & Santoso, H. (2019). Internet dan perilaku cyberloafing pada karyawan. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 4(1), 26–35.
- Ozler, D. E., & Polat, G. (2012). Cyberloafing Phenomenon in Organizations : Determinants and Impacts. *International Journal of EBusiness and EGovernment Studies*, 4(2), 2146–0744.
- Pindek, S., Krajcevska, A., & Spector, P. E. (2018). Cyberloafing as a coping mechanism: Dealing with workplace boredom. *Computers in Human Behavior*, 86, 147–152.
- Prem, R., Scheel, T. E., Weigelt, O., & Hoffmann, K. (2018). Procrastination in Daily Working Life : A Diary Study on Within-Person Processes That Link Work Characteristics to Workplace Procrastination. *Original Reseach*, 1–11.
- Putri, A. F. (2019). Pentingnya Orang Dewasa Awal Menyelesaikan Tugas Perkembangannya. *Indonesian Journal of School Counseling*, 3(2), 35–40.
- Ross, J. (2018). ' Cyberloafing ' in Health Care : A Real Risk to Patient Safety. *Journal of PeriAnesthesia Nursing*, 33(4), 560–562.

- Saghieh, A. M. F., & Nosrati, S. (2020). The antecedents of job embeddedness and their effects on cyberloafing among employees of public universities in eastern Iran. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 14(1), 77–93.
- Saleh, M., Daqqa, I., Abdulrahim, M. B., & Sakallah, N. (2018). The effect of cyberloafing on employee productivity. *International Journal of Advance and Applied Sciences*, 5(4), 87–92.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)* (9th ed.). Alfabeta.
- Weissenfeld, K., Abramova, O., & Krasnova, H. (2019). *Antecedents for Cyberloafing – A Literature Review*. 1687–1701.
- Wiastruti, R. D., Prawira, O., & Yulianti, D. (2022). The influence of hotel employee job stress towards cyberloafing. *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation*, 5(1), 67–78.
- Wu, J., Mei, W., Liu, L., & Ugrin, J. C. (2020). The bright and dark sides of social cyberloafing : Effects on employee mental health in China. *Journal of Business Research*, 112, 56–64.
- Yan, J., & Yang, J. (2014). Trait procrastination and compulsive Internet use as predictors of cyberloafing. *International Conference on Service Systems and Service Management*, 7–10.