

# Cyberloafing dan Kontrol Diri dalam Kinerja Karyawan Gen Z di Palembang

Jessica Valentsia <sup>a</sup>, Ega Leovani <sup>b\*</sup>

<sup>a</sup> Fakultas Bisnis dan Akuntansi, Universitas Katolik Musi Charitas, Indonesia. [jscolntsiaa@gmail.com](mailto:jscolntsiaa@gmail.com)

<sup>b\*</sup> Fakultas Bisnis dan Akuntansi, Universitas Katolik Musi Charitas, Indonesia. [ega@ukmc.ac.id](mailto:ega@ukmc.ac.id)

Article History	Submitted	Revised	Accepted
	2023-06-09	2023-11-02	2023-11-07

## Abstract

*This study aims to examine the effect of cyberloafing and self-control on the performance of generation Z employees in the city of Palembang. To collect data, this study used a questionnaire distributed online via Google Form to respondents from Generation Z in the city of Palembang who were selected using the purposive sampling method where employees working using computers, laptops or cellphones connected to the internet are a requirement in determining the sample used. To test the instruments used in this study, the validity and reliability tests were carried out in this study. Before testing the hypothesis with SPSS, the researcher tested the classical assumptions first. Based on hypothesis testing, researchers found no significant relationship between cyberloafing and self-control on the performance of Generation Z employees in Palembang.*

**Keywords:** Cyberloafing, Self Control, Employee Performance

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh cyberloafing dan Kontrol diri terhadap kinerja pegawai generasi Z di kota Palembang. Untuk mengumpulkan data, penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan secara online melalui Google Form kepada responden generasi Z di kota Palembang yang dipilih dengan menggunakan metode *purposive sampling* dimana karyawan yang bekerja dengan menggunakan komputer, laptop atau handphone yang terkoneksi dengan internet menjadi syarat dalam menentukan sampel yang digunakan. Untuk menguji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini. Sebelum menguji hipotesis dengan SPSS, peneliti melakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Berdasarkan pengujian hipotesis, peneliti tidak menemukan adanya hubungan yang signifikan antara cyberloafing dan kontrol diri terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Palembang.

**Kata kunci:** Cyberloafing, Kontrol Diri, Kinerja Karyawan



© The Author(s) 2023. Published by CV. Strata Persada Academia.

This is an Open Access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

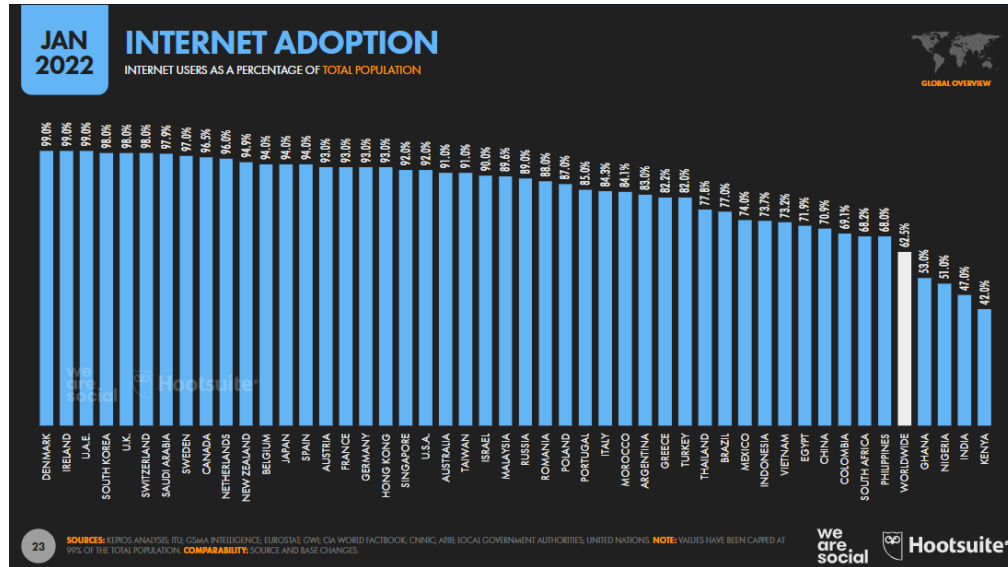
## PENDAHULUAN

Generasi Y atau dikenal juga generasi Y saat ini memang berada pada posisi tertinggi dalam jumlah angkatan kerja di Indonesia. Namun tidak dapat ditampilkan bahwa generasi Z saat ini juga tengah menaiki anak tangga dalam hal jumlah Angkatan kerja yang nantinya akan menggeser generasi Y dikemudian hari. Generasi Z sendiri adalah generasi yang lahir pada tahun 1995 hingga 2010 (Yanuar Surya Putra, 2016). Generasi Z adalah generasi yang terpapar dengan teknologi dan informasi, dari awal kelahirannya, sehingga generasi Z kerap diistilahkan *Digital Native Generation* (Komalasari et al., 2022) yang sebagian besarnya belum memiliki pengalaman nyata tentang dunia pekerjaan. Karyawan generasi Z adalah karyawan yang menyadari akan pentingnya kemampuan kerja secara tim, namun disisi lain mereka juga menginginkan privasi, kelonggaran ruang dan waktu atau fleksibilitas waktu dalam bekerja (Komalasari et al., 2022). Jika dibandingkan dengan generasi sebelumnya, generasi Z kerap mendapatkan *underestimate* dengan karakteristik “anti social”. Perusahaan yang mempekerjakan karyawan generasi Z harus berusaha extra pada kemunculan generasi Z dengan karakteristik tersebut, dimana perusahaan akan dihadapkan pada tantangan yang lebih untuk menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja, dengan skill dan pengalaman yang mumpuni untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Perusahaan merupakan organisasi yang hanya akan berkembang jika memiliki karyawan yang berkualitas dan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi (Leovani 2016). *Performance* merupakan perilaku karyawan yang nantinya akan menmbuahkan konsekuensi atas pekerjaan yang dikerjakannya (Campbell, Mchenry, & Wise, 1990; Otis, Campbell, & Prien, 1962). Kinerja karyawan merupakan salah satu penentu pengembangan karir karyawan (Leovani 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh (Swanepoel, 2012), yang berjudul “*Self control and integrity as antecedents of deviant workplace behavior*” menunjukkan bahwa karyawan pada umumnya menganggap diri mereka memiliki kekuatan karakter yang lebih kuat dan kecenderungan yang lebih rendah untuk terlibat perilaku tempat kerja yang menyimpang daripada yang mereka anggap dimiliki oleh rekan kerja mereka. Perbedaan yang signifikan antara tindakan laporan diri dan non-laporan diri dibuktikan. Studi ini memiliki signifikansi praktis yang jelas bagi organisasi, khususnya sumber daya manusia divisi dalam organisasi, dan agen perekrutan, dalam hal tindakan proksi yang memungkinkan untuk menentukan kecenderungan pelamar kerja untuk terlibat dalam perilaku tempat kerja yang menyimpang.

Penelitian yang dilakukan oleh Dantas et al., (2022) yang berjudul “*Empirical Investigation of Work-Related Social Media Usage and Social-Related Social Media Usage on Employees’ Work Performance*” menunjukkan bahwa penggunaan media sosial untuk pekerjaan dan tujuan sosial secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Dengan kata lain, penggunaan media sosial meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja di berbagai organisasi. Penggunaan media sosial di tempat kerja telah meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya, penggunaan media sosial untuk bekerja dan untuk tujuan sosial memiliki dampak yang signifikan terhadap pengurangan biaya, inovasi, dan keunggulan kompetitif perusahaan dalam hal aktivitas, prosedur, dan pekerjaan pemasaran. Perusahaan yang beroperasi di negara berkembang harus menggunakan media sosial karena media sosial menyediakan berbagai metode baru untuk menjalankan bisnis.



**Gambar 1.** Pertumbuhan Jumlah Pengguna Internet di Dunia

Gambar 1 menunjukkan saat ini pengguna internet di Indonesia mencapai 73,7% dari total penduduk, dimana jumlah penduduk di Indonesia saat ini mencapai 273,87 juta jiwa, yang artinya sekitar 201,8 juta orang di Indonesia telah memiliki akses internet (BPS 2022). Teknologi internet dalam perusahaan dapat memiliki dampak yang baik serta dapat memberikan kemudahan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, namun juga terdapat dampak yang dapat menimbulkan kerugian dimana karyawan mengakses internet pada jam kerja untuk kepentingan pribadi yang dikenal dengan istilah cyberloafing (Wong, Kwok, Zhang, Lai, & Cheung, 2023). Cyberloafing dapat memberikan dampak negative ketika terjadinya kurang produktifitas atau biaya yang lebih tinggi dalam sebuah perusahaan (Beugré and Kim 2006). Ketika karyawan melalaikan pekerjaannya, maka cyberloafing merupakan perilaku yang kontraproduktif (Skarlicki 2004). Perilaku kotraproduktif sendiri merupakan perilaku yang disengaja yang dianggap bertentangan dengan kepenringan yang ditujukan untuk organisasi secara formal (Vardi and Weitz 2003). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa cyberloafing merupakan suatu kegiatan yang merupakan perilaku kontraproduktif (Lim, Loo, and Teo 2001; Wong et al. 2023). Cyberloafing sebagai perilaku disfungsiional dimana akan menghilangkan focus, ancaman keamanan, kelebihan bandwidth, kehilangan kekayaan intelektual hingga pelecehan seksual (Anandarajan 2002; Armstrong, Phillips, and Saling 2000). Meskipun perilaku cyberloafing dianggap kontraproduktif, namun dalam beberapa keadaan cyberloafing malah memberikan dampak positif. Penelitian yang dilakukan di Singapore oleh (Lim et al. 2001) dimana Sebagian besar responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa video game tidak selalu berdampak merugikan pada produktifitas karyawan karena dapat mengurangi kecemasan serta mendorong kemampuan eksperimen (Oravec, 2002) sehingga dapat juga meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan jika dibarengi dengan kontrol diri.

Setiap orang memiliki alur dalam pengaturan perilaku yang nantinya akan mengarahkan sikapnya, yang menggunakan kontrol diri. Kontorl diri merupakan kemampuan individu untuk mengarahkan, mengatur sikap yang membawa kepada dampak positif (Ernawati, Rahayu, and

Lisdiana 2021). kontrol diri tiap individu tentu berbeda, ada yang memiliki kontrol diri tinggi, moderat maupun rendah. Beberapa penelitian berhasil menunjukkan bahwa kontrol diri dan integritas berhubungan negative dengan perilaku menyimpang karyawan dan orang dengan kontrol diri tinggi cenderung tidak melakukan penyimpangan ditempat kerja (Karabay, Akyüz, and Elçi 2016; Swanepoel 2012). Maka berdasarkan latar belakang diatas penelitian ini hendak membuktikan kembali mengenai dampak cyberloafing dan kontrol diri terhadap kinerja karyawan generasi Z di Kota Palembang.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Cyberloafing

Cyberloafing yang dilakukan karyawan merupakan yang menyelesaikan pekerjaan diluar tugas dan tanggung jawab pekerjaannya selama jam kerja untuk pekerjaan keluarga atau teman melalui perangkat selulernya (Wong et al. 2023). Cyberloafing memungkinkan karyawan untuk transit secara virtual dari domain pekerjaan ke domain nonpekerjaan untuk mengatasi tuntutan pribadi (König and Caner de la Guardia 2014). Beberapa literatur telah menyarankan tunjangan cyberloafing yang wajar daripada melarang kegiatan tersebut untuk mencapai hasil organisasi yang lebih baik (Beugré and Kim 2006; De Lara 2007). Beberapa penelitian lain disebutkan bahwa karyawan menganggap cyberloafing sebagai sarana mengurangi dengan stres dan menyegarkan pikiran mereka (Askew et al. 2014; Zoghbi-Manrique-de-Lara and Olivares-Mesa 2010). Cyberloafing berarti karyawan menghabiskan jam kerja dan menggunakan sumber daya internet perusahaan untuk memeriksa email pribadi atau mengunjungi situs web yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya (Tsai 2023). Meskipun sebagian besar peneliti dan praktisi melihat cyberloafing sebagai bentuk penyimpangan tempat kerja atau perilaku kerja kontraproduktif, beberapa penelitian menunjukkan bahwa cyberloafing mungkin bermanfaat bagi produktivitas karyawan (Wong et al. 2023). Jadi, itu penting untuk mengklarifikasi apakah cyberloafing bermanfaat atau berbahaya bagi baik karyawan maupun organisasi (Wong et al. 2023).

### Kontrol Diri

Agar dapat melakukan tugas pekerjaan dengan sukses dan berinteraksi secara efektif dengan rekan kerja, karyawan perlu mengerahkan kontrol diri atas perasaan, pikiran, dan perilaku mereka saat bekerja (Johnson, Lin, and Lee 2018). Misalnya, kontrol diri membantu karyawan mempertahankan fokus pada tujuan dan tugas mereka saat ini, menghalangi gangguan dan informasi yang tidak relevan, menyelaraskan perilaku mereka dan menampilkan emosi dengan norma perusahaan, dan menekan dorongan yang menyimpang dan kasar. Menurut teori pengaturan diri alokasi sumber daya, melakukan kontrol diri bukanlah tindakan netral sumber daya – melainkan, hal itu diambil dari kumpulan sumber daya perhatian yang terbatas (Johnson et al. 2018). Ketika sumber daya ini habis, orang cenderung menunjukkan kontrol diri yang berkurang pada aktivitas berikutnya sampai mereka memiliki kesempatan untuk istirahat atau aktivitas pemulihan. Kontrol diri didefinisikan sebagai pengaturan pikiran, perasaan, dan tindakan yang diprakarsai sendiri ketika tujuan yang dihargai secara bertahan lama bertentangan dengan tujuan sesaat yang lebih memuaskan (Duckworth et al. 2019).

Kontrol diri sering dipahami sebagai pertempuran antara proses impulsif "panas" dan proses deliberatif "dingin". Kontrol diri terasa seperti dualitas (Berkman et al. 2017). Kontrol diri adalah bentuk pilihan berbasis nilai dimana pilihan diberikan nilai subyektif dan keputusan dibuat melalui proses integrasi yang dinamis. Konseptualisasi kontrol diri ini menghubungkan pendekatan ilmiah yang berbeda, memungkinkan pengujian hipotesis yang lebih kuat dan tepat, dan menyarankan jalur baru untuk meningkatkan kontrol diri (Berkman et al. 2017).

### **Kinerja Karyawan**

Istilah "kinerja" mengacu pada aktivitas kerja tertentu yang merupakan tahap dari realisasi hasil pekerjaan individu (Sonnentag and Frese 2002). Tiga kunci elemen mempengaruhi kinerja kerja dalam suatu organisasi: organisasi mendukung; kapasitas manajerial atau produktivitas; dan karya masing-masing individu yang bekerja dalam organisasi (Simanjuntak 2002). Setiap orang yang bergabung dengan organisasi ditugaskan untuk salah satu dari beberapa tugas berkaitan dengan pekerjaan dan hasilnya, apa yang harus dilakukan, dan bagaimana mencapainya (Qalati et al. 2022). Kinerja juga diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk melakukan kegiatan yang berkontribusi pada pengembangan organisasi (Venkatesh, Davis, and Zhu 2022). Peningkatan produktivitas dapat dicapai jika karyawan terlibat dalam kegiatan yang akan menambah nilai pekerjaan, oleh karena itu, harus ada keseimbangan antara jam kerja dan waktu senggang agar karyawan tidak terlalu aktif di platform media sosial selama jam kerja (Ngowella, Loua, and Suharnomo 2022).

### **METODE**

Sesuai dengan tujuannya, penelitian ini berusaha membuktikan pengaruh cyberloafing dan kontrol diri terhadap kinerja karyawan gen Z di kota Palembang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer sebagai data utama yang diolah menggunakan spss, selain itu sebagai tambahan dalam referensi, peneliti juga menggunakan data sekunder dalam kajian literatur. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survey dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data primer. Populasi penelitian adalah semua karyawan yang termasuk dalam golongan generasi Z di kota Palembang yang lahir sekitar tahun 1995 hingga 2010 (Yanuar Surya Putra 2016), dengan jumlah sampel yang digunakan adalah 103 orang yang merupakan responden terpilih berdasarkan metode pengambilan sampel purposive sampling dimana yang menjadi sampel adalah karyawan generasi Z yang bekerja menggunakan computer atau telepon seluler yang terhubung dengan jaringan internet. Adapun Langkah dalam pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, dimana tahap awal adalah dengan melakukan pengujian instrument melalui uji validitas dan reliabilitas, setelah kuesioner yang telah lulus uji instrumen disebarkan dan telah kembali maka pengujian asumsi klasik dilakukan dengan melakukan pengujian normalitas. Tahap selanjutnya adalah dengan melakukan pengujian regresi berganda menggunakan spss dengan melakukan pengujian Model F, pengujian hipotesis dengan pengujian T dan koefisien determinasi.

### **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Hasil pengujian instrument terhadap kuesioner yang digunakan dalam penelitian dinyatakan valid dan reliabel. Pada hasil pengujian validitas, semua nilai signifikansi berada dibawah 0,05

yang artinya semua item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid. Begitu pula pada hasil pengujian reliabilitas dimana variable cyberloafing dan kontrol diri memiliki nilai cronbach Alpha diatas 0,60 yang artinya kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk alat pengumpulan data.

Pengujian asumsi klasik dalam sebuah penelitian bertujuan untuk mengetahui model yang digunakan dalam penelitian layak atau tidak (Ghozali 2016). Pengujian normalitas merupakan pengujian yang dilakukan dengan tujuan menguji data yang digunakan dalam penelitian apakah tersebar secara normal atau tidak (Ferdinand 2014). Adapun hasil pengujian asumsi klasik normalitas dalam penelitian ini terdapat pada tabel 1 berikut:

**Tabel 1.** Uji Asumsi Klasik Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	103
Asymp. Sig. (2-tailed)	.084 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	

Sumber: Hasil pengujian SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan hasil pengujian normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov dimana nilai Asymp sig 2 tailed menunjukkan nilai 0,084 yang berada diatas 0,05 yang artinya hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal dan dapat dilakukan pengujian lebih lanjut. Maka pengujian asumsi klasik berikutnya adalah pengujian regresi berganda yang ditunjukkan [ada tabel 2 berikut:

**Tabel 2.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.564	1.153		18.704	.000
	TC	-.128	.097	-.131	-1.313	.192
	TKD	.041	.090	.046	.457	.649

Sumber: Hasil pengujian SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda pada tabel 2 menunjukkan bahwa hasil perhitungan yang menunjukkan p-value 0,192>0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Berarti tidak ada pengaruh yang signifikan cyberloafing (X1) terhadap kinerja karyawan gen Z di kota Palembang (Y). Pada pengujian hipotesis kedua menunjukkan hasil perhitungan diperoleh p-value 0,649>0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan kontrol diri (X2) terhadap kinerja karyawan gen z di kota Palembang (Y).

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel cyberloafing dan kontrol diri tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja, hal ini dimungkinkan karena kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kepemimpinan ditempat kerja yang memiliki peran

penting dalam organisasi yang nantinya dapat meningkatkan motivasi dan mengarahkan dalam menghasilkan pekerjaan terbaik untuk meningkatkan kinerja individu dan kinerja perusahaan (Newman et al. 2014). Jenjang karir yang lebih pasti juga menjadi salah satu dalam proses peningkatan kinerja karyawan, dimana karyawan akan merasa aman, nyaman dalam bekerja jika memiliki jenjang karir yang nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan agar mampu mencaai tujuan karir yang diinginkan (Hall 2012). Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan tempat kerja baik lingkungan fisik maupun non fisik. Lingkungan yang suportif dan nyaman membuat karyawan menjadi semangat dan termotivasi untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan untuk menghasilkan kinerja yang baik (Meliza, Mardiana, and Kufepaksi 2019). Maka dalam kasus penelitian dengan sampel generasi Z dikota Palembang tidak berhasil membuktikan pengaruh cyberloafing dan kontrol diri terhadap kinerja mereka, yang kemungkinan berdasarkan karakteristiknya generasi Z menyukai tantangan, memiliki kemampuan yang lebih baik sehingga menginginkan tantangan dan peningkatan karir dalam pekerjaannya.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel cyberloafing dan control diri terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian ini juga menggunakan jumlah sampel yang terbatas, maka penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah sampel dan memperluas area pengambilan sampe agar hasil penelitian dapat digeneralisir. Selain itu studi ini tidak berhasil membukikan pengaruh cyberloafing dan kontrol diri terhadap kinerja, maka penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, pengembangan karir dan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terutama untuk generasi Z yang baru memasuki usia angkatan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anandarajan, Murugan. 2002. "Internet Abuse in the Workplace." *Association for Computing Machinery. Communications of the ACM* 45(1):53.
- Armstrong, Lynette, James G. Phillips, and Lauren L. Saling. 2000. "Potential Determinants of Heavier Internet Usage." *International Journal of Human-Computer Studies* 53(4):537-50.
- Askew, Kevin, John E. Buckner, Meng U. Taing, Alex Ilie, Jeremy A. Bauer, and Michael D. Coovert. 2014. "Explaining Cyberloafing: The Role of the Theory of Planned Behavior." *Computers in Human Behavior* 36:510-19. doi: <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.04.006>.
- Berkman, Elliot T., Cendri A. Hutcherson, Jordan L. Livingston, Lauren E. Kahn, and Michael Inzlicht. 2017. "Self-Control as Value-Based Choice." *Current Directions in Psychological Science* 26(5):422-28. doi: [10.1177/0963721417704394](https://doi.org/10.1177/0963721417704394).
- Beugré, Constant D., and Daeryong Kim. 2006. "Cyberloafing : Vice or Virtue ?" *Emerging Trends and Challenges in Information Technology Management* 2.
- BPS. 2022. "Badan Pusat Statistik." *Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas)*.

- Duckworth, Angela L., Jamie L. Taxer, Lauren Eskreis-Winkler, Brian M. Galla, and James J. Gross. 2019. "Self-Control and Academic Achievement." *Annual Review of Psychology* 70(1):373-99. doi: 10.1146/annurev-psych-010418-103230.
- Ernawati, Rika Desi, Listyowati Puji Rahayu, and Nuning Lisdiana. 2021. "Pengaruh Kontrol Diri Dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai Sdn Di Kelurahan Kembangkuning, Cepogo, Boyolali Pada Masa Pandemi Covid-19." *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi* 9(2):194-203.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi Tesis Dan Desrtasi Ilmu Manajemen*. Universtas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (VIII)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hall, Douglas. 2012. "Careers in and out of Organizations." *Careers in and out of Organizations*. doi: 10.4135/9781452231174.
- Johnson, Russell E., Szu-Han Lin, and Hun W. Lee. 2018. "Chapter Three - Self-Control as the Fuel for Effective Self-Regulation at Work: Antecedents, Consequences, and Boundary Conditions of Employee Self-Control." Pp. 87-128 in Vol. 5, edited by A. J. B. T.-A. in M. S. Elliot. Elsevier.
- Karabay, Melisa Erdilek, Bülent Akyüz, and Meral Elçi. 2016. "Effects of Family-Work Conflict, Locus of Control, Self Confidence and Extraversion Personality on Employee Work Stress." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 235(October):269-80. doi: 10.1016/j.sbspro.2016.11.030.
- König, Cornelius J., and Mariette E. Caner de la Guardia. 2014. "Exploring the Positive Side of Personal Internet Use at Work: Does It Help in Managing the Border between Work and Nonwork?" *Computers in Human Behavior* 30:355-60. doi: <https://doi.org/10.1016/j.chb.2013.09.021>.
- De Lara, Pablo Zoghbi Manrique. 2007. "Relationship between Organizational Justice and Cyberloafing in the Workplace: Has 'Anomia' a Say in the Matter?" *CyberPsychology & Behavior* 10(3):464-70. doi: 10.1089/cpb.2006.9931.
- Leovani, Ega. 2016. "Implementasi Model Pemberdayaan Karyawan (Employee Empowerment) Di PT. FIFgroup Tbk Cabang Palembang." *Jurnal Manajemen* 20(2):245-61.
- Leovani, Ega. 2022. "The Impact Of Job Hopping On Career Development Of The Millennial Generation." *Jurnal Keuangan Dan Bisnis* 20(1):84-92.
- Lim, V., G. Loo, and T. Teo. 2001. "Perceived Injustice, Neutralization and Cyberloafing at the Workplace." *Washington, DC: Academy of Management*.
- Meliza, Elita Eka, Nova Mardiana, and Mahatma Kufepaksi. 2019. "Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Universitas Lampung*.
- Newman, Alexander, Deniz Ucbasaran, Fei Zhu, and Giles Hirst. 2014. "Psychological Capital: A Review and Synthesis." *Journal of Organizational Behavior* 35(S1):S120-38. doi:

10.1002/JOB.1916.

- Ngowella, Godlove Dismas, Lamin Rene Loua, and Suharnomo Suharnomo. 2022. "A Review on Cyberloafing: The Effects of Social Platforms on Work Performance." *Asia Pacific Fraud Journal* 7(1):27. doi: 10.21532/apfjournal.v7i1.249.
- Oravec, Jo Ann. 1999. "Working Hard and Playing Hard: Constructive Uses of on-Line Recreation." *Journal of General Management* 24(3):77-88.
- Oravec, Jo Ann. 2002. "Constructive Approaches to Internet Recreation in the Workplace." *Communications of the ACM* 45(1):60-63.
- Qalati, Sikandar Ali, Zuhaib Zafar, Mingyue Fan, Mónica Lorena Sánchez Limón, and Muhammad Bilawal Khaskheli. 2022. "Employee Performance under Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior: A Mediated Model." *Heliyon* 8(11):e11374. doi: 10.1016/J.HELIYON.2022.E11374.
- Simanjuntak, Payaman J. 2002. "Manajemen Dan Evaluasi Kinerja." *Language* 17(154p):18cm.
- Skarlicki, Daniel. 2004. "Misbehavior in Organization: Theory, Research, and Management."
- Sonnentag, Sabine, and Michael Frese. 2002. "Performance Concepts and Performance Theory." *Psychological Management of Individual Performance* 23(1):3-25.
- Swanepoel, Riani. 2012. "Self-Control and Integrity As Antecedents of Deviant Workplace Behaviour." UNIVERSITY OF JOHANNESBURG.
- Tsai, Hung-Yu. 2023. "Do You Feel like Being Proactive Day? How Daily Cyberloafing Influences Creativity and Proactive Behavior: The Moderating Roles of Work Environment." *Computers in Human Behavior* 138:107470. doi: <https://doi.org/10.1016/j.chb.2022.107470>.
- Vardi, Yoav, and Ely Weitz. 2003. *Misbehavior in Organizations: Theory, Research, and Management*. Psychology Press.
- Venkatesh, Viswanath, Fred D. Davis, and Yaping Zhu. 2022. "A Cultural Contingency Model of Knowledge Sharing and Job Performance." *Journal of Business Research* 140:202-19. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.07.042>.
- Wong, George Yui-Lam, Ron Chi-Wai Kwok, Shanshan Zhang, Gabriel Chun-Hei Lai, and Jessica Choi-Fung Cheung. 2023. "Mutually Complementary Effects of Cyberloafing and Cyber-Life-Interruption on Employee Exhaustion." *Information & Management* 60(2):103752. doi: <https://doi.org/10.1016/j.im.2022.103752>.
- Yanuar Surya Putra. 2016. "Theoretical Review : Teori Perbedaan Generasi." *Journa Of Economi and Bussiness* 9(2):88-100.
- Zoghbi-Manrique-de-Lara, Pablo, and Arístides Olivares-Mesa. 2010. "Bringing Cyber Loafers Back on the Right Track." *Industrial Management & Data Systems* 110(7):1038-53. doi: 10.1108/02635571011069095.