

CONSCIENTIOUSNESS DAN KEBIJAKAN ORGANISASI: MAMPUKAH MENGURANGI PERILAKU CYBERLOAFING?

¹Sekar A. Ati, ²Anita Zulkaida

^{1,2}Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma
Jl. Margonda Raya No. 100, Depok 16424, Jawa Barat
¹sekarati@staff.gunadarma.ac.id

Abstrak

Dengan semakin meningkatnya penggunaan internet saat ini turut juga mendorong pemanfaatannya di dunia korporasi. Namun, hal ini mendorong karyawannya untuk memanfaatkan fasilitas ini untuk hal-hal di luar pekerjaan mereka. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepribadian big five dimensi conscientiousness dan kebijakan organisasi terhadap perilaku cyberloafing. Subjek penelitian merupakan karyawan pada level staf yang tempat kerjanya memberikan fasilitas akses internet, sudah bekerja di perusahaan saat ini selama minimal enam bulan, serta domisili bekerja di daerah Jabodetabek dan didapatkan sejumlah 120 responden dengan teknik purposive sampling. Analisis yang digunakan adalah teknik regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa conscientiousness dan kebijakan organisasi secara bersamaan tidak berpengaruh terhadap perilaku cyberloafing. Conscientiousness juga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku cyberloafing sementara kebijakan organisasi memiliki pengaruh signifikan secara positif terhadap perilaku cyberloafing.

Kata kunci: cyberloafing, conscientiousness, kebijakan organisasi

Abstract

The advancement of internet usage also drive its utilization in corporate life. Unfortunately, this situation motivate the employees to use this facility as an opportunity to do many activities outside their assigned responsibilities and tasks. This research aimed to test the influence of conscientiousness from big five personality and organizational policy toward cyberloafing. Participants for this research are employees on staff level in which their employer gave them access to the internet, have been working for minimum of six months and live in Jabodetabek and from this, respondents of 120 employees are gathered using purposive sampling technique. This research use multiple regression technique for analysis. The result shows that conscientiousness alone as well as conscientiousness and organizational policy simultaneously have no effect towards cyberloafing, however, organizational policy appears to positively and significantly have effect towards cyberloafing.

Keywords: cyberloafing, conscientiousness, organizational policy

PENDAHULUAN

Penggunaan internet semakin meningkat seiring dengan berkembangnya teknologi informasi dan komunikasi. Di tahun 2014, terdapat 2,4 miliar orang di seluruh dunia yang terhubung ke internet, yang

kemudian bertambah menjadi sebanyak 4 miliar di tahun 2018 (Katadata, 2018). Di Indonesia sendiri, data *Global Digital Report* tahun 2018 dari *WeAreSocial* yang bekerja sama dengan *Hootsuite* menyebutkan bahwa pengguna layanan internet di Indonesia

mencapai 132 juta orang atau sekitar 50% dari populasi Indonesia (Ramadhan, 2018).

Peningkatan penggunaan internet ini tentu saja juga berpengaruh ke dunia kerja. Akses internet merupakan komponen yang penting bagi perusahaan dan dapat digunakan dalam berbagai cara untuk meningkatkan kinerja kerja (Whitty & Carr, 2006). Hal tersebut karena internet sangat membantu perusahaan untuk mempermudah transaksi dalam berbisnis, mengurangi biaya, serta memberikan layanan yang lebih mudah dan lebih baik (Anandarajan dkk., 2000).

Namun demikian, disediakannya fasilitas internet ini kadangkala disalahgunakan oleh karyawan, karena internet dapat memberikan tempat untuk bermain dan bersantai yang sangat luas kepada karyawan (Anandarajan, 2002). Konten-konten yang ditawarkan di dunia maya memang menarik. Ditambah lagi, kecepatan akses internet semakin hari semakin cepat. Berbagai hal tersebut dapat mendorong karyawan untuk mengakses dan menghabiskan sebagian waktu bekerja mereka untuk mengakses dunia maya dan melakukan aktivitas yang tidak ada kaitannya sama sekali dengan pekerjaan. Riset dari iPrice menunjukkan puncak transaksi online terjadi pada pukul 11.00 siang, dimana jumlah pesanan menjadi 69% lebih tinggi dari jumlah rata-rata pesanan di *e-commerce* lokal (Agung, 2018). Seorang penulis di Kompasiana pun mengakui bahwa dirinya serta rekan kerja kantornya menyempatkan diri untuk menjelajahi dunia

maya di sela-sela jam kantornya (Berta, 2012).

Perilaku dimana karyawan dengan sengaja memanfaatkan akses internet yang disediakan oleh perusahaan selama jam kerja mereka untuk mengakses situs web yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan mereka untuk tujuan pribadi dan untuk memeriksa (termasuk menerima dan mengirim) pesan pribadi (contoh: *e-mail*) disebut dengan *cyberloafing* (Lim, 2002). Istilah lain yang juga merujuk pada perilaku serupa meliputi *non-work-related computing* (NWRC), *cyberslacking*, *cyberbludging*, *on-line loafing*, *internet deviance*, *problematic internet use* (PIU), *personal web usage* (PWU) di tempat kerja, *internet dependency*, *internet abuse*, *internet addiction*, serta *internet addiction disorder* (IAD) (Kim & Byrne, 2011).

Cyberloafing merupakan salah satu bentuk perilaku kontraproduktif di tempat kerja yang dapat mengurangi tingkat performa karyawan (Blanchard & Henle, 2008; Lim, 2002). Bentuk perilaku kontraproduktif ini merupakan salah satu perilaku yang paling umum dilakukan karyawan untuk membuang waktu mereka (Weatherbee, 2010). Ugrin dan Pearson (2013) menyatakan bahwa penggunaan internet yang terlalu berlebihan dapat membuat karyawan kehilangan waktu mereka dan mengurangi produktivitas mereka.

Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *cyberloafing* memiliki konsekuensi terhadap karyawan, baik

konsekuensi positif maupun negatif. Penelitian dari Quoquab dkk. (2015) menunjukkan bahwa *cyberloafing* dapat meningkatkan kinerja karyawan di sektor bank di Kuala Lumpur, Malaysia. Penelitian oleh İnce dan Gül (2011) juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang cukup kuat antara *cyberloafing* minor dengan kepuasan kerja pada karyawan.

Namun demikian, *cyberloafing* juga dapat membawa dampak negatif. İnce dan Gül (2011) menemukan bahwa *cyberloafing* minor berhubungan positif dengan kinerja karyawan yang tidak efisien. Perilaku *cyberloafing* dalam bentuk mengirimkan pesan berhubungan positif dengan afek negatif pada karyawan (Lim & Chen, 2012). *Cyberloafing* juga dapat merugikan perusahaan, diantaranya sehubungan dengan biaya trafik internet, kanal *bandwidth*, infeksi *spyware*, dan performa jaringan secara umum (De-Lara & Mesa, 2010; Sipior & Ward, 2002). Karyawan yang melakukan tindakan ilegal seperti mengunduh musik *online* dan memanfaatkan internet dari perusahaan untuk melihat dan mengirim materi dan konten yang menyinggung atau sensitif dapat menyebabkan perusahaan berada di situasi berresiko (Blanchard & Henle, 2008).

Mount dkk. (2006) menjelaskan bahwa perilaku kontraproduktif ini merepresentasikan bagian dari perilaku yang dilakukan secara sadar atau sengaja sehingga perilaku kontraproduktif dapat dipengaruhi oleh kepribadian individu. *Cyberloafing*

merupakan salah satu bentuk perilaku kontraproduktif, sehingga *cyberloafing* dapat dipengaruhi oleh kepribadian individu.

Salah satu teori kepribadian yang cukup banyak dipakai dalam penelitian saat ini adalah kepribadian *big-five* (Ewen, 2010). Salah satu dimensi dari kepribadian *big-five* adalah *conscientiousness* dimana McCrae dan Costa (dalam Feist & Feist, 2008) menjelaskan bahwa individu yang tinggi pada dimensi ini merupakan individu yang teratur, terorganisasi, ambisius, fokus pada pencapaian, dan disiplin. *Conscientiousness* memiliki keenderungan untuk berkonformitas dan mematuhi aturan sehingga mampu memprediksikan kepatuhan terhadap tuntutan-tuntutan dari luar (Bègue dkk., 2015). Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *conscientiousness* dapat menurunkan resiko *cyberloafing* pada karyawan (Andreassen dkk., 2014; Kim dkk., 2015; Varghese & Barber, 2017).

Secara umum, perilaku tidak dapat diprediksi hanya melalui disposisi yang dimiliki saja. Funder (2008) menyebutkan bahwa perilaku merupakan hasil interaksi antara disposisi – salah satunya adalah kepribadian – dan juga situasi di mana mereka berada saat itu. Kebijakan penggunaan internet di tempat kerja yang juga disertai dengan sosialisasi mengenai adanya kebijakan ini kepada karyawan diperlukan untuk meregulasi perilaku *cyberloafing* (Lim & Teo, 2005). Sekhar (2009) mendefinisikan kebijakan sebagai prinsip atau sekumpulan

prinsip bersamaan dengan aturan tindakan sebagai hasilnya agar organisasi ataupun sasaran bisnis dapat tercapai dengan sukses.

Kebijakan organisasi berkaitan dengan berbagai macam hal, termasuk sistem informasi dimana di dalamnya termasuk kebijakan penggunaan fasilitas internet. Hare (dalam Kaufman, 2006) mendefinisikan kebijakan keamanan sistem informasi sebagai pernyataan yang merefleksikan kepercayaan organisasi terkait keamanan sistem informasi. Landoll (2016) menyatakan beberapa contoh dokumen kebijakan keamanan sistem informasi diantaranya adalah program keamanan informasi, kebijakan pengawasan (*monitoring*), kebijakan penggunaan yang diijinkan, kebijakan pengetahuan sistem informasi, dan kebijakan kontrol akses.

Penelitian oleh Andreassen dkk. (2014) menunjukkan bahwa kebijakan yang mengatur mengenai penggunaan internet di tempat kerja dapat mengurangi perilaku penggunaan situs sosial media yang dilakukan karyawan saat jam kerja. Penelitian-penelitian lain juga menunjukkan bahwa adanya kebijakan dan sanksi yang mengatur penggunaan internet di jam kerja serta persepsi kontrol organisasi yang tinggi dapat menurunkan perilaku *cyberloafing* di tempat kerja (De-Lara dkk., 2006; Henle & Blanchard, 2008; Ugrin & Pearson, 2013). Namun penelitian oleh Mastrangelo dkk. (2006) menunjukkan bahwa baik kesadaran akan adanya kebijakan penggunaan internet maupun adanya pengawasan aktivitas

penggunaan komputer dan internet di tempat kerja tidak berhubungan dengan perilaku penggunaan komputer untuk urusan pribadi.

Dengan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh kepribadian *conscientiousness* dan kebijakan organisasi secara bersamaan terhadap *cyberloafing*. Selain itu, peneliti juga tertarik untuk menguji pengaruh dari *conscientiousness* dan kebijakan organisasi terhadap *cyberloafing* secara terpisah.

METODE PENELITIAN

Sampel dalam penelitian ini adalah 120 karyawan yang bekerja di Jabodetabek. Karyawan tersebut memiliki beberapa kriteria, yaitu berada pada level staf, telah bekerja selama minimal enam bulan, dan tempat kerjanya memberikan fasilitas akses internet.

Cyberloafing diukur dengan menggunakan Skala *Cyberloafing* yang dikembangkan oleh Blau dkk. (2006) yang terdiri atas tiga dimensi yakni *cyberloafing* yang berhubungan dengan aktivitas melihat dan membaca (*browsing*) berbagai macam situs, *cyberloafing* terkait dengan *e-mail* yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, dan *cyberloafing* yang interaktif. Skala ini diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia dan dilakukan pula modifikasi berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan hingga menghasilkan 22 aitem dari sebelumnya yang terdapat 16 aitem. Contoh

aitem dari skala yang asli adalah “memeriksa e-mail yang tidak berhubungan dengan pekerjaan” dan contoh aitem tambahannya adalah “melakukan *streaming* lagu / video /film”. Pilihan jawaban Skala *Cyberloafing* menggunakan empat pilihan jawaban skala Likert. Pilihan jawaban juga mengalami modifikasi setelah pertimbangan peneliti dan konfirmasi melalui elisitasi hingga menjadi hampir tidak pernah (satu kali dalam seminggu atau kurang dari itu), kadang-kadang (dua sampai tiga kali dalam seminggu), sering (empat sampai lima kali dalam seminggu), dan sangat sering (enam kali dalam seminggu atau lebih). Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa alat ukur ini merupakan alat ukur yang reliabel, menghasilkan koefisien reliabilitas sebesar 0.831.

Kepribadian *conscientiousness* diukur dengan menggunakan *Big Five Inventory (BFI)* namun untuk penelitian ini hanya diambil aitem-aitem untuk dimensi *conscientiousness* yang berjumlah delapan aitem. BFI disusun oleh John dkk. di tahun 1991 (John dkk., 2008) dan untuk penelitian ini digunakan BFI hasil adaptasi ke dalam Bahasa Indonesia yang telah dilakukan oleh Agustini (2017). Contoh aitem untuk dimensi *conscientiousness* adalah “melakukan pekerjaan dengan tuntas”. BFI menggunakan empat pilihan jawaban skala Likert. Empat pilihan tersebut adalah sangat tidak sesuai (STS), tidak sesuai (TS), sesuai (S), dan

sangat sesuai (SS). Hasil uji reliabilitas memberikan hasil sebesar 0.824 yang menunjukkan bahwa skala ini reliabel.

Kebijakan organisasi diukur berdasarkan konsep kebijakan organisasi yang disusun oleh peneliti dan fokus pada kebijakan organisasi terkait penggunaan fasilitas internet. Contoh aitem untuk skala ini adalah “perusahaan memonitor penggunaan internet di luar kebutuhan pekerjaan”. Semua aitem dalam skala ini merupakan aitem *favorable* yang berjumlah 10 pernyataan dengan empat pilihan jawaban, yakni hampir tidak pernah, kadang-kadang, sering, dan sangat sering. Hasil uji reliabilitas menghasilkan koefisien reliabilitas sebesar 0.897 yang menunjukkan bahwa skala ini reliabel.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan bantuan program komputer SPSS versi 24 for *windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang dilakukan untuk menguji pengaruh kepribadian *conscientiousness* dan kebijakan organisasi secara bersamaan terhadap *cyberloafing* menunjukkan koefisien signifikansi sebesar 0,94 ($p > 0,05$). Hasil ini mengindikasikan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepribadian *conscientiousness* dan kebijakan organisasi secara bersamaan terhadap *cyberloafing*.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Ganda

Variabel	R Square	Sig	F	Keterangan
Kepribadian <i>conscientiousness</i> dan kebijakan terhadap <i>cyberloafing</i>	0.40	0.94	2.408	Tidak ada pengaruh

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Kepribadian *Conscientiousness* terhadap *Cyberloafing*

Variabel	R Square	Sig	F	Keterangan
Kepribadian <i>conscientiousness</i> terhadap <i>cyberloafing</i>	0.007	0.365	0.827	Tidak ada pengaruh

Hasil uji regresi untuk uji pengaruh kepribadian *conscientiousness* terhadap *cyberloafing* menunjukkan koefisien signifikansi sebesar 0.365 ($p > 0.05$). Hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari *conscientiousness* terhadap *cyberloafing*.

Penelitian sebelumnya dari Krishnan dkk. (2010) dan Wiastuti dkk. (2019) juga memberikan hasil serupa. Teori kepribadian *big five* memiliki komponen sistem kepribadian. McCrae dan Costa (2003) menjelaskan bahwa salah satu komponen tersebut, adaptasi karakteristik (*characteristic adaptation*) adalah struktur yang terbentuk ketika individu berinteraksi dengan dunia luar. Ketika rekan kerja serta lingkungan kerja memiliki norma dimana *cyberloafing* bukanlah hal yang terlarang, hal ini bisa mendorong adaptasi karakter. Individu bisa memiliki *conscientiousness* tinggi, namun tetap melakukan *cyberloafing* karena telah terjadi adaptasi karakter.

Kemudian, hasil uji regresi untuk uji pengaruh kebijakan organisasi terhadap *cyberloafing* menunjukkan koefisien signifikansi sebesar 0.035 ($p < 0.05$) dan nilai *RSquare* sebesar 0.037. Hasil ini

menunjukkan bahwa ada pengaruh kebijakan organisasi terhadap *cyberloafing* dan kebijakan organisasi memiliki sumbangan sebesar 3.7% terhadap perilaku *cyberloafing*. Pengaruh ini memiliki arah positif. Hal ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya yang memberikan hasil bahwa semakin perusahaan atau organisasi menerapkan kebijakan, maka semakin rendah pula perilaku *cyberloafing* yang dilakukan oleh karyawan (Andreassen dkk., 2014; De-Lara dkk., 2006; Henle & Blanchard, 2008).

Beberapa hal dapat menjelaskan temuan ini. Salah satunya adalah temuan Mastrangelo dkk. (2006) dalam penelitiannya dimana ketika karyawan mengetahui rekan kerjanya menerima teguran karena *cyberloafing*, karyawan tersebut memiliki kecenderungan besar untuk melakukan *cyberloafing*. Karyawan yang rekan kerjanya pernah ditegur serta mengalami teguran itu sendiri juga memiliki kecenderungan yang lebih besar untuk melakukan *cyberloafing*. Mastrangelo dkk. (2006) juga menemukan bahwa sadar atau tidaknya karyawan dengan adanya pengawasan aktivitas mereka yang dilakukan oleh perusahaan tidak berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* mereka.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Kebijakan Organisasi terhadap *Cyberloafing*

Variabel	R Square	Sig	F	Keterangan
Kepribadian <i>conscientiousness</i> terhadap <i>cyberloafing</i>	0.007	0.365	0.827	Ada pengaruh yang signifikan

Mastrangelo dkk. (2006) berargumen bahwa tidak adanya pengaruh teguran dan sanksi terhadap perilaku *cyberloafing* tersebut dikarenakan sanksi yang diberikan tidak begitu berat. Argumen dari Mastrangelo dkk. (2006) tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Cheng dkk., (2013) yang menemukan bahwa kepastian adanya sanksi tidak efektif untuk mengurangi perilaku *cyberloafing*. Namun semakin berat sanksinya, inilah yang bisa semakin mengurangi perilaku *cyberloafing*. Penelitian lain oleh Bock dkk. (2010) menemukan bahwa semakin tinggi penerapan kebijakan yang diberlakukan oleh perusahaan atau organisasi semakin tinggi pula kecenderungan perilaku *cyberloafing* muncul pada karyawan.

Penemuan dalam penelitian ini dimana adanya kebijakan penggunaan fasilitas internet justru meningkatkan *cyberloafing* dapat dijelaskan melalui teori reaktan atau teori *psychological reactance*. Teori ini dikemukakan oleh Brehm dan Brehm (1981) yang menjelaskan bahwa teori *psychological reactance* ini adalah suatu fenomena yang terjadi dimana ketika individu merasa kebebasan mereka untuk melakukan suatu perilaku dibatasi atau dilarang, individu akan berusaha untuk kembali mendapatkan kebebasan tersebut dan manifestasi perilaku yang muncul

adalah dilakukannya perilaku yang dilarang atau dibatasi tersebut.

Responden dalam penelitian ini merasa bahwa kebijakan penggunaan fasilitas internet membatasi kebebasan mereka untuk mengakses internet di jam kerja. Sehingga, berdasarkan teori *psychological reactance* reaksi yang muncul adalah meningkatnya perilaku *cyberloafing*. Brehm dan Brehm (1981) lebih lanjut menyatakan bahwa individu akan berhenti mengejar kebebasan yang dibatasi jika individu sadar bahwa tidak ada cara apapun yang bisa dilakukan untuk mengembalikan kebebasan tersebut. Namun nyatanya, sudah banyak situs-situs yang menyediakan berbagai cara untuk membuka akses situs-situs yang diblokir oleh perusahaan. Karyawan menemukan suatu cara untuk mendapatkan kembali kebebasan yang telah dibatasi sehingga *cyberloafing* meningkat meskipun sudah ada pemblokiran akses situs.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil uji regresi yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa hanya satu dari tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yang diterima. Pertama, tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepribadian *conscientiousness* dan kebijakan organisasi

secara bersamaan terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan. Kepribadian *conscientiousness* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan. Namun, kebijakan organisasi memiliki pengaruh signifikan dengan arah positif terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan.

Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya adalah penggunaan kuesioner *self-report*, sehingga jawaban responden mengenai *cyberloafing* yang mereka lakukan hanya berdasarkan daya ingat. Selain itu, dapat pula terjadi *faking good* pada responden. Penelitian ini hanya fokus pada kebijakan perusahaan sehubungan dengan *bandwidth* internet perusahaan. Namun saat ini perusahaan sudah mulai menerapkan kebijakan yang memperbolehkan karyawannya untuk membawa perangkat elektronik untuk bekerja dan ini akan menyebabkan *monitoring* tidak berfungsi karena seringkali *monitoring* ini dilakukan dengan memasukkan suatu program ke dalam computer. Perlu dicari tahu lebih lanjut bagaimana perusahaan saat ini menerapkan kebijakan organisasi terkait keamanan sistem informasinya. Untuk penelitian selanjutnya, dapat pula dianalisis pengalaman responden dalam menggunakan internet dalam kaitannya dengan perilaku *cyberloafing*.

DAFTAR PUSTAKA

Agung, B. (2018). *Orang Indonesia 'curi waktu' belanja online saat jam kerja*. Retrieved Desember 2, 2018, from CNN

Indonesia:

<https://www.cnnindonesia.com/teknologi/20180130184015-185-272703/orang-indonesia-curi-waktu-belanja-online-saat-jam-kerja>

- Agustini, R. (2017). *Big Five personality dan relationship satisfaction pada dewasa awal yang berpacaran*. Skripsi (tidak diterbitkan). Depok: Universitas Gunadarma.
- Anandarajan, M., Simmers, C., & Igbaria, M. (2000). An exploratory investigation of the antecedents and impact of internet usage: An individual perspectives. *Behaviour & Information Technology*, 19(1), 69-85. doi: 10.1080/014492900118803
- Andreassen, C. S., Torsheim, T., & Pallesen, S. (2014). Predictors of use of social network sites at work: A specific type of cyberloafing. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 19(4), 906-921. doi: 10.1111/jcc4.12085
- Bègue, L., Beauvois, J. L., Courbet, D., Oberlé, D., & Lepage, J. (2015). Personality predicts obedience in a Milgram paradigm. *Journal of Personality*, 83(3), 299-306.
- Berta, A. (2012). *Browsing saat kerja di kantor*. Retrieved Desember 3, 2018, from Kompasiana: <https://www.kompasiana.com/brainy/550e0d58813311c22cbc613c/browsing-saat-kerja-di-kantor>

- Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior, 24*(3), 1067-1084. doi: 10.1016/j.chb.2007.03.008
- Blau, G., Yang, Y., & Ward-Cook, G. (2006). Testing a measure of cyberloafing. *Journal of Applied Health, 35*(1), 1-17.
- Bock, G. W., Park, S. C., & Zhang, Y. (2010). Why employees do non-work-related computing in the workplace? *Journal of Computer Information Systems, 50*(3), 150-163. doi: 10.1080/08874417.2010.11645417
- Brehm, S. S., & Brehm, J. W. (1981). *Psychological reactance: A theory of freedom and control*. New York: Academic Press.
- Cheng, L., Li, Y., Li, W., Holm, E., & Zhai, Q. (2013). Understanding the violation of IS security policy in organizations: An integrated model based on social control and deterrence theory. *Computer & Security, 39*, 447-459. doi: 10.1016/j.cose.2013.09.009
- De-Lara, P. Z.-M., & Mesa, A. O. (2010). Bringing cyber loafers back on the right track. *Industrial Management & Data Systems, 110*(7), 1038 - 1053. doi: 10.1108/02635571011069095
- De-Lara, P. Z.-M., Tacoronte, D. V., & Ding, J.-M. T. (2006). Do current anti cyberloafing disciplinary practices have a replica in research findings?: A study of the effects of coercive strategies on workplace internet misuse. *Internet Research, 16*(4), 450-467. doi:10.1108/10662240610690052
- Ewen, R. B. (2010). *An introduction to theories of personality* (7th ed.). Abingdon: Taylor and Francis Group, LLC.
- Funder, D. C. (2008). Persons, situations, and person-situation interactions. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (3rd ed., p. 568). New York: The Guilford Press.
- İnce, M., & Gül, H. (2011). The relation of cyber slacking behaviors with various organizational outputs: Example of Karamanoglu Mehmetbey University. *European Journal of Scientific Research, 52*(4), 507-527.
- John, O. P., Naumann, L. P., & Soto, C. J. (2008). Paradigm shift to the integrative Big Five trait taxonomy. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality* (3rd ed.). New York: The Guilford Press.
- Katadata. (2018). *4 miliar penduduk bumi telah terkoneksi internet*. Retrieved Desember 2, 2018, from Katadata: <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2018/07/23/4-miliar-penduduk-bumi-telah-terkoneksi-internet>
- Kaufman, C. (2006). *Handbook of information security, threats, vulnerabilities, prevention, detection, and*

- management* (Vol. 3). (H. Bidgoli, Ed.) New Jersey: John Wiley & Sons.
- Kim, K., Triana, M. D., Chung, K., & Oh, N. (2015). When do employees cyberloaf? An interactionist perspective examining personality, justice and empowerment. *Human Resource Management, 55*(6), 1-17. doi: 10.1002/hrm.21699
- Kim, S. J., & Byrne, S. (2011). Conceptualizing personal web usage in work contexts: A preliminary framework. *Computers in Human Behavior, 27*(6), 2271-2283. doi: 10.1016/j.chb.2011.07.006
- Krishnan, S., Lim, V. K., & Teo, T. S. (2010). How does personality matter? Investigating the impact of big-five personality traits on cyberloafing. *International Conference on Information Systems*, (pp. 1-16). Saint Louis, Missouri, USA.
- Landoll, D. J. (2016). *Information security policies, procedurs, and standards: A practitioner's reference*. New York : Taylor & Francis Group.
- Lim, V. K. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior, 23*(5), 675-694. doi: 10.1002/job.161
- Lim, V. K., & Chen, D. J. (2012). Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work? *Behaviour & Information Technology, 31*(4), 343-353.
- Lim, V. K., & Teo, T. S. (2005). Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in Singapore: An exploratory study. *Information and Management, 42*(8), 1081-1093. doi: 10.1016/j.im.2004.12.002
- Mastrangelo, P. M., Everton, W., & Jolton, J. A. (2006). Personal use of work computers: Distraction versus destruction. *Cyberpsychology & Behavior, 9*(6), 730-741. doi:10.1089/cpb.2006.9.730
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2003). *Personality in adulthood: A five-factor theory perspective* (2nd ed.). New York: The Guilford Press.
- Mount, M., Ilies, R., & Johnson, E. (2006). Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction. *Personnel Psychology, 59*(3), 591-622. doi: 10.1111/j.1744-6570.2006.00048.x
- Quoquab, F., Salam, Z. A., & Halimah, S. (2015). Does cyberloafing boost employee productivity? *2015 International Symposium on Technology Management and Emerging Technologies (ISTMET)* (pp. 119-122). IEEE.
- Ramadhan, B. (2018). *Inilah Perkembangan Digital Indonesia Tahun 2018*. Retrieved Desember 2, 2018, from Good News From Indonesia:

- <https://www.goodnewsfromindonesia.id/2018/02/06/inilah-perkembangan-digital-indonesia-tahun-2018>
- Sekhar, G. S. (2009). *Business policy and strategic management*. New Delhi: I. K International Publishing House.
- Sipior, J. C., & Ward, B. T. (2002). A strategic response to the broad spectrum of internet abuse. *Information Systems Management, 19*(4), 71-79. doi: 10.1201/1078/43202.194.20020901/388379
- Ugrin, J. C., & Pearson, J. M. (2013). The effects of sanctions and stigmas on cyberloafing. *Computers in Human Behavior, 29*(3), 812-820. doi: 10.1016/j.chb.2012.11.005
- Varghese, L., & Barber, L. K. (2017). A preliminary study exploring moderating effects of role stressors on the relationship between big five personality traits and workplace cyberloafing. *Cyberpsychology: Journal of Psychosocial Research on Cyberspace, 11*(4). doi:10.5817/CP2017-4-4
- Weatherbee, T. G. (2010). Counterproductive use of technology at work: Information & communications technologies and cyberdeviancy. *Human Resource Management Review, 20*(1), 35-44. doi: 10.1016/j.hrmr.2009.03.012
- Whitty, M. T., & Carr, A. N. (2006). New Rules in the workplace: Applying object relations theory to explain problem Internet and email behavior in the workplace. *Computers in Human Behavior, 22*(2), 235-250. doi: 10.1016/j.chb.2004.06.005
- Wiastruti, R. D., Livensa, Lestari, N. S., & Triana, I. (2019). Employee personality traits towards cyberloafing activities in hotel industry. *Tourism Proceeding*, (pp. 139-147). Jakarta.