

PENGARUH CYBERLOAFING TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA TENAGA KEPENDIDIKAN DI PERGURUAN TINGGI KOTA TERNATE)

Marwan Man Soleman¹, Ahmad Yani Abdurrahman², Dudi Amarullah³, Rahmat Sabuhari⁴

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Khairun, Indonesia

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Khairun, Indonesia

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Khairun, Indonesia

⁴Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Khairun, Indonesia

Penulis korespondensi: marwan.s@unkhair.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi peran dari perilaku cyberloafing dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga menginvestigasi sejauh mana perbedaan kinerja pegawai berdasarkan jenis kelamin, usia, status perkawinan, dan tingkat pendidikan. Melalui metode survei, penelitian ini melakukan pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada 107 tenaga kependidikan di perguruan tinggi negeri (PTN) maupun perguruan tinggi swasta (PTS) di Kota Ternate. Pengujian hipotesis selanjutnya dilakukan menggunakan analisis regresi sederhana dan one-way ANOVA. Hasil menunjukkan bahwa perilaku cyberloafing berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu, hasil juga menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kinerja pegawai berdasarkan jenis kelamin, usia, dan status perkawinan. Di sisi lain, tidak terdapat perbedaan kinerja pegawai berdasarkan tingkat pendidikan.

KATA KUNCI

Cyberloafing, Kinerja Pegawai, Jenis Kelamin, Usia, Status Perkawinan

PENDAHULUAN

Memahami faktor-faktor yang mendasari kinerja pegawai telah menjadi tantangan tersendiri baik bagi akademisi maupun organisasi karena menyangkut dengan efisiensi organisasi serta dapat menyediakan panduan yang berguna baik pada aspek seleksi maupun program pelatihan dan pengembangan (Sørlie *et al.*, 2022). Aung *et al.* (2023) mengemukakan bahwa memahami faktor-faktor penggerak dari kinerja pegawai menjadi penting karena dapat menentukan kesuksesan organisasi. Dengan kata lain, baik buruknya pegawai dengan kinerja akan sangat menentukan produktivitas dan profitabilitas organisasi di masa depan. Sejalan dengan hal tersebut, Vu (2022) mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan salah satu faktor terpenting yang sering menjadi perhatian bagi para manajer organisasi karena dapat menentukan kinerja entitas kolektif, secara keseluruhan, terlibat dalam tindakan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Mengingat pentingnya kinerja karyawan, banyak inisiatif telah dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan produktivitas organisasi, salah satunya melibatkan penyediaan akses internet di tempat kerja. Namun, alih-alih meningkatkan produktivitas organisasi, ketersediaan fasilitas internet di tempat kerja telah memicu fenomena *cyberloafing*, di mana karyawan terlibat dalam kegiatan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan menggunakan sumber daya internet organisasi (Koay & Soh, 2019). Menurut Osei *et al.* (2022), *cyberloafing* telah menjadi tantangan tersendiri bagi manajer organisasi karena dapat membahayakan keamanan jaringan organisasi dimana pegawai bisa saja secara tidak sengaja mengunjungi situs yang mengandung virus berbahaya. Lebih lanjut, Soral *et al.* (2020) mengemukakan bahwa pada kondisi dimana setiap detik akan sangat berharga bagi organisasi, *cyberloafing* merupakan masalah utama bagi banyak organisasi karena dianggap sebagai aktivitas yang membuang-buang waktu.

Dalam perkembangannya, terdapat dua pandangan utama yang saling bertolak belakang terkait dengan perilaku *cyberloafing*. Pendapat pertama mengemukakan bahwa *cyberloafing* merupakan perilaku yang menyimpang dan tidak dibenarkan karena dianggap sebagai perilaku yang tidak produktif (Hensel & Kacprzak, 2020; Lim *et al.*, 2021). Sebaliknya, segmen sarjana berpendapat bahwa mengizinkan karyawan untuk mengambil bagian dalam *cyberloafing* dapat meningkatkan antusiasme mereka, mengurangi stres kerja, dan memfasilitasi pencapaian keseimbangan kehidupan kerja yang harmonis. (Koay *et al.*, 2017; Tandon *et al.*, 2022). Selain itu, masih terdapat kontroversi temuan studi-studi terdahulu terkait peran *cyberloafing* dalam menentukan kinerja. Beberapa studi melaporkan bahwa *cyberloafing* berhubungan negatif dengan kinerja (Mercado *et al.*, 2017; Wu *et al.*, 2018). Di sisi lain, beberapa studi mengindikasikan bahwa *cyberloafing* memiliki hubungan positif dengan kinerja (Koay & Soh, 2018; She & Li, 2022). Dengan demikian, penelitian ini dimaksudkan untuk menindaklanjuti gap tersebut dengan menginvestigasi peran dari *cyberloafing* dalam menentukan kinerja pegawai dan sejauh mana perbedaan kinerja pegawai bergantung pada karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia, status perkawinan, dan tingkat pendidikan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan menunjukkan tingkat produktivitas yang ditunjukkan oleh seorang karyawan, yang dibuktikan dengan hasil yang dicapai dalam pelaksanaan tanggung jawab profesional mereka. (Ohunakin & Olugbade, 2022; Ahmad et al., 2023)). Kinerja pegawai juga dapat dipahami sebagai akumulasi dari keseluruhan prestasi pegawai yang diarahkan untuk meminimalisasi usaha dan memaksimalkan hasil sehingga tugas dapat diselesaikan secara efisien (Deng et al., 2022).

Menurut Sørlie et al. (2022), Kinerja karyawan terdiri dari dua komponen integral: kinerja tugas dan kinerja kontekstual. Kinerja tugas menunjukkan kemampuan yang ditunjukkan oleh karyawan untuk memenuhi tugas-tugas tertentu yang digambarkan dalam deskripsi pekerjaan formal, yang memiliki pengaruh langsung atau tidak langsung pada inti teknis organisasi; sebaliknya, kinerja kontekstual berkaitan dengan perilaku kerja yang melampaui batas-batas deskripsi tugas formal dan berkontribusi pada operasi organisasi yang efektif.

Cyberloafing

Cyberloafing merupakan perilaku di mana seorang karyawan menggunakan sumber daya Internet dari suatu organisasi selama jam kerja yang ditentukan untuk kegiatan pribadi yang tidak terkait dengan tanggung jawab profesional mereka. (Aghaz & Sheikh, 2016). *Cyberloafing* juga dapat dipahami sebagai perilaku pegawai yang menggunakan internet secara personal di lingkungan kerja (Derin & Gökçe, 2016). Menurut Zhong et al. (2022), terdapat beberapa klasifikasi sebagai kegiatan *cyberloafing*, yang meliputi terlibat dengan situs web yang tidak terkait dengan pekerjaan, melakukan belanja online, berpartisipasi dalam percakapan online, dan mengirimkan dan menerima surat elektronik pribadi..

Lebih lanjut, Santos et al. (2020) mengemukakan bahwa pegawai melakukan *cyberloafing* karena mereka merasa bahwa *cyberloafing* merupakan aktivitas yang menyenangkan dan menjadikan pekerjaan lebih menarik. Selain itu, pegawai juga merasa mendapatkan pengaruh positif dan lebih berenergi ketika melakukan aktivitas *cyberloafing*. Hal ini dikarenakan dengan melakukan *cyberloafing*, pegawai dapat memungkinkan pegawai untuk mengalihkan pikiran untuk sejenak dari pekerjaan mereka.

Sejalan dengan hal tersebut, Baturay dan Toker (2015) mengemukakan bahwa pegawai melakukan aktivitas *cyberloafing* sebagai salah satu strategi untuk menurunkan tingkat stres pegawai dan karena aktivitas *cyberloafing* dapat mengembalikan semangat kerja serta berhubungan dengan kebahagiaan dalam bekerja. Di sisi lain, Tsai (2023) mengemukakan bahwa *cyberloafing* juga seringkali diyakini sebagai sebuah aktivitas yang kontra produktif karena *cyberloafing* dianggap sebagai perilaku yang tidak membantu dan bahkan menurunkan produktivitas organisasi. Hal inilah yang mendasari banyak manajer bisnis memiliki pandangan negatif berkaitan dengan perilaku *cyberloafing* dan meyakini bahwa perilaku *cyberloafing* akan mengarah pada penurunan efisiensi pekerjaan dan membuang-buang sumber daya.

HIPOTESIS

Yusof et al. (2019) menyatakan bahwa para ahli sumber daya manusia telah meneliti secara luas pada perilaku menyimpang karyawan dari tugas mereka, salah satunya adalah perilaku *cyberloafing*. Perilaku *cyberloafing* dikategorikan dalam beberapa kategori: pribadi (belanja, perjudian, pengaturan liburan, mencari yang pekerjaan baru, mencari informasi perbankan); sosial (media sosial, platform diskusi online, pesan langsung atau email); berita (berita, olahraga, perkiraan cuaca dll.), dan; pencarian (gambar, video, dll. di mesin pencari) sebagai perilaku para *Cyberloafers*. Dalam penggunaan sumberdaya internet, Baturay & Toker, 2015 mengatakan bahwa penggunaan sumber daya internet dalam organisasi yang terintegrasi dengan pekerjaan dapat meningkatkan efisiensi kerja, membuat komunikasi lebih efisien dan meningkatkan produktivitas karyawan. Hasil penelitian Lim dan Teo (2005) Penelitian menunjukkan bahwa fenomena *cyberloafing* dikaitkan dengan perilaku kontraproduktif, sebagaimana dibuktikan oleh temuan Griffiths (2010), yang menunjukkan penurunan tingkat produktivitas.

Cyberloafing bertindak sebagai pelarian dari tumpukan tugas karyawan dan karenanya dapat meremajakan kinerja mereka setelah berselancar di halaman atau aplikasi favorit mereka (Beri dan Anand, 2020). Hasil riset Ngowella et al. (20220 menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas dapat dicapai jika karyawan terlibat dalam aktivitas yang akan menambah nilai ke pekerjaan. Dalam hal ini, 'pendidikan' mencakup perspektif yang lebih luas yang memungkinkan perbaikan diri, pengetahuan perolehan dan ide yang akan ditambahkan pada perkembangan perusahaan.

Berdasarkan temuan riset terdahulu di atas, maka hipotesis penelitiannya adalah:

1. *Cyberloafing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Everton dkk. (2005) dan Garrett dan Danziger (2008) telah memberikan bukti empiris yang menunjukkan bahwa pria menggunakan internet ke tingkat yang lebih besar untuk keuntungan pribadi dibandingkan dengan rekan wanita mereka. Studi yang disebutkan di atas lebih lanjut menyiratkan bahwa ada korelasi substansial antara gender dan perilaku *cyberloafing*, di mana karyawan pria menunjukkan kecenderungan kemalasan yang melampaui karyawan wanita (Vitak et al., 2011). Hasil penelitian Si (2021) menunjukkan hubungan positif, meskipun secara statistik tidak signifikan, antara *cyberloafing* dan kinerja karyawan pria dan wanita; hasil yang berkaitan dengan perilaku *cyberloafing* secara khusus dicatat untuk karyawan wanita, di mana perilaku tersebut tampaknya meningkatkan kapasitas kreatif mereka. Dalam konteks yang lebih luas, diamati bahwa pria mengalokasikan lebih banyak waktu untuk penggunaan internet daripada wanita, sehingga membuat mereka lebih rentan terhadap peningkatan risiko penyalahgunaan internet dibandingkan dengan wanita (Stavropoulos et al., 2013). Selain itu, dapat dijelaskan bahwa pria dan wanita menunjukkan preferensi dan motivasi yang berbeda dalam penggunaan internet mereka; laki-laki cenderung menggunakan internet terutama untuk hiburan, pencarian informasi, dan pelarian, sedangkan wanita lebih cenderung terlibat dalam penggunaan internet untuk komunikasi, dukungan sosial, dan pemeliharaan hubungan interpersonal (Garrett & Danzinger, 2008).

Personel yang lebih muda menunjukkan kecenderungan yang lebih besar untuk penyalahgunaan internet dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang lebih tua (Mastrangelo et al., 2006). Investigasi empiris sebelumnya telah menunjukkan bahwa karyawan yang lebih muda terlibat dalam *cyberloafing* dengan frekuensi yang lebih besar

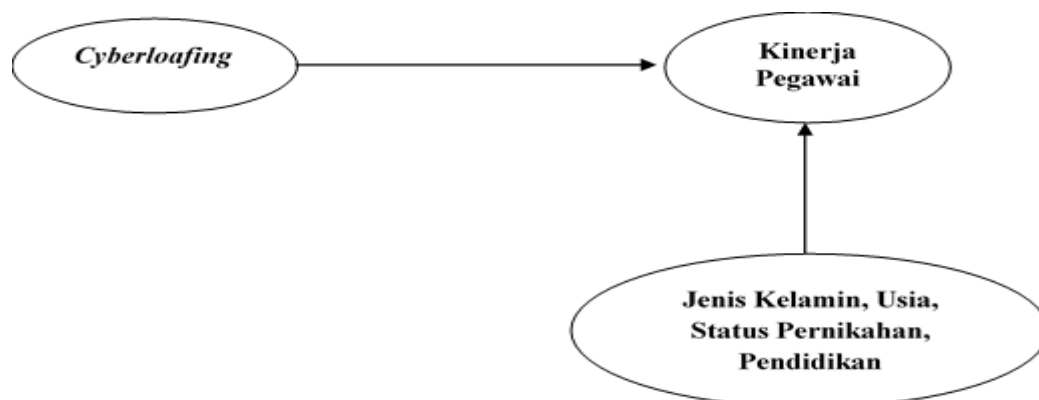
daripada rekan mereka yang lebih tua (Vitak et al., 2011). Penelitian yang dilakukan oleh Jia et al. (2013) mengungkapkan bahwa karyawan yang lebih muda mengambil bagian dalam cyberloafing lebih dari individu yang lebih tua.

Garrett dan Danziger (2008), menghipotesiskan bahwa frekuensi penggunaan internet pribadi selama pekerjaan meningkat seiring dengan meningkatnya tingkat pendidikan, hasilnya terbukti bahwa tingkat pendidikan yang semakin tinggi lebih sering menggunakan internet pribadi selama bekerja. Status perkawinan juga dapat mempengaruhi *cyberloafing*, yaitu tindakan yang dilakukan pada aktivitas online kegiatan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja (Lim, 2002). Hasil riset Lee & Hong (2016), menunjukkan bahwa individu yang telah menikah memiliki lebih sedikit peluang dan motivasi untuk melakukan *cyberloafing* dibandingkan individu yang lajang atau bercerai karena tanggung jawab keluarga dan dukungan sosial. Örücü dan Yıldız (2014) juga menemukan bahwa karyawan lajang memiliki tingkat penelusuran aktivitas non-pekerjaan yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang sudah menikah.

Berdasarkan temuan riset terdahulu di atas, maka hipotesis penelitiannya adalah:

2. Terdapat perbedaan kinerja pegawai bergantung pada jenis kelamin
3. Terdapat perbedaan kinerja pegawai bergantung pada usia
4. Terdapat perbedaan kinerja pegawai bergantung pada status perkawinan
5. Terdapat perbedaan kinerja pegawai bergantung pada tingkat pendidikan

Adapun model konseptual yang dapat dirancang pada penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Kerangka Konsep Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas yang dimaksudkan untuk menginvestigasi hubungan sebab akibat dari variabel *cyberloafing* dan kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kependidikan di seluruh perguruan tinggi negeri (PTN) maupun perguruan tinggi swasta (PTS) di Kota Ternate. Penentuan jumlah sampel minimum dalam penelitian ini didasarkan pada pendapat Sekaran dan Bougie (2016) yang mengemukakan bahwa jumlah sampel untuk analisis

multivariat adalah sepuluh kali atau lebih dari jumlah variabel yang diteliti. Berpatokan pada pendapat tersebut, penelitian ini menggunakan jumlah minimum sampel sebanyak 107 responden. Adapun teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Kriteria sampel yang digunakan adalah pegawai yang bekerja minimal 1 tahun dan menggunakan perangkat komputer yang terkoneksi dengan internet sebagai alat bantu dalam bekerja

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Penelitian dilakukan di beberapa perguruan tinggi di Kota Ternate, yaitu Universitas Khairun, Universitas Muhammadiyah, dan Sekolah Tinggi Agama Islam Ternate. Kuesioner didistribusikan melalui Google Form serta metode drop off and pick up. Dari 130 kuesioner yang dibagikan, sebanyak 107 di antaranya diisi secara lengkap dan dapat digunakan untuk analisis data serta pengujian hipotesis.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert 5 poin. Penelitian ini menggunakan dua teknik analisis, yaitu regresi linear sederhana dan one-way ANOVA. Regresi linear sederhana digunakan untuk menguji hubungan antara cyberloafing dan kinerja pegawai, sedangkan one-way ANOVA digunakan untuk menguji perbedaan kinerja pegawai berdasarkan variabel jenis kelamin, usia, pendidikan, status perkawinan, dan jabatan di tempat kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	54	50.5
Perempuan	53	49.5
Usia		
17-25 Tahun	23	21.5
26-35 Tahun	35	32.7
36-45 Tahun	28	26.2
>45 Tahun	21	19.6
Pendidikan		
Sarjana (S1)	59	55.1
Magister (S2)	48	44.9
Status Pernikahan		
Menikah	60	56.1
Belum Menikah	47	43.9

Sumber: Data Diolah (2023)

Seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki, yaitu sebesar 50,5 persen. Sebagian besar responden berada dalam rentang usia 26-35 tahun, sebesar 32,7 persen. Selain itu, mayoritas responden memiliki pendidikan sarjana (S1), yaitu 55,1 persen. Terakhir, sebagian besar responden berstatus menikah, dengan persentase sebesar 56,1 persen.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	Perason Correlation (Sig)	Kesimpulan	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Kinerja Pegawai	KP1	0.752 (0.000)	Valid	0.875	Reliabel
	KP2	0.818 (0.000)	Valid		
	KP3	0.790 (0.000)	Valid		
	KP4	0.827 (0.000)	Valid		
	KP5	0.773 (0.000)	Valid		
	KP6	0.756 (0.000)	Valid		
Cyberloafing	CL1	0.931 (0.000)	Valid	0.905	Reliabel
	CL2	0.946 (0.000)	Valid		
	CL3	0.872 (0.000)	Valid		

Sumber: *Smart PLS*. 3.3.5 (2023)

Seperti yang ditampilkan pada Tabel 2, semua item menunjukkan nilai signifikansi Pearson correlation yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		107
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.19139984
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.081
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.054 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: *Smart PLS*. 3.3.5 (2023)

Seperti yang ditunjukkan pada Tabel 3, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,054, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa residual data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Pengujian Hipotesis

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis 1

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	30.679	.768		39.923
	<i>Cyberloafing</i>	-.275	.067	-.370	-4.084

Sumber: *Smart PLS*. 3.3.5 (2023)

Sebagaimana yang ditampilkan pada Tabel 4, diperoleh nilai *constant* sebesar 30,679 yang berarti bahwa pada saat variabel *cyberloafing* bernilai konstan, maka nilai kinerja pegawai adalah sebesar 30,679. Untuk hipotesis 1, nilai koefisien regresi yang diperoleh adalah -0,275 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Karena nilai signifikansi memenuhi syarat kebermaknaan statistik, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H1, yang menyatakan adanya pengaruh negatif *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai, diterima.

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis 2

Jenis Kelamin	Kinerja Pegawai	Sig.
	Rata-Rata $\pm$ SD	
Laki-laki	28.39 $\pm$ 2.06	0.001
Perempuan	26.92 $\pm$ 2.43	

Sumber: *Smart PLS*. 3.3.5 (2023)

Seperti yang ditunjukkan pada Tabel 5, terdapat perbedaan dalam nilai rata-rata kinerja pegawai antara kelompok responden laki-laki dan perempuan. Pegawai laki-laki memiliki nilai rata-rata kinerja sebesar 28,39, sedangkan pegawai perempuan memiliki nilai rata-rata kinerja yang lebih rendah, yaitu 26,92. Perbedaan rata-rata ini mengindikasikan bahwa, secara umum, kinerja pegawai laki-laki cenderung lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai perempuan dalam sampel yang dianalisis.

Nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan adanya perbedaan kinerja antara kelompok laki-laki dan perempuan ini signifikan secara statistik. Ini menunjukkan adanya perbedaan signifikan dalam kinerja pegawai berdasarkan jenis kelamin. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2), yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan kinerja antara pegawai laki-laki dan perempuan, diterima. Kesimpulan ini penting untuk mempertimbangkan faktor gender dalam analisis kinerja pegawai dan dapat mendorong penelitian lebih lanjut guna memahami faktor-faktor yang mempengaruhi perbedaan ini.

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis 3

Usia	Kinerja Pegawai	Sig.
	Rata-Rata $\pm$ SD	
17-25 Tahun	29.22 $\pm$ 1.48	0.000
26-35 Tahun	27.86 $\pm$ 2.26	
36-45 Tahun	26.46 $\pm$ 2.33	
>45 Tahun	27.24 $\pm$ 2.45	

Sumber: *Smart PLS*. 3.3.5 (2023)

Seperti yang ditunjukkan pada Tabel 6, nilai rata-rata kinerja pegawai bervariasi berdasarkan kelompok usia: 29,22 untuk usia 17-25 tahun, 27,86 untuk usia 26-35 tahun, 26,46 untuk usia 36-45 tahun, dan 27,24 untuk usia di atas 45 tahun. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan kinerja pegawai di antara kelompok usia, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima.

Data yang diperoleh menunjukkan adanya variasi signifikan dalam nilai rata-rata kinerja pegawai berdasarkan kelompok usia. Kelompok usia 17-25 tahun memiliki nilai rata-rata kinerja tertinggi sebesar 29,22, diikuti oleh kelompok usia 26-35 tahun dengan nilai 27,86, kemudian kelompok usia 36-45 tahun dengan nilai 26,46, dan kelompok usia di atas 45 tahun dengan nilai 27,24. Nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, mengindikasikan bahwa perbedaan nilai rata-rata kinerja ini secara statistik signifikan, sehingga perbedaan kinerja antar kelompok usia tidak terjadi secara kebetulan. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3), yang menyatakan adanya perbedaan kinerja antar kelompok usia, dapat diterima.

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis 4

Status Pernikahan	Kinerja Pegawai	Sig.
	Rata-Rata $\pm$ SD	
Menikah	27.15 $\pm$ 2.39	0.010
Belum Menikah	28.32 $\pm$ 2.16	

Sumber: *Smart PLS*. 3.3.5 (2023)

Seperti yang ditunjukkan pada Tabel 7, nilai rata-rata kinerja pegawai untuk kelompok responden yang sudah menikah adalah 27,15, sementara kelompok responden yang belum menikah memiliki nilai rata-rata kinerja sebesar 28,32. Nilai signifikansi sebesar 0,010, yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa perbedaan kinerja ini secara statistik signifikan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan kinerja pegawai antara kelompok responden yang sudah menikah dan yang belum menikah, sehingga hipotesis keempat (H4) diterima.

Data menunjukkan adanya perbedaan dalam nilai rata-rata kinerja pegawai antara responden yang sudah menikah dan yang belum menikah. Pegawai yang belum menikah memiliki nilai rata-rata kinerja yang lebih tinggi, yaitu 28,32, dibandingkan dengan pegawai yang sudah menikah, yang memiliki nilai rata-rata kinerja sebesar 27,15. Perbedaan ini mengindikasikan bahwa status pernikahan mungkin memengaruhi kinerja pegawai, dengan pegawai yang belum menikah cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang sudah menikah.

Nilai signifikansi sebesar 0,010, yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa perbedaan kinerja antara pegawai yang sudah menikah dan yang belum menikah adalah signifikan secara statistik. Ini berarti bahwa perbedaan tersebut tidak terjadi secara kebetulan dan cukup kuat untuk mendukung kesimpulan bahwa status pernikahan memengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4), yang menyatakan adanya perbedaan kinerja antara pegawai yang sudah menikah dan yang belum menikah, diterima. Kesimpulan ini membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut mengenai bagaimana status pernikahan dapat memengaruhi aspek-aspek tertentu dalam kinerja, seperti motivasi, beban tanggung jawab, atau tingkat keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis 5

Pendidikan	Kinerja Pegawai	Sig.
	Rata-Rata $\pm$ SD	
Sarjana (S1)	27.42 $\pm$ 2.53	0.245
Magister (S2)	27.96 $\pm$ 2.11	

Sumber: *Smart PLS*. 3.3.5 (2023)

Sebagaimana yang ditampilkan pada Tabel 8, menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kecil dalam nilai rata-rata kinerja pegawai antara kelompok responden dengan pendidikan Sarjana (S1) dan Magister (S2). Responden dengan pendidikan Magister (S2) memiliki nilai rata-rata kinerja yang sedikit lebih tinggi, yaitu 27,96, dibandingkan dengan responden yang memiliki pendidikan Sarjana (S1), yang memiliki nilai rata-rata sebesar 27,42. Meskipun ada perbedaan angka, selisih tersebut relatif kecil dan tidak memberikan indikasi yang kuat bahwa tingkat pendidikan secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai.

Nilai signifikansi sebesar 0,245 yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa perbedaan dalam kinerja antara kelompok dengan pendidikan S1 dan S2 tidak signifikan secara statistik. Dengan kata lain, perbedaan ini bisa saja terjadi secara kebetulan dan tidak cukup kuat untuk mendukung kesimpulan bahwa tingkat pendidikan (S1 atau S2) memengaruhi kinerja pegawai secara nyata. Dengan demikian, hipotesis kelima (H5), yang menyatakan adanya perbedaan kinerja berdasarkan tingkat pendidikan, ditolak. Ini menunjukkan bahwa faktor lain di luar tingkat pendidikan mungkin memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai, dan perlu dieksplorasi lebih lanjut dalam konteks penelitian dan manajemen sumber daya manusia.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki sejauh mana perilaku *cyberloafing* mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga mengeksplorasi perbedaan kinerja pegawai berdasarkan jenis kelamin, usia, status pernikahan, dan tingkat pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa empat dari lima hipotesis yang diuji berhasil diterima.

Dalam penelitian ini, hipotesis pertama (H1) menguji pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai dan hasilnya menunjukkan bahwa *cyberloafing* berperan signifikan dalam menentukan kinerja pegawai. Temuan penelitian ini mengonfirmasi bahwa perilaku *cyberloafing*, Aktivitas seperti mengakses situs yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, berbelanja online, chatting, dan menggunakan email pribadi berdampak negatif pada kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan beberapa studi terdahulu yang mengungkapkan bahwa *cyberloafing* berdampak negatif terhadap kinerja pegawai dimana kinerja pegawai akan mengalami penurunan jika perilaku *cyberloafing* dilakukan oleh pegawai (Mercado *et al.*, 2017; Wu *et al.*, 2018). Lebih lanjut, temuan studi ini mengindikasikan bahwa perilaku *cyberloafing* seperti menggunakan fasilitas internet organisasi untuk mengunjungi situs yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, seperti berbelanja online, chatting online, dan mengirim serta menerima email pribadi, akan mengakibatkan penurunan kinerja pegawai (Griffiths, 2010).

Hipotesis kedua (H2) mengkaji perbedaan kinerja antara pegawai laki-laki dan perempuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai laki-laki memiliki nilai rata-rata kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai perempuan. Perbedaan ini menunjukkan adanya perbedaan dalam

kinerja berdasarkan jenis kelamin, di mana pegawai laki-laki cenderung menunjukkan hasil yang lebih baik. Temuan ini penting untuk diidentifikasi karena dapat menunjukkan adanya perbedaan dalam cara laki-laki dan perempuan menghadapi dan menyelesaikan tugas pekerjaan, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti perbedaan gaya kerja, motivasi, atau tanggung jawab yang berbeda.

Hipotesis ketiga (H3) mengeksplorasi perbedaan kinerja pegawai berdasarkan kelompok usia, dan hasilnya menunjukkan bahwa kelompok pegawai berusia 17-25 tahun menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok usia lainnya. Nilai rata-rata kinerja yang lebih tinggi pada kelompok usia muda ini mengindikasikan bahwa pegawai yang lebih muda mungkin memiliki energi dan motivasi yang lebih besar, atau mungkin lebih terampil dalam menggunakan teknologi terbaru yang relevan dengan pekerjaan mereka. Temuan ini juga dapat mencerminkan adaptasi yang lebih baik terhadap lingkungan kerja yang dinamis dan teknologi informasi, yang sering kali lebih familiar bagi generasi muda.

Untuk hipotesis keempat (H4), penelitian menunjukkan adanya perbedaan kinerja antara pegawai yang sudah menikah dan yang belum menikah, dengan kelompok pegawai yang belum menikah menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Nilai rata-rata kinerja yang lebih tinggi pada pegawai yang belum menikah mungkin mencerminkan kurangnya tanggung jawab keluarga yang dapat mengganggu fokus kerja. Pegawai yang belum menikah kemungkinan memiliki lebih banyak waktu dan energi yang dapat dialokasikan untuk pekerjaan, sementara pegawai yang sudah menikah mungkin menghadapi tantangan tambahan terkait dengan tanggung jawab keluarga yang memengaruhi kinerja mereka di tempat kerja.

Hipotesis kelima (H5) menguji perbedaan kinerja antara pegawai dengan pendidikan Sarjana (S1) dan Magister (S2), dan hasilnya menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan kinerja yang signifikan antara kedua kelompok tersebut. Nilai rata-rata kinerja pegawai dengan pendidikan S1 dan S2 tidak menunjukkan perbedaan yang substansial, mengindikasikan bahwa tingkat pendidikan mungkin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam konteks ini. Hal ini menunjukkan bahwa faktor lain, seperti pengalaman kerja atau keterampilan praktis, mungkin memiliki dampak yang lebih besar pada kinerja pegawai. Kesimpulan ini dapat mendorong penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi elemen-elemen lain yang mempengaruhi kinerja di luar kualifikasi akademis.

SIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh negatif yang signifikan dari *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa *cyberloafing* berdampak negatif terhadap kinerja pegawai diterima. Artinya, semakin tinggi tingkat *cyberloafing*, semakin rendah kinerja pegawai.

Terdapat perbedaan dalam rata-rata kinerja pegawai antara kelompok responden laki-laki dan perempuan. Perbedaan ini mengindikasikan bahwa, dalam sampel yang dianalisis, kinerja pegawai laki-laki cenderung lebih baik dibandingkan dengan pegawai perempuan. Temuan ini mengisyaratkan adanya perbedaan yang dapat dihubungkan dengan faktor gender dalam konteks kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan adanya perbedaan kinerja berdasarkan jenis kelamin diterima. Kesimpulan ini menekankan pentingnya mempertimbangkan aspek gender dalam analisis kinerja pegawai dan membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut guna mengidentifikasi

faktor-faktor spesifik yang mungkin mempengaruhi perbedaan kinerja ini, seperti perbedaan dalam tanggung jawab pekerjaan, lingkungan kerja, atau aspek psikologis lainnya.

Dari hasil analisis data, adanya variasi yang signifikan dalam rata-rata kinerja pegawai dari kelompok usia. Usia 17-25 tahun menunjukkan nilai rata-rata kinerja tertinggi sebesar 29,22, diikuti oleh usia 26-35 tahun dengan nilai 27,86, sedangkan usia 36-45 tahun memiliki nilai rata-rata kinerja yang lebih rendah, yaitu 26,46. Usia di atas 45 tahun sedikit meningkat dengan nilai rata-rata kinerja sebesar 27,24. Perbedaan ini menunjukkan adanya tren kinerja yang bervariasi di berbagai kelompok usia, di mana kinerja cenderung menurun setelah usia 25 tahun dan sedikit meningkat kembali setelah usia 45 tahun. Perbedaan rata-rata kinerja antara kelompok usia ini signifikan secara statistik. Artinya, perbedaan kinerja antar kelompok usia mencerminkan adanya faktor-faktor spesifik yang memengaruhi kinerja berdasarkan usia. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3), bahwa terdapat perbedaan kinerja antar kelompok usia, dapat diterima. Kesimpulan ini penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia, karena menunjukkan perlunya pendekatan yang berbeda dalam pengelolaan karyawan di berbagai kelompok usia untuk mengoptimalkan kinerja mereka secara efektif.

Terdapat perbedaan signifikan dalam nilai rata-rata kinerja pegawai antara responden yang sudah menikah dan yang belum menikah. Pegawai yang belum menikah memiliki nilai rata-rata kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang sudah menikah. Temuan ini mengindikasikan bahwa status pernikahan mungkin mempengaruhi kinerja pegawai, dengan pegawai yang belum menikah cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang sudah menikah. Perbedaan kinerja antara kedua kelompok ini adalah signifikan secara statistik. Hal ini berarti perbedaan yang ditemukan memberikan dukungan yang kuat untuk hipotesis keempat (H4), yang menyatakan adanya perbedaan kinerja antara pegawai yang sudah menikah dan yang belum menikah. Kesimpulan ini penting untuk dipertimbangkan dalam strategi manajemen sumber daya manusia, karena mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja berdasarkan status pernikahan dapat membantu dalam merancang kebijakan dan dukungan yang lebih efektif bagi pegawai.

Analisis data menunjukkan adanya perbedaan kecil dalam nilai rata-rata kinerja pegawai antara kelompok dengan pendidikan Sarjana (S1) dan Magister (S2). Pegawai dengan pendidikan Magister (S2) memiliki nilai rata-rata kinerja sedikit lebih tinggi, dibandingkan dengan pegawai berpendidikan Sarjana (S1). Meskipun perbedaan ini ada, selisihnya relatif kecil dan tidak cukup signifikan untuk menunjukkan bahwa tingkat pendidikan secara substansial mempengaruhi kinerja pegawai. Perbedaan kinerja antara pegawai dengan pendidikan S1 dan S2 tidak signifikan secara statistik. Ini berarti bahwa perbedaan kinerja tidak cukup kuat untuk mendukung kesimpulan bahwa tingkat pendidikan mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Oleh karena itu, hipotesis kelima (H5) yang menyatakan adanya perbedaan kinerja berdasarkan tingkat pendidikan ditolak. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa faktor lain selain tingkat pendidikan mungkin memiliki dampak yang lebih besar terhadap kinerja pegawai, dan perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi faktor-faktor tersebut dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

KETERBATASAN DAN SARAN

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, ada beberapa saran berikut:

1. Pimpinan perguruan tinggi negeri maupun swasta perlu memperhatikan perilaku *cyberloafing* yang dilakukan oleh pegawai tenaga kependidikan mengingat temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa perilaku *cyberloafing* akan berdampak buruk pada kinerja pegawai.

2. Pimpinan perguruan tinggi negeri maupun swasta perlu untuk memperhatikan kinerja pegawai khususnya pegawai perempuan mengingat temuan studi ini mengindikasikan bahwa pegawai perempuan memiliki kinerja yang relatif lebih rendah dibandingkan pegawai laki-laki. Pihak pimpinan perlu mempertimbangkan aspek gender dalam analisis kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya dapat fokus pada identifikasi faktor-faktor spesifik yang mungkin mempengaruhi perbedaan kinerja ini, seperti perbedaan dalam tanggung jawab pekerjaan, lingkungan kerja, atau aspek psikologis lainnya.
3. Pimpinan perguruan tinggi negeri maupun swasta perlu untuk memperhatikan kinerja pegawai dengan rentang usia 36-45 tahun mengingat temuan studi ini mengindikasikan bahwa pegawai dengan rentang usia 36-45 tahun memiliki kinerja terendah dibandingkan dengan pegawai pada rentang usia yang lain. Pihak pimpinan perlu pendekatan yang berbeda dalam pengelolaan pegawai di berbagai kelompok usia untuk mengoptimalkan kinerja mereka secara efektif.
4. Pimpinan perguruan tinggi negeri maupun swasta perlu untuk memperhatikan kinerja pegawai yang sudah menikah mengingat temuan studi ini mengindikasikan bahwa pegawai yang sudah menikah menunjukkan kinerja yang lebih rendah dibandingkan dengan pegawai yang belum menikah. Penelitian lebih lanjut dapat mengembangkan telaah bagaimana status pernikahan dapat memengaruhi aspek-aspek tertentu dalam kinerja, seperti motivasi, beban tanggung jawab, atau tingkat keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Kepada pihak pimpinan organisasi, dapat mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia, dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja berdasarkan status pernikahan dapat membantu dalam merancang kebijakan dan dukungan yang lebih efektif bagi pegawai.
5. Mengingat penelitian ini hanya menginvestigasi pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai secara terpisah, penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan melihat sejauh mana perbedaan pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai berdasarkan pada karakteristik responden seperti jenis kelamin, usia, pendidikan, dan status pernikahan.

REFERENSI

- Aghaz, A., & Sheikh, A. (2016). Cyberloafing and job burnout: An investigation in the knowledge-intensive sector. *Computers in Human Behavior*, 62, 51–60. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.03.069>
- Ahmad S. H. T., Arilaha M., A., & Soleman M., M. (2023). Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. PLN Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan Ternate). *Jurnal Manajemen Sinergi*. 11(1). 39-61
- Aung, Z. M., Santoso, D. S., & Dodanwala, T. C. (2023). Effects of demotivational managerial practices on job satisfaction and job performance: Empirical evidence from Myanmar's construction industry. *Journal of Engineering and Technology Management*, 67, 101730. <https://doi.org/10.1016/j.jengtecman.2022.101730>
- Baturay, M. H., & Toker, S. (2015). An investigation of the impact of demographics on cyberloafing from an educational setting angle. *Computers in Human Behavior*, 50, 358–366. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.03.081>
- Beri, D. N. and Anand, S. (2020). Consequences Of Cyberloafing –A Literature Review', *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 7(6), pp. 434–440. Available at:

https://ejmcm.com/article_2765.html
https://ejmcm.com/pdf_2765_3f4fef0f1ec5406a78eb804746143442.html.

- Deng, J., Liu, J., Yang, T., & Duan, C. (2022). Behavioural and economic impacts of end-user computing satisfaction: Innovative work behaviour and job performance of employees. *Computers in Human Behavior*, 136, 107367. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2022.107367>
- Derin, N., & Gökçe, S. G. (2016). Are Cyberloafers Also Innovators?: A Study on the Relationship between Cyberloafing and Innovative Work Behavior. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235, 694–700. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.070>
- Everton, W. J., Mastrangelo, P. M., Jolton J. A. (2005). Personality correlates of employees' personal use of work computers. *CyberPsychology and Behavior*, 8(2), 143–153.
- Garrett, R. K. and Danziger, J. N. (2008). On cyberslacking: Workplace status and personal Internet use at work, *Cyberpsychology and Behavior*, 11(3), pp. 287–292. doi: 10.1089/cpb.2007.0146.
- Griffiths, M. (2010). Internet Abuse and Internet Addiction in The Workplace, *Journal of Workplace Learning*, 22 (7), 463–472.
- Hensel, P. G., & Kacprzak, A. (2020). Job Overload, Organizational Commitment, and Motivation as Antecedents of Cyberloafing: Evidence from Employee Monitoring Software. *European Management Review*, 17(4), 931–942. <https://doi.org/10.1111/emre.12407>
- Jia H, Jia R, and Karau S (2013). Cyberloafing and personality: The impact of the big five traits and workplace situational factors. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 20(3): 358-365.
- Koay, K. Y., & Soh, P. C. H. (2018). Should cyberloafing be allowed in the workplace? *Human Resource Management International Digest*, 26(7), 4–6. <https://doi.org/10.1108/HRMID-05-2018-0107>
- 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(9), 1025–1038. <https://doi.org/10.1108/MRR-11-2016-0252>
- Koay, K.-Y., & Soh, P. C.-H. (2019). Does Cyberloafing Really Harm Employees' Work Performance?: An Overview. In J. Xu, F. L. Cooke, M. Gen, & S. E. Ahmed (Eds.), *Proceedings of the Twelfth International Conference on Management Science and Engineering Management* (pp. 901–912). Springer International Publishing.
- 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. <https://doi.org/10.1002/job.161>
- Lim, P. K., Koay, K. Y., & Chong, W. Y. (2021). The effects of abusive supervision, emotional exhaustion and organizational commitment on cyberloafing: a moderated-mediation examination. *Internet Research*, 31(2), 497–518. <https://doi.org/10.1108/INTR-03-2020-0165>
- Lim, V. K. G. & Teo, T. S. H. (2005). Prevalence, Perceived Seriousness, Justification and Regulation of Cyberloafing in Singapore: an Exploratory Study, *Information and Management*, 42, 1081-1093.
- Mastrangelo P, Everton W, and Jolton JA (2006). Personal use of work computers: Distraction versus destruction. *CyberPsychology and Behaviour*, 9(6): 730-741.

- Mercado, B. K., Giordano, C., & Dilchert, S. (2017). A meta-analytic investigation of cyberloafing. *Career Development International*, 22(5), 546–564. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2017-0142>
- Ngowella, G.D., Loua, L.R., Suharnomo. (2022). A Review on Cyberloafing: The Effects of Social Platforms on Work Performance. *Asia Pacific Fraud Journal*, 7(1), pp. 27-39. <http://doi.org/10.21532/apfjournal.v7i1.249>.
- Ohunakin, F., & Olugbade, O. A. (2022). Do employees' perceived compensation systems influence turnover intentions and job performance? The role of communication satisfaction as a moderator. *Tourism Management Perspectives*, 42, 100970. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2022.100970>
- Örücü, E., & Yıldız, H. (2014). The Personal internet and technology usage at the workplace: Cyberslacking. *Ege Academic Review*, 14(1), 99-114. <https://doi.org/10.21121/eab.2014118071>
- Osei, H. V., Ampofo, I. A. J., & Osei, A. (2022). The role of prescriptive social norms on employees' cyberloafing: the moderating effect of power distance and co-workers' interdependency. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 25(3–4), 131–149. <https://doi.org/10.1108/IJOTB-11-2021-0210>
- Santos, A. S., Ferreira, A. I., & da Costa Ferreira, P. (2020). The impact of cyberloafing and physical exercise on performance: a quasi-experimental study on the consonant and dissonant effects of breaks at work. *Cognition, Technology and Work*, 22(2), 357–371. <https://doi.org/10.1007/s10111-019-00575-2>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: a skill-building approach* (Seventh edition). Chichester: John Wiley & Sons.
- She, Z., & Li, Q. (2022). When Too Little or Too Much Hurts: Evidence for a Curvilinear Relationship Between Cyberloafing and Task Performance in Public Organizations. *Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05038-9>
- Sijabat Raully. (2021). Comparative Study of Cyberloafing Outcomes in Male and Female Employees. *Management Analysis Journal*. 10(2), 186-197
- Soral, P., Arayankalam, J., & Pandey, J. (2020). The Impact of Ambivalent Perception of Bureaucratic Structure on Cyberloafing. *Australasian Journal of Information Systems Soral*, 24, 1–44.
- Sørli, H. O., Hetland, J., Bakker, A. B., Espevik, R., & Olsen, O. K. (2022). Daily autonomy and job performance: Does person-organization fit act as a key resource? *Journal of Vocational Behavior*, 133, 103691. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103691>
- Stavropoulos V, Alexandraki K, and Motti-Stefanid F (2013). Flow and telepresence contributing to internet abuse: Differences according to gender and age. *Computers in Human Behavior*, 29(5): 1941-1948.
- Tandon, A., Kaur, P., Ruparel, N., Islam, J. U., & Dhir, A. (2022). Cyberloafing and cyberslacking in the workplace: a systematic literature review of past achievements and future promises. *Internet Research*, 32(1), 55–89. <https://doi.org/10.1108/INTR-06-2020-0332>
- Tsai, H. Y. (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, 07470. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2022.107470>
- Vitak, J., Crouse, J., & LaRouse, R. (2011). Personal Internet use at work: Understanding cyberslacking. *Computers in Human Behavior*, 27, 1751-1759.

- Vu, T. van. (2022). Perceived socially responsible HRM, employee organizational identification, and job performance: the moderating effect of perceived organizational response to a global crisis. *Heliyon*, 8(11), e11563. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11563>
- Wong, G. Y.-L., Kwok, R. C.-W., Zhang, S., Lai, G. C.-H., & Cheung, J. C.-F. (2023). Mutually Complementary Effects of Cyberloafing and Cyber-Life-Interruption on Employee Exhaustion. *Information & Management*, 103752. <https://doi.org/10.1016/j.im.2022.103752>
- Wu, J., Mei, W., & Ugrin, J. C. (2018). Student Cyberloafing in and out of the Classroom in China and the Relationship with Student Performance. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 21(3), 199–204. <https://doi.org/10.1089/cyber.2017.0397>
- Yusof, M. M., Ho, A. J., Ng, S. I., & Zamawi, D. (2019) ‘Weeding out deviant workplace behavior in downsized organizations: The role of emotional intelligence and job embeddedness’, *Asian Journal of Business Research*, 9(3), pp. 115–144.doi: 10.14707/ajbr.190070.
- Zhong, J., Chen, Y., Yan, J., & Luo, J. (2022). The mixed blessing of cyberloafing on innovation performance during the COVID-19 pandemic. *Computers in Human Behavior*, 126, 106982. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.106982>