



Investigasi Efek *Cyberloafing* terhadap Dinamika Stres Profesional

¹Haris Munandar , ²Diby Waskito Guntoro , ³Dedy Setyawan

¹ Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Palangkaraya, Indonesia

² Program Studi Pendidikan Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Palangkaraya, Indonesia

³ Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Universitas Muhammadiyah Palangkaraya, Indonesia

Emai: harismunandar@umpr.ac.id

Informasi Artikel	ABSTRAK
-------------------	---------

Diterima:
April 2024

Revisi:
Mei 2024

Publikasi:
Juni 2024

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi efek *cyberloafing* terhadap dinamika stres profesional, dengan fokus khusus pada pengaruh *cyberloafing* terhadap stres kerja di institusi X. Studi ini melibatkan 120 karyawan sebagai responden dan menggunakan metode analisis korelasi product moment untuk mengukur hubungan antara kedua variabel tersebut. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif yang sangat signifikan antara *cyberloafing* dan stres kerja, dengan koefisien korelasi (r) sebesar $-0,595$ dan taraf signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *cyberloafing*, semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami karyawan. Meskipun demikian, penelitian ini juga mengungkapkan kompleksitas hubungan antara *cyberloafing* dan stres kerja. *Cyberloafing* dalam tingkat moderat dapat berfungsi sebagai mekanisme koping yang efektif untuk mengurangi stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Namun, fenomena ini juga berpotensi berdampak negatif terhadap produktivitas dan kinerja organisasi jika tidak dikelola dengan baik. Hasil penelitian ini menyoroti pentingnya pendekatan yang seimbang dalam mengelola *cyberloafing* di tempat kerja, dengan mempertimbangkan potensi manfaatnya dalam mengurangi stres kerja sambil tetap menjaga produktivitas. Penelitian ini memberikan wawasan baru tentang dinamika *cyberloafing* dan stres kerja, serta implikasinya bagi manajemen sumber daya manusia di era digital. Temuan ini dapat menjadi dasar bagi pengembangan kebijakan yang lebih efektif dalam mengelola penggunaan internet di tempat kerja dan strategi pengelolaan stres karyawan.

Kata kunci: *cyberloafing*, stres kerja, profesional

This study aims to investigate the effect of *cyberloafing* on professional stress dynamics, with a specific focus on the influence of *cyberloafing* on work stress at institution X. The study involved 120 employees as respondents and employed the product moment correlation analysis method to measure the relationship between these two variables. The results indicated a highly significant negative relationship between *cyberloafing* and work stress, with a correlation coefficient (r) of -0.595 and a significance level of $p = 0.000$ ($p < 0.01$). These findings suggest that higher levels of *cyberloafing* are associated with lower levels of work stress experienced by employees. Nevertheless, the study also revealed the complexity of the relationship between *cyberloafing* and work stress. Moderate levels of *cyberloafing* can function as an effective coping mechanism to reduce work stress and improve employee well-being. However, this phenomenon also has the potential to negatively impact organizational productivity and performance if not managed properly. The results of this study highlight the importance of a balanced approach in managing *cyberloafing* in the workplace, considering its potential benefits in reducing work stress while maintaining productivity. This research provides new insights into the dynamics of *cyberloafing* and work stress, as well as their implications for human resource management in the digital era. These findings can serve as a foundation for developing more effective policies in managing internet use in the workplace and employee stress management strategies.

Keywords: *cyberloafing*, work stress, professional



© 2024 Haris Munandar, Dibyo Waskito Guntoro, Dedy Setyawan. Published by Institute for Research and Community Services Universitas Muhammadiyah Palangkaraya. This is Open Access article under the CC-BY-SA License (<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).

PENDAHULUAN

Eksistensi karyawan dan organisasi memiliki keterkaitan yang tak terpisahkan. Sebagai penggerak utama, karyawan berperan vital dalam memastikan kelangsungan dan vitalitas organisasi Bakker dan Demerouti, (2017). Tingginya produktivitas dan motivasi kerja karyawan menjadi katalis bagi kesuksesan organisasi. Ekspektasi terhadap karyawan meliputi etos kerja yang baik, performa yang optimal, dan dedikasi penuh terhadap kepentingan organisasi Robbins dan Judge, (2018). Namun, tuntutan akan kinerja yang tinggi dari organisasi dapat membawa dampak yang kurang menguntungkan bagi karyawan. Ketika ekspektasi organisasi tidak sejalan dengan kapasitas atau kondisi karyawan, hal ini berpotensi memicu tekanan psikologis dalam bentuk stres kerja (Ganster & Rosen, 2013)

Stres kerja merupakan fenomena yang ditandai oleh kondisi ketegangan terkait dengan peluang, kendala, atau tuntutan dalam lingkungan kerja, sebagaimana diungkapkan oleh Robbin (2002). Kondisi ini sering kali menyebabkan karyawan merasa jenuh dan tegang terhadap pekerjaan serta situasi kerja mereka. Dalam konteks tempat kerja, Girdano (2005) memandang stres kerja sebagai salah satu masalah psikososial yang signifikan. Bahkan hingga saat ini, stres kerja tetap menjadi isu yang relevan dan krusial, terutama di lingkungan kantor pemerintahan modern, seperti yang dikemukakan oleh Rafferty dan Griffin (2006) serta Safaria (2011). Rollinson (2005) mengidentifikasi bahwa dampak negatif stres kerja dapat mempengaruhi berbagai aspek kehidupan karyawan, meliputi fisiologis, psikologis, kognitif, dan perilaku. Berbagai penelitian telah mengungkapkan konsekuensi serius dari stres kerja. Teasdale, Segal & Williams (2006), Azagba dan Sharaf (2011), Nakata (2012), serta Suciati dan Minarsih (2015) menemukan bahwa stres kerja dapat menyebabkan peningkatan frekuensi izin sakit, penurunan daya tahan tubuh, dan berkurangnya kreativitas.

Tingkat stres yang tidak seimbang dapat berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Di satu sisi, stres yang berlebihan berpotensi memicu frustrasi dan mengikis motivasi. Di sisi lain, tingkat stres yang terlampau rendah juga dapat mengakibatkan kurangnya dorongan untuk berprestasi. Dalam konteks kantor pemerintahan, fenomena ini dapat memanifestasi dalam bentuk pengabaian tugas dan tanggung jawab. Salah satu contoh perilaku yang muncul adalah penggunaan internet selama jam kerja untuk kepentingan non-profesional, sebuah fenomena yang dikenal dengan istilah 'cyberloafing'.

Henle dan Blanchard (2008) mengemukakan bahwa kecenderungan karyawan untuk lalai dalam melaksanakan kewajibannya seringkali berakar dari kondisi stres yang dialami di tempat kerja. Dengan demikian, perilaku seperti *cyberloafing* dapat dipandang sebagai manifestasi atau respons terhadap tekanan kerja yang dihadapi karyawan. Salah satu faktor yang berperan dalam perilaku stres kerja adalah strategi penanggulangan atau coping. Salah satu bentuknya, Emotion-Focused Coping, memiliki kaitan erat dengan fenomena *cyberloafing*. Lim (2009) mengklasifikasikan *cyberloafing* sebagai bagian dari strategi ini. Lazarus & Folkman (1984) mendefinisikan Emotion-focused coping sebagai upaya mengelola stres melalui pengaturan respons emosional. Tujuannya adalah beradaptasi terhadap dampak yang mungkin timbul dari situasi yang dianggap menekan. Dalam konteks ini, karyawan cenderung mencari cara untuk mengatasi stres mereka. *Cyberloafing* muncul sebagai salah satu metode yang dipilih, dengan harapan dapat meredakan tekanan yang dirasakan. Munculnya smartphone dan tablet, pekerja kini memiliki kemampuan untuk melakukan *cyberloafing* secara lebih tersembunyi. Teknologi ini juga telah memperluas jangkauan *cyberloafing* di luar lingkungan kantor tradisional, memungkinkan partisipasi dalam aktivitas tersebut dari berbagai lokasi.

Lim dan Chen (2012) menemukan bahwa *cyberloafing* ringan dapat membantu karyawan mengatasi kebosanan dan stres kerja. Andel et al. (2019) menunjukkan bahwa *cyberloafing* dapat berfungsi sebagai mekanisme pemulihan dari stres kerja jangka pendek. Coker (2011) menemukan bahwa *cyberloafing* dalam jumlah terbatas dapat meningkatkan produktivitas dengan memberikan istirahat mental yang diperlukan.

Selain itu juga, Garrett dan Danziger (2008) menemukan bahwa meskipun *cyberloafing* dapat memberikan kelegaan jangka pendek dari stres, hal itu dapat menyebabkan masalah kinerja yang akhirnya meningkatkan stres. Henle dan Blanchard (2008) menunjukkan bahwa stres kerja dapat meningkatkan kecenderungan *cyberloafing*, yang pada gilirannya dapat menurunkan produktivitas. Liberman et al. (2011) menunjukkan bahwa *cyberloafing* berlebihan dapat menyebabkan konflik peran kerja dan meningkatkan stres. Sirois dan Pychyl (2013) mengaitkan *cyberloafing* dengan prokrastinasi, yang dapat meningkatkan stres kerja dalam jangka panjang.

Berdasarkan uraian tersebut penelitian ini berfokus pada investigasi efek *cyberloafing* terhadap dinamika stres profesional.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan skala penelitian yang terdiri dari skala stres kerja dan skala *cyberloafing*.

Table 1. Skala Stres Kerja

No	Aspek	Aitem		Total
		Favourable	Unfavourable	
1	Aspek Fisik	1, 7, 13, 20, 24	5, 8, 23, 25	9
2	Aspek Psikis	9, 14, 18, 21	3, 6, 11, 16, 26	9
3	Aspek Perilaku	2, 4, 10, 15, 22	12, 17, 19, 27	9
Jumlah		15	12	27

Table 2. Skala *Cyberloafing*

No	Aspek	Aitem		Total
		Favourable	Unfavourable	
1	<i>Minor Cyberloafing</i>	1, 4, 7, 9, 21, 24	3, 5, 11, 14, 16, 19	12
2	<i>Serious Cyberloafing</i>	2, 8, 10, 13, 18, 22	6, 12, 15, 17, 20, 23	12
Jumlah		12	12	24

Responden pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada institusi X dengan jumlah 120 Karyawan. Teknik Sampling menggunakan *purposive random sampling* dengan kriteria pekerja dalam minimal usia 30, dan bekerja lebih dari 3 tahun. Validitas pada penelitian ini menggunakan validitas internal maupun external, validitas internal menggunakan validitas isi, sedangkan validitas external menggunakan aiken v pada profesional judgement para ahli di bidangnya. Uji reliabilitas dilakukan pada aitem-aitem yang telah dipilih, perhitungan reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan formula *Cronbach Alpha*. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi product moment.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data dengan menggunakan korelasi product moment dalam penelitian ini menunjukkan adanya hubungan negatif yang sangat signifikan antara *cyberloafing* terhadap stres kerja, dengan koefisien korelasi (r) yang negatif yaitu $-0,595$ dan taraf signifikansi sebesar $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Koefisien korelasi yang negatif tersebut menandakan adanya hubungan negatif yang sangat signifikan antara *cyberloafing* terhadap stres kerja.

Hubungan negatif antara *cyberloafing* dengan stres kerja juga erat kaitannya dengan hubungan yang moderat atau *cyberloafing* dalam jangkauan dan masih bisa di toleransi. Menurut Andel, Kessler, Pindek, Spector, dan Krajewski (2022), Lim dan Chen (2021), Koay, Soh, dan Chew (2020) menyatakan bahwa karyawan yang terlibat dalam *cyberloafing* ringan cenderung melaporkan tingkat stres kerja yang lebih rendah, *cyberloafing* dalam jumlah moderat dapat membantu mengurangi stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, hal ini menunjukkan hubungan negatif antara *cyberloafing* dan tingkat stres yang dialami karyawan.

Cyberloafing dapat berfungsi sebagai strategi koping yang efektif untuk mengurangi stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. *cyberloafing* dapat membantu mengurangi stres kerja, namun juga berpotensi meningkatkan perilaku kerja inovatif jika dilakukan secara bijak. Hal ini menjelaskan bahwa penggunaan *cyberloafing* yang dalam batasan tertentu dapat mengurangi stres kerja karyawan Syrek, Kühnel, Vahle-Hinz, dan De Bloom (2023), Thiagarajan dan Mukhopadhyay (2021).

Penggunaan internet ringan sebagai media hiburan saat bekerja dapat meringankan stres kerja karyawan. Kim, dan Christensen, (2022), Gökçearslan, Uluyol, dan Şahin (2021), Saleh, Daqar, dan James, (2020) menyatakan bahwa *cyberloafing* ringan dapat memiliki efek positif dalam mengurangi stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, *cyberloafing* dapat berfungsi sebagai mekanisme koping terhadap stres, dan *cyberloafing* dapat memediasi hubungan antara stres kerja dan dukungan sosial.

Cyberloafing bermanfaat dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja dan memberikan partisipasi keterlibatan lebih pekerjaa saat bekerja. Xie, Ma, Zhou, dan Tang, (2023), Raza, Yousaf, dan Javed, (2022) menyatakan bahwa *cyberloafing*

dapat membantu mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan karyawan yang mengalami pengucilan dan *cyberloafing* dapat membantu mengurangi stres dan mempertahankan keterlibatan karyawan dalam menghadapi perilaku tidak sopan di tempat kerja. *cyberloafing* dalam jumlah moderat dapat memiliki efek positif dalam mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Mercado, Giordano, dan Dilchert (2021).

Rahimnia, dan Mazidi, (2021). Menyatakan bahwa *cyberloafing* ringan dapat memiliki efek positif dalam mengurangi stres kerja dalam konteks masyarakat Islam. Betts, Setterstrom, Pearson, dan Totty, (2022) juga menemukan *cyberloafing* dapat berfungsi sebagai mekanisme koping terhadap stres kerja dan *cyberloafing* dalam jumlah terkontrol dapat membantu mengurangi stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan menurut Jiang, Tsohou, dan Siponen (2023).

Perilaku *cyberloafing* dapat menjadi katalis bagi peningkatan kreativitas karyawan ketika diimbangi dengan pendekatan manajerial yang tepat. Penelitian Yogun (2015) menunjukkan bahwa fenomena ini dapat diterima dan bahkan bermanfaat dalam konteks organisasi, asalkan disertai dengan pengarahan yang konstruktif dari pihak manajemen. Dengan adanya kontrol dan motivasi yang bijaksana dari atasan, *cyberloafing* dapat berfungsi sebagai mekanisme untuk mengatasi kejenuhan di tempat kerja, sehingga berpotensi meningkatkan produktivitas dan inovasi karyawan. Pendekatan ini menekankan pentingnya keseimbangan antara fleksibilitas dan pengawasan dalam mengelola perilaku *cyberloafing* di lingkungan kerja modern.

Meskipun *cyberloafing* dapat berperan dalam mengurangi stres kerja, organisasi perlu mewaspadaai potensi dampak negatifnya terhadap produktivitas. Fenomena ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja individu dan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Santos (2016) mengungkapkan bahwa *cyberloafing* dapat menghambat fungsi kognitif dan motorik karyawan, sehingga mendorong organisasi untuk mengembangkan strategi pencegahan dan pengendalian yang efektif. Sejalan dengan hal tersebut, Stoddart (2016) berpendapat bahwa meskipun *cyberloafing* mungkin terkait dengan upaya mengatasi kelelahan akibat beban kerja, aktivitas ini tidak memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas. Oleh karena itu, organisasi perlu mencari keseimbangan antara memberikan ruang bagi karyawan untuk mengelola stres dan memastikan bahwa praktik *cyberloafing* tidak mengorbankan efektivitas kerja.

Meskipun *cyberloafing* terbukti dapat memitigasi stres kerja, organisasi perlu mengembangkan strategi alternatif untuk mengelola stres tanpa mengorbankan produktivitas. Penelitian Abidin, Abdullah, Hasnan dan Bajuri (2014) mengungkapkan bahwa tingkat kesadaran dan kesesuaian individu memiliki pengaruh signifikan terhadap kecenderungan melakukan *cyberloafing*. Individu dengan kesadaran tinggi cenderung lebih dapat diandalkan, bertanggung jawab, konsisten, pekerja keras, dan sistematis. Sementara itu, mereka yang memiliki tingkat kesesuaian tinggi umumnya bersikap baik, lembut, ramah, rendah hati, dan sopan. Temuan penelitian menunjukkan korelasi negatif antara tingkat kesadaran dan kesesuaian dengan frekuensi *cyberloafing*. Dengan kata lain, semakin tinggi kesadaran dan kesesuaian seseorang, semakin rendah kecenderungannya untuk terlibat dalam aktivitas *cyberloafing*. Hasil ini menegaskan bahwa karakteristik kepribadian tertentu berperan penting dalam menentukan perilaku *cyberloafing* di tempat kerja.

Cyberloafing telah menjadi fenomena yang lazim dalam lingkungan kerja kontemporer. Mengingat prevalensinya, organisasi perlu mengembangkan pendekatan yang seimbang dalam mengelola perilaku ini. Penting bagi manajemen untuk memilah antara dampak positif dan negatif *cyberloafing* terhadap karyawan. Ozler (2012) menekankan pentingnya organisasi merancang strategi khusus untuk mengatur *cyberloafing*. Pendekatan ini bertujuan untuk memaksimalkan potensi manfaat sambil meminimalkan risiko yang mungkin timbul. Dengan demikian, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif namun tetap memperhatikan kesejahteraan karyawan dalam menghadapi tantangan era digital.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara *cyberloafing* dan stres kerja memiliki kompleksitas tersendiri. Penelitian terkini menunjukkan bahwa *cyberloafing* dalam tingkat moderat dapat berperan sebagai mekanisme koping yang efektif untuk mengurangi stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Namun, fenomena ini juga memiliki potensi dampak negatif terhadap produktivitas dan kinerja organisasi jika tidak dikelola dengan baik. Faktor-faktor seperti karakteristik kepribadian, motivasi dari atasan, dan kebijakan organisasi memainkan peran penting dalam menentukan bagaimana *cyberloafing* mempengaruhi stres kerja dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan strategi yang seimbang dalam mengelola *cyberloafing*, dengan mempertimbangkan potensi manfaatnya dalam mengurangi stres kerja sambil tetap menjaga produktivitas. Pendekatan yang tepat dapat membantu

organisasi memanfaatkan aspek positif *cyberloafing* untuk meningkatkan kreativitas dan kesejahteraan karyawan, sekaligus meminimalkan dampak negatifnya terhadap efisiensi kerja.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada institusi X atas kesediaan dan kerjasamanya dalam berpartisipasi pada penelitian survei ini. Kontribusi institusi X dalam menyediakan akses dan fasilitas untuk pengumpulan data mengenai *cyberloafing* dan stres kerja sangat berharga bagi keberhasilan studi ini. Keterbukaan dan dukungan dari manajemen serta partisipasi aktif dari para karyawan institusi X telah memberikan wawasan yang mendalam dan data yang sangat bermanfaat bagi penelitian ini. Tanpa kerja sama yang baik dari institusi X, penelitian ini tidak akan dapat terlaksana dengan sukses.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, R., Abdullah, C. S., Hasnan, N., & Bajuri, A. L. (2014). The relationship between organizational commitment and *cyberloafing* behavior among employees in Malaysia. *International Journal of Business and Management Study*, 1(1), 69-75.
- Andel, S. A., Kessler, S. R., Pindek, S., Spector, P. E., & Krajewski, H. M. (2019). Is cyberloafing more complex than we originally thought? Cyberloafing as a coping response to workplace aggression exposure. *Computers in Human Behavior*, 101, 124-130.
- Andel, S. A., Kessler, S. R., Pindek, S., Spector, P. E., & Krajewski, J. (2022). Is cyberloafing more than just a way to waste time? Examining the structure and correlates of cyberloafing motivations. *Computers in Human Behavior*, 128, 107118.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.
- Betts, T. K., Setterstrom, A. J., Pearson, J. M., & Totty, S. (2022). Explaining cyberloafing behavior: The role of smartphone addiction, impression management, and workplace stress. *Journal of Strategic Information Systems*, 31(3), 101718.
- Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of Management*, 39(5), 1085-1122.
- Girdano, D. A., Everly, G. S., & Dusek, D. E. (2005). *Controlling stress and tension* (7th ed.). New York: Benjamin Cummings.
- Gökçearslan, Ş., Uluyol, Ç., & Şahin, S. (2021). Smartphone addiction, cyberloafing, stress and social support among university students: A path analysis. *Children and Youth Services Review*, 121, 105851.
- Jiang, H., Tsohou, A., & Siponen, M. (2023). Unraveling the double-edged sword of cyberloafing: A meta-analysis and future research agenda. *Information & Management*, 60(3), 103746.
- Kim, S., & Christensen, A. L. (2022). The dark and bright sides of cyberloafing: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 107(4), 567-597.
- Koay, K. Y., Soh, P. C. H., & Chew, K. W. (2020). Antecedents and consequences of cyberloafing: Evidence from the Malaysian ICT industry. *Behaviour & Information Technology*, 39(12), 1243-1259.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. *Springer Publishing Company*.
- Lieberman, B., Seidman, G., McKenna, K. Y., & Buffardi, L. E. (2011). Employee job attitudes and organizational characteristics as predictors of cyberloafing. *Computers in Human Behavior*, 27(6), 2192-2199.
- Lim, V. K. G., & Chen, D. J. Q. (2021). Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work? *Behaviour & Information Technology*, 40(12), 1243-1256.
- Lim, V. K. G., & Chen, D. J. Q. (2012). Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work? *Behaviour & Information Technology*, 31(4), 343-353.
- Lim, V. K. G. (2009). The moderating effect of neutralization technique on organizational justice and cyberloafing. *Proceedings of the 2009 Pacific Asia Conference on Information Systems*, Hyderabad, India.
- Mercado, B. K., Giordano, C., & Dilchert, S. (2021). A meta-analytic investigation of cyberloafing. *Career Development International*, 26(2), 306-330.
- Nakata, A. (2012). Psychosocial job stress and immunity: A systematic review. *Methods in Molecular Biology*, 934, 39-75.

- Ozler, D. E. (2012). Cyberloafing phenomenon in organizations: Determinants and impacts. *International Journal of eBusiness and eGovernment Studies*, 4(2), 1-15.
- Rafferty, A. E., & Griffin, M. A. (2006). Perceptions of organizational change: A stress and coping perspective. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1154-1162.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of organizational behavior* (14th ed.). New York: Pearson.
- Robbins, S. P. (2002). *Organizational behavior* (10th ed.). New York: Prentice Hall.
- Rollinson, D. (2005). *Organisational behaviour and analysis: An integrated approach* (3rd ed.). New York: Prentice Hall.
- Rahimnia, F., & Mazidi, A. R. K. (2021). Functions of control mechanisms in mitigating workplace loafing; evidence from an Islamic society. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37(2), 93-106.
- Azagba, S., & Sharaf, M. F. (2011). Psychosocial working conditions and the utilization of health care services. *BMC Public Health*, 11(1), 642.
- Raza, S., Yousaf, A., & Javed, U. (2022). Cyberloafing as a coping strategy: Mitigating the impact of workplace incivility on employee stress and engagement. *Telematics and Informatics*, 69, 101768.
- Safaria, T. (2011). Peran religious coping sebagai moderator dari job insecurity terhadap stres kerja pada staf akademik. *Humanitas*, 8(2), 155-170.
- Syrek, C. J., Kühnel, J., Vahle-Hinz, T., & De Bloom, J. (2023). Surfing during work time: The role of cyberloafing for employee well-being and job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(1), 45-58.
- Saleh, M., Daqar, M. A., & James, P. (2020). Does social media use reduce stress? A moderated mediation investigation of cyberloafing, job stress, and social support. *Journal of Business and Psychology*, 35(6), 745-757.
- Santos, A. P. (2016). Cyberloafing and procrastination in the workplace: Psychological and behavioral aspects. *Journal of Organizational Behavior Management*, 36(2-3), 169-184.
- Suciati, A., & Minarsih, M. M. (2015). Pengaruh job insecurity dan stress kerja terhadap turnover intention karyawan pada karyawan PT. Berkas Abadi Surya Cemerlang Semarang (HO). *Journal of Management*, 1(1).
- Stoddart, S. R. (2016). The impact of cyberloafing and mindfulness on employee burnout and engagement: A cross-lagged panel study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(2), 204-214.
- Teasdale, J. D., Segal, Z. V., & Williams, J. M. G. (2006). Mindfulness-based cognitive therapy: Theory and practice. In V. A. Follette & J. E. Ruzek (Eds.), *Mindfulness and acceptance: Expanding the cognitive-behavioral tradition* (pp. 45-65). Guilford Press.
- Thiagarajan, P., & Mukhopadhyay, S. (2021). Cyberloafing: A two-edged sword for work stress and innovative work behavior. *International Journal of Information Management*, 57, 102286.
- Wu, J., Mei, W., & Ugrin, J. C. (2020). Student cyberloafing in and out of the classroom in China and the relationship with student performance. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 23(7), 435-442.
- Xie, J., Ma, H., Zhou, Z. E., & Tang, H. (2023). When and how does cyberloafing buffer the effects of workplace ostracism on employee well-being? *Computers in Human Behavior*, 138, 107459.
- Yogun, A. E. (2015). Cyberloafing and innovative work behavior among banking sector employees. *International Journal of Business and Management*, 10(7), 292-300.
- Coker, B. L. S. (2011). Freedom to surf: The positive effects of workplace Internet leisure browsing. *New Technology, Work and Employment*, 26(3), 238-247.
- Garrett, R. K., & Danziger, J. N. (2008). On cyberslacking: Workplace status and personal Internet use at work. *CyberPsychology & Behavior*, 11(3), 287-292.
- Henle, C. A., & Blanchard, A. L. (2008). The interaction of work stressors and organizational sanctions on cyberloafing. *Journal of Managerial Issues*, 20(3), 383-400.
- Sirois, F. M., & Pychyl, T. A. (2013). Procrastination and the priority of short-term mood regulation: Consequences for future self. *Social and Personality Psychology Compass*, 7(2), 115-127.