

**CYBERLOAFING DITINJAU DARI ROLE AMBIGUITY PADA KARYAWAN
PT. FURNILUX INDONESIA SEI RAMPAH**

Tri Santy Erika

Fakultas Psikologi Universitas Prima Indonesia
Jalan Sekip Simpang Sikambing, Medan, Sumatera Utara

ABSTRACT

This study aims to test if there is a positive relationship between role ambiguity and cyberloafing, assuming higher role ambiguity, the lower cyberloafing is, on the other hand, the lower the ambiguity role, the lower is cyberloafing. The research subjects were all employees at PT. Furnilux Indonesia consisting of 105 people or commonly termed as saturated sampling method. Data were obtained from the scale to measure role ambiguity and cyberloafing. The calculations performed by prerequisite analysis uses shows that $r = 0.544$, and $p = 0.000$ ($p < 0.05$) showing that there was a positive relationship between role ambiguity and cyberloafing. The results of this study indicated that the contribution (R^2) is given by the variable role of ambiguity tons of cyberloafing up to 29.6 percent, the remaining 70.4 percent was affected by other variable not studied. Based on the results of this study can be concluded that the hypothesis can be accepted.

Keywords: *Cyberloafing, Role Ambiguity*

PENDAHULUAN

Era-teknologi yang serba canggih seperti yang kita rasakan sekarang ini, salah satunya *internet*. *Internet* banyak diminati oleh masyarakat karena kecepatan yang sedikit lebih unggul dari media lainnya, dan juga dalam menggunakan media *internet* banyak sekali orang dapat mengakses informasi-informasi yang mereka perlukan, baik berupa pengetahuan umum sampai hal-hal spesifik lainnya dapat kita akses di media tersebut. *Internet* juga dapat menembus jarak dan waktu sehingga penggunaannya dapat terhubung dengan pengguna lain di seluruh dunia secara *online*, seperti yang dikemukakan oleh Soetedjo (2004), *internet* berasal dari kata “*international network*” yang merupakan sebuah jaringan komputer yang sangat besar terdiri dari jaringan-jaringan kecil yang saling berhubungan yang menjangkau keseluruhan dunia.

Perkembangan dunia teknologi khususnya *internet*, tentunya telah banyak membantu berjuta-juta penduduk dunia untuk saling terhubung antara yang satu dengan yang lainnya. Perkembangan *internet* juga memberikan berbagai keuntungan dan kemudahan dalam kehidupan. *Internet* menjadi bagian penting dalam membantu

jalannya aktivitas bisnis, karena *internet* dapat memudahkan komunikasi perusahaan dengan pelanggan dalam hitungan detik. Selain itu, pihak perusahaan juga dapat mengakses informasi dengan cepat, misalnya melacak pengiriman produk. Tidak hanya itu saja, perusahaan juga dapat dikelola dari jarak jauh hanya melalui *internet* (Greengard dalam Yan, 2012).

Mengingat semakin ketat persaingan antar perusahaan dewasa ini menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan dibandingkan dengan faktor yang lain seperti modal. Sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Manusia memilih teknologi, manusia yang mencari modal, manusia yang menggunakan dan memeliharanya. Disamping itu, manusia dapat menjadi salah satu sumber keunggulan bersaing dan sumber keunggulan bersaing yang langgeng.

Kekuatan utama dalam pekerjaan adalah kekuatan sumber daya manusia atau karyawan. Karyawan merupakan aset perusahaan dan pelaku utama produksi serta pemasaran hasil. Tidak mungkin strategi bisnis akan tercapai apabila tidak ada pelakunya karena itu karyawan selalu menjadi pusat perhatian berbagai pihak. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan merupakan unsur investasi efektif perusahaan (Ridlo, 2012). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi menjadi suatu hal yang sangat penting.

Adanya sumber daya yang telah disediakan oleh perusahaan, diharapkan karyawan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik. Namun, mudahnya akses *internet* bagi karyawan justru meningkatkan kecenderungan negatif karyawan terhadap penggunaan *internet* sebagai hiburan dan hal-hal lain di luar pekerjaan (Greengard dalam Yan, 2012).

Beberapa tahun terakhir, perkembangan teknologi seperti *internet* mengubah resolusi pada cara kita bekerja dan berkomunikasi. Namun, pada saat yang bersamaan hal ini juga telah menimbulkan beberapa masalah yang serius dan keterbatasan di dalam organisasi. *Surfing internet*, menghabiskan waktu, mengakses sesuatu yang tidak pantas saat bekerja diberi istilah sebagai *cyberloafing* (Prawitt dalam Khosrowpour, 2000). Hal ini menunjukkan bahwa pengguna *internet* menjadi lebih terbiasa dengan situs *web*, perilaku *cyberloafing* menjadi fenomena umum (Hills & Froom dalam Khosrowpour,

2000). *Cyberloafing* juga dapat terjadi dalam bentuk yang berbeda, dimana pengguna menerima pesan yang tidak diminta tentang segala jenis penawaran yang layak dan tidak senonoh. Dalam hal ini pengguna tidak mencari situs untuk dieksplor. Namun, dalam tindakan membaca pesan *email* yang tidak diminta, dia dapat tergoda untuk mengeksplorasi di tempat kerja oleh seorang karyawan sebuah perusahaan, selain produktivitas yang hilang, ada juga kekhawatiran terkait dengan perilaku *cyberloafing* apabila tindakan tersebut melibatkan pengunduhan konten yang bersifat tidak senonoh. Tindakan ini dapat menciptakan pertanggungjawaban perusahaan yang berpotensi melibatkan dugaan pelecehan, kebebasan berbicara, privasi, yurisdiksi, dan bahkan pelanggaran hak cipta (Sampson dalam Khosrowpour, 2000).

Pendapat senada juga diungkapkan oleh Robbins dan Judge (2007), meskipun *internet* telah menciptakan sebuah mekanisme berharga untuk mempercepat komunikasi di dalam dan antar organisasi, serta untuk membantu para karyawan mengakses informasi dengan cepat, *internet* juga telah menciptakan sebuah sumber potensial untuk mengurangi produktivitas karyawan melalui *cyberloafing*. *Cyberloafing* adalah tindakan karyawan yang menggunakan akses *internet* organisasi mereka selama jam kerja untuk tujuan pribadi.

Cyberloafing merupakan penggunaan *internet* dengan sengaja selama jam kerja untuk tujuan pribadi, hal ini termasuk *browsing*, mengirim *e-mail* pribadi, bermain *game online*, atau media sosial (Henle & Kedharnath dalam Yan, 2012). Sama halnya seperti yang dijelaskan oleh Lim, dkk., (dalam Anandrajan & Thompson, 2006), *cyberloafing* merupakan tindakan sukarela karyawan yang menggunakan akses *internet* perusahaan mereka selama jam kerja untuk menjelajahi situs *web* yang tujuannya tidak terkait dengan pekerjaan (termasuk menerima dan mengirim *email* pribadi). Contoh aktivitas seperti itu termasuk mengirim dan membaca pesan *email* pribadi, belanja *online*, *online trading*, dan membaca koran.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *cyberloafing* adalah *role ambiguity*. Penelitian yang dilakukan oleh Henle dan Blanchard (2008) menyatakan bahwa *role ambiguity* dan *cyberloafing* berhubungan kuat satu sama lain, yang mana semakin tinggi *role ambiguity*, maka semakin tinggi *cyberloafing*, begitu juga sebaliknya, apabila *role ambiguity* rendah, maka *cyberloafing* juga rendah.

Kahn, dkk., (dalam Rahim, 2011) mendefinisikan *role ambiguity* adalah kurangnya kejelasan yang dirasakan oleh individu mengenai peran dan tugas-tugas dari

pekerjaannya. *Role ambiguity* menurut Luthans (2001) adalah ketika individu tidak memperoleh kejelasan mengenai tugas-tugas dari pekerjaannya atau lebih umum dikatakan “tidak tahu apa yang seharusnya dilakukan”. *Job description* yang tidak jelas, perintah-perintah yang tidak lengkap dari atasan. Seseorang menjadi ragu ketika ia tidak tahu batasannya di tempat kerja yang mempengaruhi, serta kinerja organisasinya. Pengetahuan tidak cukup untuk memenuhi organisasi rasional dapat disebut sebagai *role ambiguity* (Luthans & Thomas dalam Robbins, dkk., 2001). Dan ini adalah karena rendahnya komunikasi antara supervisor dan karyawan pelatihan yang tidak memadai dan harapan peran yang tidak jelas. *Role ambiguity* adalah kurangnya kejelasan tentang pekerjaan, atau perbedaan antara informasi yang tersedia untuk karyawan dan apa yang diperlukan untuk kinerja pekerjaan yang sukses (Larrivee, 2012).

Berdasarkan dari latarbelakang yang telah dipaparkan dan dengan melihat dimana ketika karyawan memiliki pekerjaan yang *job description*nya tidak jelas akan mengakibatkan *cyberloafing*, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “*Cyberloafing* Ditinjau dari *Role Ambiguity* pada Karyawan.

METODE PENELITIAN

1. **Variabel Terikat** : *Cyberloafing* (Y)
2. **Variabel Bebas** : *Role Ambiguity* (X)

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Furnilux Indonesia yang berjumlah kurang lebih sebanyak 105 orang. Pemilihan sampel menggunakan metode *sampling jenuh*.

Pengumpulan data menggunakan pembagian skala, yaitu skala *cyberloafing* dan *role ambiguity*, skala disusun dalam bentuk pernyataan dengan menggunakan skala Likert.

Analisis data menggunakan korelasi *Product Moment* dengan bantuan SPSS 19 *for Windows* untuk mengetahui bagaimana hubungan antara variabel *role ambiguity* dengan variabel *cyberloafng*.

ANALISIS DAN HASIL

Sebelum dilakukan analisis *product moment*, data yang terkumpul terlebih dahulu ditentukan normalitas sebaran dan linieritas hubungannya. Dari uji normalitas dan uji linieritas diketahui bahwa hasilnya memenuhi asumsi tersebut. Hasil uji normalitas sebaran dan uji linieritas hubungan dapat dilihat pada tabel 1. dan tabel 2. berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	SD	KS-Z	Sig.	P	Keterangan
<i>Cyberloafing</i>	5.423	0.779	0.289	>0.05	Sebaran normal
<i>Role Ambiguity</i>	6.757	0.940	0.170	>0.05	Sebaran normal

Data dikatakan berdistribusi normal jika $p > 0.05$ (Priyatno, 2010). Uji normalitas yang dilakukan terhadap variabel *cyberloafing* diperoleh koefisien KS-Z = 0.779 dengan Sig sebesar 0.578 untuk uji 2 (dua) arah dan Sig sebesar 0.289 untuk uji 1 (satu) arah ($p > 0.05$), yang berarti bahwa data pada variabel *cyberloafing* memiliki sebaran atau berdistribusi normal. Uji normalitas pada variabel *role ambiguity* diperoleh koefisien KS-Z = 0.940 dengan Sig sebesar 0.340 untuk uji 2 (dua) arah dan Sig sebesar 0.170 untuk uji 1 (satu) arah ($p > 0.05$), yang berarti bahwa data pada variabel *role ambiguity* memiliki sebaran atau berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas Hubungan

Variabel	F	Sig	Keterangan
<i>Cyberloafing</i> <i>Role Ambiguity</i>	60.140	0.000	Linear

Berdasarkan tabel 2 dapat dikatakan bahwa variabel *cyberloafing* dan *role ambiguity* memiliki hubungan linear. Hal ini terlihat dari nilai sig yang diperoleh yaitu 0.000 maka $p < 0.05$, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan linear dan telah memenuhi syarat untuk dilakukan analisa korelasi *Product Moment*.

Hipotesis dalam penelitian ini berbunyi bahwa ada hubungan antara *role ambiguity* dengan *cyberloafing*: ada hubungan positif yang signifikan antara *role ambiguity* dengan *cyberloafing* pada karyawan. Diasumsikan bahwa semakin tinggi *role ambiguity* yang dirasakan oleh karyawan, maka *cyberloafing* semakin tinggi, atau sebaliknya, semakin rendah *role ambiguity* yang dirasakan oleh karyawan, maka *cyberloafing* semakin rendah.

**Tabel 3. Korelasi Antara
Role Ambiguity dengan Cyberloafing**

Analisis	<i>Pearson Correlation</i>	Signifikansi (p)
Korelasi	0.544	0.000

Berdasarkan hasil analisis korelasi antara *role ambiguity* dengan *cyberloafing*, diperoleh koefisien korelasi *product moment* sebesar 0.544 dengan *sig* sebesar 0.000 ($p < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa adanya korelasi positif antara *role ambiguity* dengan *cyberloafing* sehingga dikategorikan hubungan yang cukup kuat (Priyatno, 2010).

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menunjukkan ada hubungan positif antara *role ambiguity* dengan *cyberloafing* diterima, dan dapat dinyatakan bahwa ada hubungan positif antara *role ambiguity* dengan *cyberloafing*.

Hasil penelitian pada 105 karyawan yang bekerja di PT. Furnilux Indonesia, subjek penelitian maka diperoleh hasil bahwa ada hubungan positif antara *cyberloafing* dengan *role ambiguity* dengan koefisien korelasi *product moment* sebesar $r = 0.544$, nilai p sebesar 0.000, artinya semakin tinggi *role ambiguity* yang disarankan, maka *cyberloafing* semakin tinggi, dan sebaliknya.

Tabel 4. Sumbangan Efektif

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.544 ^a	.296	.289	4.572

Dalam penelitian ini diperoleh koefisien determinasi (r^2) sebesar 0.296, dapat disimpulkan bahwa 29.6 persen *role ambiguity* mempengaruhi *cyberloafing* dan selebihnya 70.4 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti persepsi dan sikap, demografis, kepribadian *conscientiousness*, *self conflict*, ketidakadilan organisasi, karakteristik pekerjaan, komitmen kerja, kepuasan kerja, dan stress kerja. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa semakin tinggi *role ambiguity* yang disarankan maka semakin tinggi *cyberloafing*. Sebaliknya semakin rendah *role ambiguity* yang disarankan maka semakin rendah *cyberloafing*.

DISKUSI

Melihat banyaknya karyawan yang melakukan *Cyberloafing* baik dilakukan pada saat jam kerja maupun pada saat diluar kerja, sementara karyawan dituntut agar dapat memberikan kinerja serta hasil kerja yang baik. Dengan menunjukkan kinerja dan hasil kerja yang baik maka *outcomes* yang didapat oleh karyawan otomatis akan meningkat sehingga akan mempengaruhi kesejahteraan yang didapat oleh karyawan itu sendiri, namun terkadang pihak perusahaan terlalu memberikan pekerjaan dengan *job description* yang tidak jelas maka hal ini menjadi permasalahan yang serius yang dihadapi oleh karyawan di perusahaan ini. maka ada beberapa faktor, yang menjadi penyebab munculnya *cyberloafing* pada karyawan salah satunya adalah etos kerja, etos kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *cyberloafing*. Tinggi rendahnya *cyberloafing* karyawan di perusahaan dipengaruhi oleh etos kerja yang dimiliki.

Selain itu *self control* juga berpengaruh terhadap *cyberloafing* Ardilasari dan Firmanto (2017), dalam penelitiannya terhadap 90 orang pegawai negeri sipil bagian administrasi di Dinas Pertanian, Dinas Pendidikan, Dinas Perhubungan, Dinas Kesehatan dan Dinas Kepemudaan dan Olahraga di Malang. Dari penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan negatif yang terjadi antara *self control* dengan *cyberloafing*, semakin rendah *self control* maka semakin tinggi *cyberloafing*.

Maka dapat disimpulkan dari uraian di atas bahwa variabel *role Ambiguity* memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel *cyberloafing* yang akan mempengaruhi hasil kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: bahwa ada hubungan positif antara *role ambiguity* dengan *cyberloafing* pada karyawan PT. Furnilux Indonesia dengan korelasi *product moment* sebesar 0.544 dengan *sig* sebesar 0.000 ($p < 0.05$), artinya semakin tinggi *role ambiguity* yang dirasakan oleh karyawan, maka *cyberloafing* akan semakin tinggi, dan sebaliknya jika semakin rendah *role ambiguity* yang dirasakan oleh karyawan, maka *cyberloafing* akan semakin rendah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sumbangan yang diberikan variabel *role ambiguity* terhadap variabel *cyberloafing* adalah sebesar 29.6 persen, selebihnya 70.4 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti persepsi dan sikap, demografis, kepribadian *conscientiousness*, *self conflict*, ketidakadilan organisasi, karakteristik pekerjaan, komitmen kerja, kepuasan kerja, dan stress kerja.

REFERENSI

- Anandrajan, M. & Thompson S. H. 2006. *The internet and workplace transformation*. London and New York. Diakses pada tanggal 10 Januari 2017 dari <https://books.google.co.id/books?id=QDXfBQAAQBAJ&pg=PA254&dq=cyberloafing&hl=id&sa=X&ved=0ahUKEwift5Hh0dXTAhXGOo8KHdZMBWgQ6AEITzAH#v=onepage&q=cyberloafing&f=false>
- Al-Shuaibi A. S. I., Shamsudin F.M., &Subramaniam C. 2013. Do Human Resource Management Pratices Matter in Reducing Cyberloafing At Work: Evidence From Jordan. *Journal of WEI Business and Economics Vol 2 Number 2*. Diakses pada tanggal 10 Febuari 2017 dari <http://www.westeastinstitute.com/journals/wp-content/uploads/2013/10/Faridahwati-Mohd1.pdf>
- Brown, M. 1992. *Nursing Management Issues and Ideas*. Gaithersburg, Maryland: Aspen Publishers, Inc. Diakses pada tanggal 10 Desember 2016 dari https://books.google.co.id/books?id=40jH7L2fgrwC&pg=PA106&dq=role+ambiguity+is&hl=en&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=role%20ambiguity%20is&f=false
- Gold, Y. & Roth, R.A. 1993. *Teachers Managing Stress and Preventing Burnout*. London: The Falmer Press, Taylor & Francis Inc. Diakses pada tanggal 10 Januari 2017 dari https://books.google.co.id/books?id=KX4nAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=teachers+managing+stress+and+preventing+burnout+2013&hl=id&sa=X&ved=0ahUKEWjYuqbw_qvMAhWGGZQKHWL1DM8Q6AEIGjAA#v=onepage&q=teachers%20managing%20stress%20and%20preventing%20burnout%202013&f=false
- Harrelson, G., Gardner, G. & Winterstein, A. P. 2009. *Administrative Topics in Athletic Training: Concepts to Practice*. USA: SLACK Incorporated. Diakses pada tanggal 10 Januari 2017 dari https://books.google.co.id/books?id=ZgWDGxh81ugC&printsec=frontcover&dq=Administrative+Topics+in+Athletic+Training+Concepts+to+Practice&hl=en&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Administrative%20Topics%20in%20Athletic%20Training%20Concepts%20to%20Practice&f=false

- Henle, C. A. & Blanchard, A. L. 2008. The interaction of work stressors and organizational sanctions on cyberloafing. *Journal of Managerial*, vol 20, Issue 3. Diakses pada tanggal 5 Desember 2016 dari <http://www.freepatentsonline.com/article/Journal-Managerial-Issues/188064188.html>
- Jain, N. K. 2005. *Organisational Behaviour*. India, Delhi: Atlantic Publishers and Distributors. Diakses pada tanggal 10 Januari 2017 dari https://books.google.co.id/books?id=XuPsE7J-6GcC&pg=PA199&dq=role+ambiguity+is&hl=id&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=role%20ambiguity%20is&f=falseforsyth
- Khosrowpour, M. 2000. *Managing web-enable technologies in organizaions: a global perspective*. USA : Pennsylvania State University. Diakses pada tanggal 10 Januari 2017 dari <https://books.google.co.id/books?id=EMfRNgZwRAcC&pg=PA4&dq=khosrowpour+cyberloafing&hl=id&sa=X&ved=0ahUKEwjKqNbLlaTUAhUOR48KHauYDKEQ6AEIJAA#v=onepage&q=khosrowpour%20cyberloafing&f=false>
- Kruger, J. S., Smit, E., & Le Roux, W. L. P. 1996. *Basic Psychology for Human Resource Practitioners*. South Africa: Juta & Co, Ltd. Diakses pada tanggal 10 Januari 2017 dari https://books.google.co.id/books?id=zkindXCQ-KAC&printsec=frontcover&dq=Basic+Psychology+For+Human+Resource+Practitioners+Kruger+Smit+Le+Roux&hl=en&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Basic%20Psychology%20For%20Human%20Resource%20Practitioners%20Kruger%20Smit%20Le%20Roux&f=false
- Larrivee, B. 2012. *Cultivating Teacher Renewal Guarding Against Stress and Burnout*. United States of America: Rowman & Littlefield Publishers, Inc. Diakses pada tanggal 10 Januari 2017 dari https://books.google.co.id/books?id=SsqEh4h0CMC&pg=PA18&dq=role+ambiguity+is&hl=id&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=role%20ambiguity%20is&f=false
- Liberman, B., Gwendolyn S., Katelyn Y., & Laura E. 2011. Employee job attitudes and organizational characteristics as predictors of cyberloafing. *Journal of Computers in Human Behavior*, vol 27. Diakses pada tanggal 10 Januari 2017 dari https://www.researchgate.net/publication/220495707_Employee_job_attitudes_and_organizational_characteristics_as_predictors_of_cyberloafing.
- Lim, V.K.G., & Teo, T.S.H. 2005. Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in Singapore: An exploratory study. *Journal of Information and Management*, 42, 1081-1093.
- Luthans, Fred. 2001. *Organizational Behavior. r. Ninth edition*. New York: McGraw Hill. Diakses pada tanggal 10 Januari 2017 dari https://bdpad.files.wordpress.com/2015/05/fred-luthans-organizational-behavior-_an-evidence-based-approach-twelfth-edition-mcgraw-hill_irwin-2010.pdf
- Nedelko, Z. & Brzozowski, M. 2017. *Exploring the influence of personal values ad cultures in the workplace*. Unites States of America. Diakses pada tanggal 10

- Januari 2017
dari <https://books.google.co.id/books?id=oZBADgAAQBAJ&pg=PA371&dq=cyberloafing&hl=id&sa=X&ved=0ahUKEwj8rbrbzYDUAhVJRY8KHQOIBUYQ6AEISTAG#v=onepage&q=cyberloafing&f=false>
- Priyatno, D. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendaran*. Yogyakarta: Gava Media
- Rahim, M. A. 2011. *Managing Conflict in Organizations*. New Brunswick, New Jersey: Transaction Publishers. Diakses pada tanggal 10 Januari 2017 dari <https://books.google.co.id/books?id=qauUIGypkhEC&printsec=frontcover&dq=managing+conflict+in+organizations&hl=id&sa=X&ved=0ahUKEwjS0KKHg6zMAhUFmZQKHwBYCKkQ6AEIJzAA#v=onepage&q=managing%20conflict%20in%20organizations&f=false>
- Reckers, P. H. J. 2006. *Advances In Accounting Volume 22*. USA: Elsevier Ltd. Diakses pada tanggal 10 Januari 2017 dari <https://books.google.co.id/books?id=PUS6tNGINMC&pg=PA84&dq=advances+in+accounting&hl=id&sa=X&ved=0ahUKEwiM5f3bg6zMAhXGJZQKHVvyCrAQ6AEIYjAG#v=onepage&q=advances%20in%20accounting&f=false>
- Ridlo, I. A. 2012. *Turn Over Karyawan "Kajian Literatur"*. Surabaya: Penerbit PH Movement Publications. Diakses pada tanggal 10 Januari 2017 dari <https://id.scribd.com/doc/78478535/Turn-Over-Karyawan-Kajian-Literatur>
- Ronald, M. & Jonathon, R. 2016. *Research in personnel and human resources management*. USA. Diakses pada tanggal 10 Januari 2017 dari https://books.google.co.id/books?id=j-GhDAAAQBAJ&pg=PA190&dq=cyberloafing&hl=id&sa=X&ved=0ahUKEwiKn_vY_tXTAhWILI8KHZRDBoMQ6AEIWTAI#v=onepage&q=cyberloafing&f=false
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. 2007. *Perilaku Organisasi, Edisi 12. Buku 1*. Jakarta: Penerbit Salempa Empat. Diakses pada tanggal 10 Januari 2017 dari https://books.google.co.id/books?id=IwrWupB1rC4C&pg=PA38&dq=turnover+adalah&hl=en&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=turnover%20adalah&f=false
- Robbins, S. P., Odendaal, A. & Roodt, G. 2001. *Organisational Behaviour*. Pearson Education South Africa. Diakses pada tanggal 10 Januari 2017 dari <https://books.google.co.id/books?id=YqOEiC9J5n4C&pg=PA62&dq=Luthans+%26+Thomas,+1989&hl=id&sa=X&ved=0ahUKEwjQ8pr3nqTUAhUFRi8KHZbYBiwQ6AEIJjAA#v=onepage&q=role%20ambiguity&f=false>
- Soetedjo, Budi. 2004. *Kajian Terhadap Model E-Media Dalam Pembangunan Sistem E-Ducation*. Yogyakarta : PT. Mizan Pustaka.
- Travica, B. 1999. *New Organizational Designs: Information Aspects*. Ablex Publishing Corporation: United States of America. Diakses pada tanggal 10 Januari 2017 dari

https://books.google.co.id/books?id=JVHss41kOqoC&printsec=frontcover&dq=new+organizational+designs++the+information+aspects&hl=en&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=new%20organizational%20designs%20%3A%20the%20informati on%20aspects&f=false

- Vitak, J., Crouse, J., & Larouse, R. 2011. Personal internet use at work: Understanding cyberslacking. *Journal of Computers in Human Behavior*, vol 27. Diakses pada tanggal 21 Februari 2017 dari <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwiXibPc4KPTAhVIrY8KHc9wCloQFggkMAA&url=http%3A%2F%2Fjournal.undip.ac.id%2Findex.php%2Fsmo%2Farticle%2Fdownload%2F13401%2F10126&usq=AFQjCNG6Ek0suray6kEdSZRNHTnNVYum7w&sig2=Od4buZ1BDixcwhioKNJWmA&cad=rja>
- Warr, P. B. 2007. Work, *Happiness, and Unhappiness*. USA: Lawrence Erlbaum Associates, Inc. Diakses pada tanggal 10 Desember 2016 dari https://books.google.co.id/books?id=9_J5AgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=WORK,+HAPPINESS+AND+UNHAPPINESS&hl=id&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=WORK%2C%20HAPPINESS%20AND%20UNHAPPINESS&f=false
- Weatherbee, T. G. 2010. Counterproductive use of technology at work: Information and communications technologies and cyberdeviancy. *Journal of Human Resource Management*,20(1), 35-44.
- Weiner, I. B. & Craighead W. E. 2010. *The Corsini Encyclopedia of Psychology Fourth Edition Volume 2*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc. Diakses pada tanggal 30 Desember 2016 dari <https://books.google.co.id/books?id=pa5vKqntwikC&printsec=frontcover&dq=the+corsini+encyclopedia+of+psycho&hl=id&sa=X&ved=0ahUKEwiE-su3-avMAhVJF5QKHX0KAX0Q6AEIIZAB#v=onepage&q=the%20corsini%20encycl omedia%20of%20psycho&f=false>
- Woods, F. 2014. A study into the relationship between cyberloafing, procrastination and conscientiousness in the workplace. *Thesis. Department of Psychology. DBS School of Arts*. Dublin. Diakses pada tanggal 10 Januari 2017 dari http://esource.dbs.ie/bitstream/handle/10788/2074/hdip_woods_f_2014.pdf?sequence=1
- Yan, Z. 2012. *Encyclopedia of Cyber Behavior*. University at Albany, USA. Diakses pada tanggal 5 Desember 2016 dari https://books.google.co.id/books?id=gLqYYFoVoR8C&pg=PR1&dq=cyberloafing&hl=id&source=gbs_selected_pages&cad=2#v=onepage&q=cyberloafing&f=false