

PENGARUH IKLIM ORGANISASI, *LOCUS OF CONTROL* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PERILAKU *CYBERLOAFING* PADA KARYAWAN KBPR ARTA KENCANA KABUPATEN MADIUN

Dewi Masruroh¹⁾, Karuniawati Hasanah²⁾

¹Universitas PGRI Madiun
dewimasruroh101@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun
karuniawatihasanah@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational climate on cyberloafing behavior, analyze the influence of locus of control on cyberloafing behavior and analyze organizational commitment to cyberloafing behavior in KBPR Arta Kencana employees, Madiun Regency. This study uses quantitative methods with multiple linear regression analysis with the help of the SPSS 25 program. The research population is all employees of KBPR Arta Kencana, Madiun Regency, totaling 70 employees. The sampling technique used was sansus sampling technique. The results of the study prove Organizational climate has a positive and significant effect on cyberloafing behavior, Locus of Control has a positive and significant impact on cyberloafing behavior, Meanwhile Organizational Commitment significant negative effect on cyberloafing behaviour.

Keywords: *Organizational Climate, Locus of Control, Organizational Commitment, Cyberloafing Behavior*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku *cyberloafing*, untuk menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap perilaku *cyberloafing* serta menganalisis komitmen organisasi terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan KBPR Arta Kencana Kabupaten Madiun. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 25. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan KBPR Arta Kencana Kabupaten Madiun yang berjumlah 70 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling sensus. Hasil penelitian membuktikan Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*, *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*, Sedangkan Komitmen Organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, *Locus of Control*, Komitmen Organisasi, Perilaku *Cyberloafing*

PENDAHULUAN

Internet di era digital dewasa ini begitu erat kaitannya dengan kehidupan sehari-hari. Mulai dari kalangan remaja hingga dewasa, mayoritas menggunakan internet sebagai alat bantu untuk melakukan dan menghubungkan berbagai jenis aktivitas manusia secara efektif, akurat dan efisien. Internet merupakan jaringan ribuan komputer yang menjangkau jutaan orang di seluruh dunia. Manfaat internet dalam kehidupan sebagai sumber informasi, selain berfungsi sebagai titik kontak sarana komunikasi global, juga bermanfaat sebagai sarana informasi baik yang dapat dicari oleh mesin pencari yang tersedia di internet seperti *Google*.

Tujuan pertama kali internet diciptakan adalah untuk memberi para peneliti cara mengakses data dari sejumlah sumber daya perangkat keras dari komputer. Namun dengan perkembangan zaman internet tidak hanya sarana penelitian saja, tetapi juga sebagai media informasi dan komunikasi yang cepat dan efisien. Sebuah survei baru-baru ini menunjukkan bahwa waktu yang dihabiskan orang di media sosial di seluruh dunia telah meningkat hampir 60% selama tujuh tahun terakhir. Pengguna internet di Indonesia pada awal Rauf Nuryama (2022) ini mencapai 73,7% dari total populasi.

Banyak organisasi telah mulai menggunakan internet sebagai alat pendukung untuk membantu karyawan bekerja. Kantor-kantor sekarang ini banyak yang sudah menyediakan fasilitas *Wifi* untuk mempermudah akses internet bagi para pengawainya. Banyak yang tahu internet memberikan dampak positif, terkait dampak positif ada beberapa manfaat yang didapat pengguna internet adalah memudahkan komunikasi, memudahkan pencarian informasi, memudahkan transaksi bisnis, mudah untuk bekerja jarak jauh, memudahkan pekerjaan lebih cepat dan komunikasi tidak terbatas. Namun dibalik kehadiran internet juga memberikan dampak buruk terhadap organisasi yaitu pegawai dapat melalaikan kewajiban dalam melaksanakan tugas organisasi. Misalnya, mengakses internet pada waktu jam kerja dengan tujuan bukan untuk kepentingan pekerjaan, tetapi hanya untuk menghilangkan kebosanan di kantor. Perilaku inilah yang kemudian disebut dengan *Cyberloafing*.

Cyberloafing merupakan perilaku karyawan yang memakai internet selama jam kerja untuk tujuan yang tidak terkait dengan pekerjaan. Benedita (2018). Contohnya mengakses situs sosial (*Faceboook, Instagram, Twitter*) membaca berita, mengirim dan menerima *email*, bermain *game online*, belanja *online*, menonton video, mengunduh *file* ataupun musik, serta aktivitas lainnya, tugas dan pekerjaan lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. *Cyberloafing* juga didefinisikan sebagai kegiatan penggunaan internet yang tidak terkait dengan pekerjaan. Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* memiliki konsekuensi negatif bagi karyawan dan organisasi Wu et al (2021).

Cyberloafing merupakan salah satu fenomena yang berpengaruh buruk terhadap efisiensi dan produktivitas, karena penggunaan internet selama jam kerja untuk kepentingan pribadinya (Andel et al. 2019).

Salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* adalah organisasi (Yulian Astri and Siti Zahreni 2019). Lingkungan kerja setiap perusahaan atau organisasi memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Oleh karena itu iklim organisasi yang dibentuk juga bervariasi dari perusahaan satu dengan perusahaan lainnya. Definisi lain yang terkait iklim organisasi adalah rangkaian deskripsi karakteristik organisasi yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain dan mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang suatu organisasi (Rahayu 2020). Iklim organisasi selalu mempengaruhi seluruh kondisi dasar dan perilaku individu dalam perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* adalah *locus of control*. *Locus of control* merupakan persepsi individu pada suatu kejadian, dapat atau tidaknya individu tersebut mengendalikan suatu kejadian yang terjadi. Menurut Tanjung et al (2019) *locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian, yang didefinisikan sebagai keyakinan individu apakah seseorang memiliki kemampuan untuk mengendalikan nasib atau peristiwa luar biasa dalam hidup mereka. Individu yang percaya bahwa nasib atau kejadian dalam kehidupannya berada dalam kendali mereka, dikatakan individu tersebut memiliki internal *locus of control*.

Faktor iklim organisasi dan *locus of control* yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* faktor lain adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi yakni perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai. Menurut Fatihatus Sa'adah (2021) Komitmen Organisasi bisa dikatakan perspektif perilaku yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai. Komitmen organisasi menentukan apakah pekerja tetap menjadi anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan lainnya (Wibowo 2019).

Koperasi Bank Perkreditan Rakyat Arta Kencana Kabupaten Madiun dipilih sebagai objek penelitian karena terdapat perilaku yang menyimpang dari penggunaan internet kantor atau perilaku *cyberloafing*. BPR merupakan salah satu organisasi jasa keuangan yang bertujuan melayani golongan yang meliputi pengusaha mikro, kecil dan menengah. KBPR Arta Kencana sudah menggunakan sistem komputerisasi yang terkoneksi dengan internet dalam melakukan pekerjaannya pada semua bagian perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara kepada bagian sumber daya manusia yang menyatakan bahwa pegawai KBPR Arta Kencana sering melakukan perilaku *cyberloafing* saat jam kerja. Pegawai KBPR Arta Kencana menggunakan internet untuk melaksanakan pekerjaan, bahkan untuk melakukan absensi dilakukan dengan

login menggunakan internet. Alasan pegawai melakukan perilaku *cyberloafing* sendiri untuk menghilangkan rasa jenuh dan bosan karena pekerjaan yang dilakukan setiap hari. Dampak negatif tersebut menurunkan produktivitas karyawan, menurunkan kedisiplinan, pelanggaran kerahasiaan perusahaan dan kehilangan reputasi dan mengakibatkan meningkatnya biaya perusahaan serta pelayanan yang sering tertunda dan kurang memuaskan.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan karyawan KBPR Arta Kencana, bahwa Iklim organisasi selalu mempengaruhi segala kondisi dasar dan perilaku individu dalam perusahaan. Hal ini terjadi karena orang cenderung menerima dan menginternalisasi iklim organisasi tempat dimana mereka bekerja, dan persepsi mereka tentang iklim organisasi mempengaruhi perilaku karyawan termasuk perilaku *cyberloafing*. KBPR Arta Kencana mempunyai iklim organisasi yang baik, hal ini ditunjukkan sebagian besar karyawan sudah merasa nyaman bekerja di perusahaan tersebut. Karyawan bekerja di perusahaan dengan struktur yang jelas dan karyawan mematuhi peraturan yang ada di KBPR Arta Kencana. Berkaitan dengan perasaan yang dirasakan oleh karyawan mengenai prosedur dan peraturan yang ada di perusahaan serta formalitas atmosfer. Karyawan cenderung merasakan atmosfer yang berupa adanya keluwesan dalam perusahaan maka iklim positif akan dirasakan. Sehingga mempengaruhi perilaku karyawan untuk menggunakan internet kantor di jam kerja termasuk perilaku *cyberloafing*. Iklim organisasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing*.

Penelitian Saputri (2020) yang dilakukan di Universitas Muhammadiyah Magelang dengan variabel iklim organisasi dan *self control* hasil penelitian menyebutkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku *cyberloafing*. *Self Control* tidak berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mochammad Andy Kurniawan (2018) dengan variabel Iklim Organisasi dan Perilaku *Cyberloafing* hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku *cyberloafing* dikarenakan beberapa faktor yang mengakibatkan hasil analisis Kendal atau tidak signifikan.

Selain itu *locus of control* pegawai KBPR Arta Kencana menunjukkan bahwa diri sendiri yang dapat mengontrol tidaknya melakukan perbuatan negatif tersebut. Karyawan dapat memahami tugas yang diberikan atasan dan karyawan berusaha menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu mengganggu keyakinan seorang karyawan akan perilaku atau kemampuannya sendiri mempengaruhi hasil dari suatu keadaan. Individu dengan *locus of control internal* memiliki kepercayaan diri yang besar, mereka memiliki keyakinan bahwa dirinya dapat mengatasi dan menganggap apapun dalam hidup sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Individu dengan *locus of control internal* cenderung lebih aktif, berusaha keras, berprestasi, penuh

kekuatan dan tidak tergantung dan efektif. Maka dengan *locus of control* yang baik hal ini menimbulkan karyawan melakukan perilaku *cyberloafing*.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Hilda Syaf'aini Harefa (2019) yang dilakukan di Universitas Sebelas Maret Surakarta dengan menggunakan variabel stres kerja dan *locus of control* hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Sedangkan untuk komitmen organisasi yang dialami oleh karyawan KBPR Arta Kencana adalah dimana karyawan yang mempunyai komitmen afektif yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka akan memiliki sikap positif. Karyawan KBPR Arta Kencana merasa bagian dari tujuan perusahaan dan karyawan sudah memberikann kontribusi untuk perusahaan. Penelitian mengenai *cyberloafing* telah banyak dilakukan. Pada awalnya penelitian-penelitian mengenai *cyberloafing* lebih fokus kepada efek penerapan kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan penggunaan internet Sekaran dan Bougie (2017) Namun selain terkait dengan kebijakan perusahaan, ada pula penelitian terdahulu yang membahas tentang *cyberloafing* yang berfokus pada faktor-faktor yang menyebabkan karyawan melakukan perilaku *cyberloafing*.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Cyberloafing

Cyberloafing secara umum adalah perilaku untuk menghabiskan waktu dan menghindari pekerjaan dengan cara yang berhubungan dengan internet Handoyo (2016) Tindakan karyawan yang disengaja berupa penggunaan akses internet perusahaan untuk *browsing* situs-situs yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Sedangkan menurut Benedita, (2018) *cyberloafing* atau yang biasa disebut *cyberslacking* merupakan salah satu perilaku menyimpang karyawan di tempat kerja yang menggunakan status pengawainya untuk mengakses internet dan email selama jam kerja untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. *Cyberloafing* ditandai dengan perilaku mengakses internet untuk hal-hal yang tidak berhubungan dan memiliki efek positif terhadap pekerjaan Fahrudin & Pareke(2019).

Iklm Organisasi

Muchlisin Riadi (2018) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan keadaan, kondisi dan karakteristik lingkungan tempat bekerja yang menjadi ciri suatu organisasi yang terbentuk dari sikap, perilaku dan kepribadian seluruh anggota organisasi. Iklim organisasi adalah suatu konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggota selama melakukan aktivitasnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Definisi lain dari iklim organisasi yaitu persepsi anggota organisasi dan mereka yang berhubungan secara teratur dengan organisasi tentang apa yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin yang mempengaruhi perilaku organisasi dan kinerja anggotanya yang kemudian menentukan kinerja dari sebuah organisasi Wirawan (2007).

Locus of Control

Rotter (1966) menunjukkan bahwa *Locus of control* merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu kondisi apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan sikap dan perilaku yang terjadi didalamnya. *Locus of control* didefinisikan sebagai cara pandang seseorang apakah ia dapat mengendalikan peristiwa yang ada pada dirinya atau disekitarnya. *Locus of control*, dijelaskan oleh apakah karyawan menganggap hasil mereka dikendalikan secara internal atau eksternal. Karyawan dengan *locus of control internal* merasa bahwa mereka dapat mempengaruhi hasil mereka melalui kemampuan, ketampilan, atau usaha mereka sendiri.. Sedangkan seseorang dengan *locus of control eksternal* cenderung menyalahkan pada orang lain yang berasal dari dalam dirinya

Komitmen Organisasi

Menurut Griffin & Moorhead (2014) komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang yang memiliki komitmen tinggi cenderung akan melihat dirinya sebagai anggota sejati dari sebuah organisasi. Komitmen kerja atau yang lebih dikenal dengan komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku untuk menilai kecenderungan pengawai. Menurut Fred & Luthan (2006) komitmen organisasi merupakan keinginan kuat untuk tetap tinggal sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi. McShane, Steven L & Von Glinow (2008) juga menjelaskan bahwa komitmen organisasi sebagai pengaruh yang paling kuat, dimana seorang mengidentifikasi terhadap permintaan dan sangat termotivasi untuk melaksanakannya, terlebih ketika sumber motivasi itu tidak lagi ada.

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode penelitian ini yaitu dengan metode survey, karena metode survey dari segi waktu tergolong singkat dan cepat dari segi relatif murah . Pada penelitian ini sumber informasi yang didapat melalui responden dengan menyebarkan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang dibuat dengan memaparkan sejumlah pernyataan kemudian diolah lagi dengan menggunakan aplikasi SPSS. Pupolasi yang diambil pada penelitian ini yaitu 70 karyawan KBPR Arta Kencana Kabupaten Madiun. Teknik Sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik sampling sensus atau total yaitu teknik pengambilan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data primer yang dapat langsung memberikan data pada pengumpul data. Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian kuesioner yang dihitung menggunakanaskalalikert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Analisis deskriptif responden ini meliputi penjelasan mengenai karakteristik responden yang ditinjau dari usia, jenis kelamin, jenjang pendidikan dan masa kerja. Responden yang telah ditetapkan pada penelitian ini adalah 70 orang dari total keseluruhan karyawan tetap yang ada di KBPR Arta Kencana Kabupaten Madiun. Pada penelitian ini, data yang dianalisis merupakan data tentang iklim organisasi, *locus of control* dan komitmen organisasi serta pengaruhnya terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan KBPR Arta Kencana Kabupaten Madiun. Berdasarkan jawaban kuesioner yang disampaikan responden penelitian, dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Karakteristik Berdasarkan Usia

Karyawan yang lebih muda lebih mempunyai semangat kerja yang tinggi daripada karyawan yang lebih tua. Namun karyawan yang lebih tua biasanya memiliki pengalaman yang lebih daripada karyawan yang lebih muda. Perpaduan antara usia dapat menjadi hal yang positif dalam keberlangsungan organisasi.

Tabel 1 Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase
< 23-25 Tahun	26	37,1%
25-35 Tahun	14	20%
35-45 Tahun	20	28,6%
> 45 Tahun	10	14,3%
Total	70	100%

Sumber: data primer diolah

Dari tabel 4.1 di atas, adapun karakteristik responden berdasarkan usia, yaitu responden yang berusia kurang dari 23-25 tahun sebanyak 26 orang dengan presentase 37,1%, usia 25-35 tahun sebanyak 14 orang dengan presentase 20%, usia 35-45 tahun sebanyak 20 orang dengan presentase 28,6%, sedangkan usia diatas 45 tahun sebanyak 10 orang dengan presentase 14,3%, Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan KBPR Arta Kencana Kabupaten Madiun paling banyak kurang peduli terhadap iklim organisasi, *locus of control* dan komitmen organisasi yaitu usia diatas kurang dari 23-25 tahun dalam penelitian ini. Hal ini dikarenakan pada usia-usia tersebut merupakan usia seseorang yang secara naluri kurang memperhatikan iklim organisasi, *locus of control* dan komitmen organisasi ASTRI, (2017).

Uji Hipotesis

Uji Parsial t (Uji t)

Mengemukakan Uji t digunakan untuk mendiskripsikan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variabel dependen. Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05 dengan tingkat signifikan sebesar 5% maka kriteria pengujian untuk melakukan uji t. Berikut hasil uji parsial tersebut.

Tabel 2 Hasil Uji Parsial t (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	16,456	6,269			2,625	0,111
X1	0,441	0,136	0,259		3,253	0,002
X2	1,047	0,122	0,696		8,552	0,000
X3	-0,963	0,213	-0,117		-4,517	0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS

Kriteria uji t adalah H_0 diterima jika: $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan H_0 ditolak jika: $t_{hitung} \geq t_{tabel}$. Nilai kritis dengan level of signifikan $t = 5\%$. Untuk memperoleh t_{tabel}

menggunakan uji dua sisi (dengan *level of significant*).

Berdasarkan hasil uji t menggunakan program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Secara Parsial Antara Iklim Organisasi Terhadap Perilaku *Cyberloafing*
Hasil pengujian dalam Tabel 4. 15, diperoleh nilai *Sig.* (0,002) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Perilaku *Cyberloafing*.
2. Pengaruh Secara Parsial Antara *Locus Of Control* Terhadap Perilaku *Cyberloafing*
Hasil pengujian dalam Tabel 4. 15, diperoleh nilai *Sig.* (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap Perilaku *Cyberloafing*.
3. Pengaruh Secara Parsial Antara Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku *Cyberloafing*
Hasil pengujian dalam Tabel 4. 15, diperoleh nilai *Sig.* (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya, Komitmen Organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap Perilaku *Cyberloafing*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh iklim organisasi, *locus of control* dan komitmen organisasi terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan KBPR Arta Kencana Kabupaten Madiun, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan KBPR Arta Kencana Kabupaten Madiun. Hal ini bermakna jika iklim organisasinya baik maka perilaku *cyberloafing* akan meningkat. Sebaliknya jika iklim organisasinya buruk maka perilaku *cyberloafing* akan menurun.
2. *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan KBPR Arta Kencana Kabupaten Madiun. Hal ini bermakna jika *locus of control* karyawan meningkat maka perilaku *cyberloafing* pada karyawan KBPR Arta Kencana Kabupaten Madiun juga akan meningkat. Sebaliknya jika *locus of control* karyawan menurun maka perilaku *cyberloafing* pada karyawan KBPR Arta Kencana Kabupaten Madiun pula akan menurun.

3. Komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan KBPR Arta Kencana Kabupaten Madiun. Oleh karena itu semakin tinggi komitmen organisasi karyawan maka akan semakin rendah perilaku *cyberloafing* pada karyawan. Begitupun sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi, maka semakin tinggi pula perilaku *cyberloafing* yang dilakukan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andel, Stephanie A. et al. 2019. "Is Cyberloafing More Complex than We Originally Thought? Cyberloafing as a Coping Response to Workplace Aggression Exposure." *Computers in Human Behavior* 101: 124–30.
- Astri, Yulian. 2017. "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan Pt Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan." *Jurnal Pembangunan Wilayah & Kota* 1(3): 82–91.
- Benedita, Ria. 2018. *Pengaruh Beban Kerja, Peran Ganda, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Pegawai*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah
- Fahrudin, Nanny Nydia, and Js Pareke. 2019. "Dinamika Peran Dan Cyberloafing." *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen ISSN* 14(2): 138–46. <https://doi.org/10.33369/insight.14.2.138-146>.
- Fred & Luthan. 2006. *Perilaku Organisasi*. Sepuluh. Yogyakarta: PT. Andi.
- Griffin & Moorhead. 2014. *Organizational Behavior. Managing People and Organizational*. Elevent Edition.
- Handoyo, Seger. 2016. "Cyberloafing Di Tempat Kerja: Merugikan Atau Menguntungkan?" *Psikologi dan Teknologi Informasi*: 163–74.
- Harefa, S. H S.Sos. 2019. "Pengaruh Stres Kerja Dan Locus Of Control Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Upt Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta."
- McShane, Steven L & Von Glinow, Mary Ann. 2008. *Organizational Behavior*. Fourth. United States of America: McGRAW-Hill International.
- Kurniawan, A. M 2018. "Hubungan Antara Iklim Oerorganisasi Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Rektorat Universitas Negeri Sunan Ampel Surabaya." *Analytical Biochemistry* 11(1): 1–5.

- Riadi, M 2018. "Pengertian, Dimensi, Faktor Dan Pengukuran Iklim Organisasi." <https://www.kajianpustaka.com/2018/01/pengertian-dimensi-faktor-dan-pengukuran-iklim-organisasi>.
- Rahayu, A P. 2020. "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Tipe Kepribadian Terhadap Stres Kerja Dan Perilaku Kewargaan Organisasional (Studi Empiris Pada" <http://eprintslib.ummgl.ac.id/2156/>.
- Nuryama, Rauf 2022. "Penggunaan Internet Di Indonesia Pada Tahun 2022." *TiNewss*. inewss.com/indonesia-news/pr-1853617768/penggunaan-internet-di-indonesia-pada-tahun-2022.
- Rotter, J.B. 1966. "Generalized Expectancies for Internal versus External Control of Reinforcement." *Psychological Monographs*: 80.
- Saputri, Z. 2020. "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Self Control Terhadap Perilaku Cyberloafing (Studi Empiris Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah" <http://eprintslib.ummgl.ac.id/2234/>.
- Sekaran, Bougie &. 2017. "Pengaruh Moderasi Spiritualitas Islam Di Tempat Kerja Terhadap Keadilan Organisasi Dan Cyberloafing: Studi Pada Bank Berbasis Islam Di Lampung Timur." 15(2): 213–22.
- Tanjung, Sabella, Ardian Adi Putra, and Nurul Aiyuda. 2019. "Locus of Control Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan Pemerintahan X Daerah Riau." (*Jurnal Psikologi*) 2(2): 117–23.
- Wibowo. 2019. "Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Disiplin, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi." *Economic Education Analysis Journal* 8(2): 814–33. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>.
- Wirawan. 2007. *Budaya Dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi Dan Penelitian*. 1st ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Wu, Jinnan et al. 2021. "Curvilinear Performance Effects of Social Cyberloafing out of Class: The Mediating Role as a Recovery Experience." *Information Technology and People* 34(2): 581–98.
- Yulian Astri, and Siti Zahreni. 2019. "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan Pt X." *Psikologia: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi* 13(1): 16–26.

