



**PERAN CONSCIENTIOUSNESS SEBAGAI MODERATOR
PADA HUBUNGAN ANTARA CYBERLOAFING DAN
KINERJA KARYAWAN MILENIAL**

SKRIPSI

**DISUSUN OLEH:
SAMMUEL PRANYOTO JATI
705160042**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2020**



**PERAN CONSCIENTIOUSNESS SEBAGAI MODERATOR
PADA HUBUNGAN ANTARA CYBERLOAFING DAN
KINERJA KARYAWAN MILENIAL**

**Skripsi Ini Diajukan Sebagai Syarat Untuk Menempuh Ujian
Sarjana Strata Satu (S-1) Psikologi**

**DISUSUN OLEH:
SAMMUEL PRANYOTO JATI
705160042**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2020**



05 NOVEMBER 2010

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Sammuel Pranyoto Jati

NIM : 705160042

Dengan ini menyatakan bahwa karya ilmiah yang diserahkan kepada Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara, berjudul:

Peran Conscientiousness Sebagai Moderator pada Hubungan antara Cyberloafing dan Kinerja Karyawan Milenial

Merupakan karya sendiri yang tidak dibuat dengan melanggar ketentuan plagiarisme dan otoplagliarisme. Saya menyatakan memahami tentang adanya larangan plagiarisme dan otoplagliarisme tersebut, dan dapat menerima segala konsekuensi jika melakukan pelanggaran menurut ketentuan peraturan perundang-undangan dan peraturan lain yang berlaku di lingkungan Universitas Tarumanagara.

Pernyataan ini dibuat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak mana pun.

Jakarta, 19 Juli 2020

Yang Memberikan Pernyataan



Sammuel Pranyoto Jati



05 NOVEMBER 2010

SURAT PERNYATAAN EDIT NASKAH

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Sammuel Pranyoto Jati

N I M : 705160042

Alamat : Bugel Mas Indah, JL.Platina IV, Blok B13 No.12 RT02/005
Kota Tangerang, Banten, 15013

Dengan ini memberi hak kepada Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara untuk menerbitkan sebagian atau keseluruhan karya penelitian saya, berupa skripsi yang berjudul:

Peran Conscientiousness Sebagai Moderator pada Hubungan antara Cyberloafing dan Kinerja Karyawan Milenial

Saya juga tidak keberatan bahwa pihak editor akan mengubah, memodifikasi kalimat-kalimat dalam karya penelitian saya tersebut dengan tujuan untuk memperjelas dan mempertajam rumusan, sehingga maksud menjadi lebih jelas dan mudah dipahami oleh pembaca umum sejauh perubahan dan modifikasi tersebut tidak mengubah tujuan dan makna penelitian saya secara keseluruhan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh, secara sadar, dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 19 Juli 2020

Yang Membuat Pernyataan

Sammuel Pranyoto Jati

**PROGRAM STUDI SARJANA FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Sammuel Pranyoto Jati

N.I.M. : 705160042

Program Studi : Fakultas Psikologi

Judul Skripsi

Peran Conscientiousness Sebagai Moderator pada Hubungan antara
Cyberloafing dan Kinerja Karyawan Milenial

Telah diuji dalam sidang Sarjana pada tanggal 2 Juli 2020 dan dinyatakan lulus,
dengan majelis penguji terdiri atas:

1. Ketua : Dr. P. Tommy Y.S. Suyassa, M.Si., Psi.

2. Anggota : Sandy Kartasasmita, M.Psi., Psi.

.....
.....
.....

Jakarta, 16 Juli 2020

Pembimbing



Bonar Hutapea, M.Si.

Pembimbing Pendamping



Daniel Lie, S.Psi., M.Psi., Psi.

ABSTRAK

Sammuel Pranyoto Jati (705160042)

Peran *Conscientiousness* Sebagai Moderator pada Hubungan antara *Cyberloafing* dan Kinerja Karyawan Milenial; Bonar Hutapea, M.Si. & Daniel Lie, S.Psi., M.Psi., Psi. Program Studi S-1 Psikologi, Universitas Tarumanagara, (i-ix; 56 halaman).

Penelitian ini bertujuan untuk melihat peran dari *conscientiousness* sebagai moderator hubungan antara *cyberloafing* dan kinerja karyawan milenial. Partisipan mengisi kuesioner secara daring untuk mengukur ketiga variabel. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk menguji hipotesis dari 105 partisipan yang berasal dari tiga perusahaan manufaktur. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode MRA (*Moderated Regression Analysis*) untuk mengukur peran moderator. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *conscientiousness* tidak terbukti berperan sebagai moderator dalam hubungan antara *cyberloafing* dan kinerja karyawan milenial. Hasil pengujian selanjutnya menunjukkan bahwa *cyberloafing* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan milenial. Penelitian ini juga membahas implikasi praktis terutama untuk perusahaan dan perbaikan untuk penelitian selanjutnya.

Kata kunci: *cyberloafing*, *conscientiousness*, kinerja, karyawan milenial, moderator, *moderated regression analysis*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini, Indonesia merupakan negara yang berpenduduk terbesar keempat di dunia (Jayani, 2019). Hal ini menjadikan Indonesia sebagai negara penghasil tenaga kerja yang besar pula (Badan Pusat Statistik (BPS), 2018). Berdasarkan data dari BPS (2018), saat ini jumlah tenaga kerja di Indonesia adalah sekitar 160 juta dan sekitar 62,5 juta lahir di era milenial. Menurut IDN *Research Institute* (IRI, 2019), besarnya jumlah penduduk milenial saat ini dapat membuat generasi milenial menjadi penentu wajah Indonesia di masa depan dan dapat menjadi tantangan dan peluang bagi Indonesia, terutama bagi target Indonesia menembus status negara berpendapatan tinggi pada tahun 2045 dan memberikan standar kehidupan yang lebih tinggi bagi masyarakat. Menurut Karl Mannheim dan Zemke

et al. (dalam BPS, 2018), generasi milenial adalah generasi yang lahir pada rentang tahun 1980 sampai dengan 2000.

Generasi milenial memiliki karakteristik yang berbeda dengan generasi sebelumnya (BPS, 2018). Generasi milenial merupakan generasi yang tingkat loyalitasnya rendah terhadap suatu perusahaan (IRI, 2019), dan lebih egois dibanding generasi sebelumnya (Irhamahayati, Hermawan, Hubeis, & Djohar, 2018). Generasi ini tidak menyukai peraturan yang berbelit-belit, serta menyukai keterbukaan dan transparansi. Dalam bekerja, generasi ini menyukai timbal balik dan juga suka tantangan baru yang menantang yang membuat mereka harus melewati batas diri mereka (Putra, 2016). Generasi ini dapat bekerja secara *multitasking*, mandiri, memiliki kemampuan belajar yang cepat, dan antusias dengan hal-hal baru (Irhamahayati et al., 2018).

Generasi milenial adalah generasi yang unik. Menurut riset yang dilakukan National Chamber Foundation (dalam Puspasari, 2017), sekitar 75% milenial adalah *technological savvy* (ahli dalam teknologi). Generasi milenial merupakan generasi dengan adaptasi dan kemampuan teknologi yang lebih tinggi dibandingkan generasi sebelumnya (BPS, 2018). Salah satu ciri utama generasi milenial ditandai oleh peningkatan penggunaan media komunikasi dan teknologi digital karena generasi ini dibesarkan oleh kemajuan teknologi sehingga memiliki ciri-ciri seperti kreatif, informatif, mempunyai *passion* dan produktif (BPS, 2018). Generasi ini banyak menggunakan teknologi komunikasi seperti *e-mail* (surat elektronik) dan *short instant messaging*. Hal ini dikarenakan generasi milenial merupakan generasi yang tumbuh pada era internet *booming* (Lyons dalam Putra, 2016). Generasi ini memiliki pola komunikasi yang sangat terbuka dibanding generasi-generasi sebelumnya dan merupakan pemakai media sosial yang

fanatik, serta kehidupannya sangat terpengaruh dengan perkembangan teknologi (Putra, 2016).

Tidak dapat dipungkiri bahwa milenial telah berinteraksi dengan teknologi semenjak mereka lahir (Subandowo, 2017). Menurut riset yang dilakukan oleh IRI (2019) menyimpulkan bahwa 79% milenial membuka ponsel mereka satu menit setelah mereka bangun tidur. Ini menunjukkan betapa mendominasinya peran teknologi dalam kehidupan milenial saat ini. Riset tersebut juga menunjukkan bahwa 94% milenial terhubung ke internet, sehingga lazim jika mereka disebut *internet-addicted generation* atau *i-generation*. Dalam sehari, sebagian besar milenial menggunakan internet selama empat sampai enam jam (IRI, 2019). Terdapat empat aktivitas yang biasa dilakukan milenial dalam menggunakan internet, yaitu: (a) *chatting/messaging*, (b) *browsing, social networking*, (c) *video streaming*.

Seringnya milenial menggunakan internet dapat berdampak kepada perilaku dan yang paling parah adalah berdampak pada kesehatan. Berdasarkan penelitian dari Universitas Swansea dan Universitas Milan (dalam Maharani, 2015), terlalu sering menghabiskan waktu untuk *online* akan menurunkan sistem imun manusia. Hal ini menyebabkan beberapa kondisi seperti flu, sulit tidur, nafsu makan yang buruk, dan stres. Selain itu dalam dunia kerja, penggunaan internet yang berlebihan dapat mengakibatkan menurunnya kinerja seorang karyawan (Bock & Ho, 2009). Mengingat generasi milenial adalah generasi yang lahir dan tumbuh di tengah transisi perkembangan teknologi yang begitu pesat, diperkirakan pada tahun 2020 jumlah generasi milenial sudah lebih dominan dibandingkan generasi lainnya (BPS, 2018), serta milenial akan menjadi pemain kunci pada tahun 2020 sampai 2025 (IRI, 2019).

Melihat banyaknya milenial yang nantinya akan menguasai dunia kerja, penting untuk memperhatikan kinerja karyawan di tempat kerja. Karyawan dan kinerjanya merupakan faktor kunci bagi organisasi (Santos, 2016). Salah satu cara untuk mencapai tujuan organisasi adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan (Fajaria, 2018). Kinerja yang baik dari karyawan dapat dilihat dari adanya peningkatan hasil kerja, baik secara kuantitas maupun kualitas yang lebih tinggi dari sebelumnya. Menurut Koopmans et al. (2011) kinerja adalah perilaku atau tindakan yang secara aktif dilakukan oleh karyawan, dan bukan hasil dari tindakan tersebut. Selanjutnya, dalam Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, Buuren, dan Beek (2013) menyatakan bahwa kinerja sebagai perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi.

Menurut Koopmans et al. (2011) kinerja memiliki tiga macam yaitu: (a) *task performance*, (b) *contextual performance*, (c) *counterproductive work behaviour*. *Task performance* dapat didefinisikan sebagai kemampuan (kompetensi) dengan melaksanakan tugas inti. Sementara *contextual performance* yaitu perilaku individu yang mendukung organisasi, sosial, dan psikologis di mana inti teknis harus berfungsi. Dimensi *counterproductive work behaviour* yaitu sikap negatif/kontraproduktif yang bertentangan dengan pekerjaan dan dapat merugikan kesejahteraan organisasi (Koopmans et al., 2011).

Saat ini, kinerja menjadi tonggak dalam mengukur keberhasilan sebuah perusahaan. Apabila kinerja karyawan tidak dapat dikelola dengan baik, maka akan memberikan dampak buruk bagi perusahaan (Diastama & Fajrianti, 2018). Kinerja karyawan yang buruk dapat menyebabkan perusahaan tidak akan mampu mencapai target yang telah ditetapkan dan apabila target tidak terpenuhi, akan berakibat pada menurunnya produktivitas perusahaan (Gumilar dalam Diastama

& Fajrianti, 2018). Kinerja merupakan salah satu hal yang penting, termasuk bagi milenial. Menurut Irhamahayati et al. (2018), saat ini milenial sudah mulai mendominasi dunia kerja. Dengan demikian, memahami karakter milenial sangatlah penting demi meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja (Irhamahayati et al., 2018).

Menurut Diastama dan Fajrianti (2018), salah satu faktor pendukung kinerja karyawan adalah ketersediaan internet di tempat kerja. Perusahaan berharap dengan adanya internet di tempat kerja akan membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Namun ternyata kenyataan yang terjadi berbanding terbalik dengan harapan perusahaan (Diastama & Fajrianti, 2018). Weatherbee (2010) menyebutkan bahwa dengan adanya fasilitas internet di tempat kerja, karyawan cenderung akan menyalahgunakan fasilitas internet yang tersedia untuk kepentingan pribadi selama jam kerja. Penyalahgunaan fasilitas internet yang tersedia untuk kepentingan pribadi selama jam kerja disebut *cyberloafing* (Lim, 2002). *Cyberloafing* adalah salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja. (Henle & Blanchard, 2008; Lim & Chen, 2012; Diana & Nur, 2013; Santos, 2016). *Cyberloafing* adalah tindakan karyawan yang menggunakan internet perusahaan mereka untuk keperluan pribadi dan yang tidak terkait dengan pekerjaan selama jam kerja (Lim, 2002).

Cyberloafing merupakan suatu fenomena yang menjadi perhatian setiap perusahaan karena dianggap perilaku yang merugikan atau memiliki potensi merugikan bagi organisasi dan anggotanya (Spector et al. dalam Diastama & Fajrianti, 2018). *Cyberloafing* dapat mengurangi produktivitas sebanyak 30% hingga 40% dan dapat merugikan perusahaan 54 miliar dolar Amerika per tahun (Conlin dalam Henle & Blanchard, 2008). Sebuah riset yang dilakukan di Amerika

Serikat memperkirakan bahwa *cyberloafing* dapat mengurangi produktivitas sekitar 85 miliar dolar Amerika setiap tahun bagi organisasi (Zakrzewski dalam Jung, 2019). Sebuah survei oleh Vault.com (dalam Henle & Blanchard, 2008) menunjukkan bahwa hampir 88% responden menjelajahi situs yang tidak terkait pekerjaan selama jam kerja, dengan 66% berselancar di mana saja antara sepuluh menit sampai satu jam dalam satu hari kerja. Sama halnya, 82% karyawan mengirim *e-mail* yang tidak terkait dengan pekerjaan selama jam kerja. Survei terbaru menemukan *cyberloafing* adalah gangguan yang paling umum di tempat kerja (Malachowski dalam Henle & Blanchard, 2008).

Dampak *cyberloafing* terhadap kinerja masih memiliki hasil yang tidak konsisten antar peneliti (Santos, 2016). Di satu sisi, *cyberloafing* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Vardi dan Wiener (1996) menyatakan bahwa *cyberloafing* merupakan sebuah perilaku yang buruk. Beberapa dampak negatif yang dialami oleh organisasi meliputi: (a) tindakan tidak disiplin, (b) terjadinya pemutusan hubungan kerja, (c) menurunnya reputasi perusahaan yang berujung pada kerugian organisasi miliaran dolar karena menurunnya produktivitas karyawan (Weatherbee, 2010). Penelitian yang dilakukan oleh Diana dan Nur (2013) menyatakan bahwa *cyberloafing* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain juga mengatakan bahwa semakin banyak waktu yang digunakan seorang karyawan dalam menggunakan internet bukan untuk kepentingan pekerjaan, akan mengurangi produktivitas karyawan tersebut (Bock & Ho, 2009).

Di sisi lain menunjukkan bahwa *cyberloafing* berdampak positif terhadap kinerja karyawan. *Cyberloafing* memungkinkan karyawan untuk beristirahat dari pekerjaan, dan akan berdampak positif pada kinerja karyawan (Lim & Chen, 2012).

Temuan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Quoquab, Halimah, dan Salam (2015) yang menyatakan bahwa menggunakan beberapa waktu di internet saat jam kerja berkontribusi untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Coker (2011) juga menyatakan bahwa karyawan yang menggunakan internet di tempat kerja pada waktu jam kerja memiliki kinerja yang lebih tinggi daripada karyawan yang tidak melakukannya. Berselancar di internet saat jam kerja biasanya merupakan kegiatan yang menyenangkan (Stanton dalam Santos, 2016) yang membuat karyawan bahagia dan mengurangi stres sehingga meningkatkan produktivitas mereka (Greengard dalam Santos, 2016).

Berdasarkan penelitian sebelumnya, terdapat temuan yang berbeda tentang dampak *cyberloafing* terhadap kinerja. Maka, menarik bagi peneliti untuk meneliti pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan, khususnya pada karyawan milenial. Selain itu, ide peneliti dalam melakukan penelitian ini merujuk pada penelitian yang dilakukan Irhamahayati et al. (2018). Penelitian tersebut menyarankan penelitian selanjutnya untuk meneliti tantangan digital dalam era saat ini dan pengaruhnya dengan kinerja karyawan milenial.

Dari penelitian sebelumnya, tampak bahwa pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja menunjukkan hasil yang beragam (Santos, 2016). Menurut Fakkar (2016) ketidakkonsistennya beberapa hasil tersebut penelitian diduga karena terdapat variabel lain yang dapat memengaruhi hubungan *cyberloafing* dan kinerja. Kemungkinan terdapat variabel moderator dalam hubungan antara *cyberloafing* dan kinerja. Variabel moderator adalah variabel yang dapat memperkuat, memperlemah, atau merubah arah dalam hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (Baron & Kenny, 1986).

Menurut Lim (2002) *cyberloafing* dapat dikategorikan sebagai sebuah perilaku. Perilaku yang dilakukan seseorang dapat ditengarai atau dipengaruhi oleh sifat kepribadian yang melekat pada individu tersebut (Stangor & Waling, 2018). Hal itu menyebabkan kepribadian dapat menjelaskan mengapa seseorang melakukan perilaku tertentu (Hogan dalam Prajogo, 2013). Feist dan Feist (2013) menyatakan bahwa kepribadian merupakan pola sifat yang relatif permanen dan karakteristik unik yang memberikan konsistensi dan individualitas pada perilaku seseorang. Terdapat lima sifat kepribadian menurut Goldberg (1990), yakni : (a) *openess*, (b) *conscientiousness*, (c) *extraversion*, (d) *agreeableness*, dan (e) *neuroticism*. Dari kelima tipe kepribadian, peneliti menduga *conscientiousness* dapat menjadi moderator dalam hubungan antara *cyberloafing* dan kinerja.

Ide mengenai variabel *conscientiousness* sebagai variabel moderator dilandasi oleh tiga pemikiran bahwa (a) kepribadian *conscientiousness* secara signifikan berhubungan dengan kinerja seseorang (Barrick & Mount, 1991; Hurtz & Donovan, 2000; Salgado, 1998); (b) kepribadian *conscientiousness* memiliki hubungan dengan *cyberloafing* (Jia & Jia, 2015; Kim, Triana, Chung, & Oh, 2016); dan (c) kepribadian *conscientiousness* pernah menjadi moderator dalam beberapa penelitian sebelumnya (Wagner, Barnes, Lim, & Ferris 2012; Abbas & Raja, 2019).

Beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa dari kelima dimensi kepribadian, *conscientiousness* adalah prediktor kinerja pekerjaan seseorang (Barrick & Mount, 1991; Hurtz & Donovan, 2000; Salgado, 1998). *Conscientiousness* secara konsisten diidentifikasi sebagai salah satu prediktor dalam mengukur kinerja seseorang (Barrick & Mount, 1991; Hassan, Akhtar, & Yilmaz, 2016). Penelitian yang dilakukan berkaitan dengan *conscientiousness* menunjukkan bahwa karakteristik ini dapat dikaitkan dengan kinerja. Alasannya

adalah bahwa individu yang memiliki *conscientiousness* yang tinggi merupakan individu yang terorganisir, dapat diandalkan, dan ambisius (Costa & McRae, 1992) dan telah terbukti menetapkan tujuan yang lebih sulit dalam bekerja, dan kemungkinan lebih kecil dalam menunda-nunda pekerjaan (Steel, 2007). Semua aspek tersebut diyakini dapat meningkatkan kinerja seseorang.

Selain itu, alasan selanjutnya mengapa *conscientiousness* dapat menjadi moderator pada hubungan ini adalah karena *conscientiousness* secara signifikan berhubungan negatif dengan *cyberloafing* (Jia & Jia, 2015; Kim, Triana, Chung, & Oh, 2016). Individu yang memiliki *conscientiousness* yang tinggi merupakan individu yang terorganisir, berhati-hati dalam bekerja, teliti, dapat diandalkan, ambisius dan telah terbukti lebih kecil dalam menunda-nunda pekerjaan (Steel, 2007), sehingga memungkinkannya untuk tidak melakukan *cyberloafing*.

Selanjutnya, *conscientiousness* juga pernah dijadikan sebagai moderator dalam beberapa penelitian sebelumnya. Misalnya penelitian Wagner et al. (2012) yang menjadikan *conscientiousness* menjadi moderator hubungan antara *interrupted sleep* (sering terbangun saat tidur) dan *cyberloafing*. Hasil penelitian Wagner et al. (2012) menyatakan bahwa *conscientiousness* dapat dijadikan moderator hubungan antara *interupted sleep* dan *cyberloafing*. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Abbas dan Raja (2019) menggunakan variabel *conscientiousness* sebagai moderator pada hubungan antara *challenge hindrance stressors* (tuntutan pekerjaan) dan hasil pekerjaan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pekerja dengan tingkat *conscientiousness* yang tinggi akan mempertahankan tingkat kinerja mereka ketika dihadapkan dengan tantangan yang lebih tinggi dan stresor penghalang. Berdasarkan kedua penelitian di atas

dapat disimpulkan bahwa variabel *conscientiousness* kemungkinan dapat dijadikan sebagai variabel moderator dalam penelitian ini.

Dengan demikian, peneliti berpendapat bahwa variabel *conscientiousness* dapat menjadi moderator dalam hubungan antara *cyberloafing* dan kinerja. Namun sampai saat ini, belum ada penelitian yang menjelaskan lebih lanjut mengenai hal ini berdasarkan kajian literatur yang dilakukan peneliti. Maka dari itu penelitian ini dilakukan, untuk menguji peran *conscientiousness* sebagai moderator pada hubungan antara *cyberloafing* dan kinerja karyawan milenial.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di latar belakang masalah, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan rumusan masalah sebagai berikut: Apakah *conscientiousness* dapat berperan sebagai moderator pada hubungan antara *cyberloafing* dan kinerja karyawan milenial?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji peran *conscientiousness* sebagai moderator pada hubungan antara *cyberloafing* dan kinerja karyawan milenial.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang telah dilakukan diharap dapat bermanfaat dalam teoritis maupun praktis, yakni :

1.4.1 Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan berguna untuk pengembangan ilmu dan pengetahuan tentang Psikologi dalam bidang Psikologi industri dan organisasi baik untuk para

akademisi maupun masyarakat umum lainnya serta dapat digunakan sebagai referensi dan tambahan literatur bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian serupa.

1.4.2 Manfaat Praktis

Peneliti berharap penelitian yang telah dilakukan dapat menjadi bahan pertimbangan partisipan yang merupakan karyawan untuk menghindari *cyberloafing* selama jam kerja. Kemudian peneliti berharap penelitian ini berguna bagi perusahaan dalam mencari karyawan baru. Terakhir, peneliti berharap penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan untuk divisi *human resources development* (HRD) dalam membuat kebijakan yang sesuai dengan harapan karyawan milenial di tempat kerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini secara umum dibagi menjadi lima bagian. Bab pertama yaitu pendahuluan yang berisi: (a) latar belakang masalah penelitian mengenai peran *conscientiousness* sebagai moderator pada hubungan antara *cyberloafing* dan kinerja pada karyawan milenial, (b) rumusan masalah, (c) tujuan penelitian, dan (d) manfaat penelitian baik secara teoretis maupun praktis. Bab kedua yaitu kajian teori, yang terdiri dari teori yang berkaitan dengan (a) kinerja, (b) *cyberloafing*, (c) *conscientiousness*, (d) generasi milenial dan (d) kerangka berpikir serta hipotesis penelitian. Bab ketiga yaitu metode penelitian, yang terdiri dari: (a) partisipan penelitian, (b) jenis penelitian, (c) *setting* dan instrumen penelitian, (d) pengukuran, serta (e) prosedur penelitian. Bab keempat yaitu hasil penelitian dan analisis data yang terdiri dari: (a) gambaran data penelitian, (b) uji hipotesis, dan (c) analisis tambahan. Terakhir, bab kelima berisi

(a) kesimpulan, (b) diskusi dan (c) saran khususnya yang berkaitan dengan manfaat teoretis dan manfaat praktis.

BAB V

SIMPULAN, DISKUSI, DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisa data yang diperoleh dari tiga perusahaan di bidang manufaktur daerah Kota Tangerang, dapat disimpulkan bahwa: (a) gambaran *cyberloafing* partisipan tergolong rendah, (b) gambaran kinerja partisipan penelitian tergolong tinggi, dan (c) gambaran *conscientiousness* partisipan dalam penelitian ini tergolong tinggi. Selanjutnya, berdasarkan hasil analisis data melalui uji regresi didapatkan hasil bahwa *cyberloafing* memiliki pengaruh negatif dengan kinerja karyawan milenial. Selain itu, *conscientiousness* tidak terbukti berperan sebagai moderator pada hubungan antara *cyberloafing* dan kinerja karyawan milenial.

Dalam penelitian ini, peneliti juga melakukan uji data tambahan dan diperoleh hasil yaitu usia berhubungan negatif dengan *cyberloafing*. Selain itu, jenis kelamin dan lama bekerja juga memiliki hubungan negatif *cyberloafing*. Peneliti juga melakukan uji regresi setiap dimensi *cyberloafing* terhadap setiap dimensi kinerja.

hasil dari pengujian ini adalah terdapat dua hal yang menjadi perhatian peneliti: (a) variabel *cyberloafing* tidak berpengaruh terhadap dimensi *contextual performance*, dan (b) dimensi *non-work e-mail-cyberloafing* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

5.2 Diskusi

Dalam diskusi penelitian, hal yang ingin peneliti bahas antara lain: (a) data deskriptif variabel, (b) hasil penelitian, (c) hasil analisis uji data tambahan, dan (d) keterbatasan dalam penelitian.

Pertama, penelitian ini memiliki tiga variabel, yaitu: (a) *cyberloafing*, (b) kinerja, dan (c) *conscientiousness*. Dalam penelitian ini, partisipan memiliki tingkat *cyberloafing* yang rendah. Peneliti menduga *cyberloafing* dapat disebabkan oleh tingkat kepribadian *conscientiousness* seseorang. Menurut Jia dan Jia (2015) *conscientiousness* memiliki pengaruh negatif secara signifikan terhadap *cyberloafing*. Sesuai dengan pernyataan Jia dan Jia (2015), gambaran *conscientiousness* partisipan penelitian tergolong tinggi. Kemudian gambaran kinerja partisipan penelitian tergolong tinggi. Peneliti menduga bahwa rendahnya *cyberloafing* partisipan memengaruhi tingkat kinerja partisipan. Hal tersebut didukung hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa semakin rendah *cyberloafing* karyawan, maka semakin tinggi kinerjanya di tempat kerja.

Selanjutnya, tujuan penelitian ini ialah untuk melihat adakah peran *conscientiousness* sebagai moderator pada hubungan antara *cyberloafing* dan kinerja karyawan milenial. Langkah pertama untuk mengetahui peran moderator dalam suatu hubungan, yaitu variabel independen (*cyberloafing*) harus memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (kinerja). Dari hasil regresi yang dilakukan,

ditemukan bahwa *cyberloafing* mampu secara negatif memprediksi kinerja karyawan milenial. Karyawan yang sering melakukan *cyberloafing* di tempat kerja akan mengakibatkan menurunnya kinerja mereka di tempat kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya pengaruh negatif antara *cyberloafing* dengan kinerja (Vardi & Wiener, 1996; Weatherbee, 2010; Diana & Nur, 2013; Bock & Ho, 2009).

Langkah selanjutnya adalah peneliti melakukan pengujian peran *conscientiousness* sebagai moderator pada hubungan antara *cyberloafing* dan kinerja karyawan milenial. Hasil yang didapatkan dari pengujian tersebut adalah *conscientiousness* tidak terbukti berperan sebagai moderator pada hubungan antara *cyberloafing* dan kinerja karyawan milenial. Dengan kata lain, *conscientiousness* tidak berperan dalam memperkuat atau memperlemah hubungan antara *cyberloafing* dan kinerja partisipan. Hasil ini tidak sejalan dengan *theory of planned behavior* yang menjelaskan bahwa *conscientiousness* dapat menjadi variabel pendukung keyakinan seseorang dalam memunculkan suatu perilaku kerja. Peneliti memiliki dua pemikiran mengapa hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hipotesis peneliti.

Pemikiran pertama, peneliti menduga bahwa karyawan yang menjadi partisipan penelitian ini memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi di perusahaan tempatnya bekerja. Hal ini sesuai dengan *social exchange theory* yang didukung oleh pernyataan Konovsky dan Pugh (1994) bahwa ketika karyawan telah puas terhadap pekerjaannya, mereka akan membalaunya. Sehingga karyawan yang puas dengan perusahaannya berusaha untuk membalaunya dengan cara memberikan kinerja yang terbaik kepada perusahaan di mana salah satunya adalah menghindari perilaku bermalas-malasan selama jam kerja (*cyberloafing*).

Jadi dapat disimpulkan bahwa hal yang memengaruhi perilaku karyawan adalah kepuasan kerja, bukan sifat kepribadian. Hal ini didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa sifat kepribadian dan kepuasan kerja tidak memiliki hubungan (Pratama, Pali, & Nurcahyo, 2012), dan merupakan dua variabel yang berbeda. Sehingga peneliti menduga bahwa kepuasan kerja dapat menjadi variabel yang memengaruhi hubungan antara *cyberloafing* dan kinerja.

Selanjutnya, alasan kedua adalah karena terdapat faktor situasi yang mengharuskan seseorang untuk memberikan kinerja yang maksimal kepada perusahaan sehingga melemahkan hubungan antara faktor sifat kepribadian dan perilaku karyawan tersebut. Hal ini dapat dijelaskan dalam *situasional strength theory* di mana terdapat faktor situasional yang dapat memberikan tekanan psikologis pada individu untuk menahan diri dari tindakan tertentu sehingga dapat melemahkan faktor kepribadian individu (Meyer, Dalal, & Hermida, 2010).

Dugaan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Weiss dan Adler (dalam Meyer et al., 2010) yang menyatakan bahwa faktor situasi yang kuat dapat meredam hubungan antara kepribadian dan perilaku. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Meyer, Dalal, dan Bonaccio (dalam Meyer et al., 2010) menemukan bahwa hubungan antara *conscientiousness* dan kinerja mampu dilemahkan dengan dorongan faktor situasional yaitu *job-related error* (kesalahan yang dilakukan karyawan dalam bekerja). Semula kepribadian dan kinerja memiliki hubungan yang signifikan. Namun setelah ada faktor situasional, hubungan keduanya menjadi tidak signifikan. Oleh sebab itu peneliti menduga bahwa faktor situasional berperan dalam menghilangkan hubungan kepribadian terhadap kinerja.

Berdasarkan kesimpulan yang didapatkan dari penelitian Meyer et al. (2010), diduga partisipan dalam penelitian ini memiliki faktor situasional yang kuat, sehingga dapat memengaruhi perilaku kerja mereka dalam organisasi. Contoh faktor situasional adalah: (a) kebijakan perusahaan (rangkaian konsep yang diterapkan perusahaan), (b) iklim organisasi (keadaan dan karakteristik lingkungan kerja), dan (c) *reward* (bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan)/*punishment* (bentuk hukuman yang diberikan saat karyawan melakukan kesalahan). Partisipan yang memiliki faktor situasional yang kuat, mereka akan berusaha untuk memberikan kinerja yang terbaik dalam perusahaan tempat mereka bekerja dan akan menghindari perilaku yang dapat merugikan sekaligus menurunkan kinerja mereka seperti *cyberloafing*.

Penelitian ini juga menguji setiap dimensi *cyberloafing* terhadap dimensi-dimensi kinerja. Hasil dari pengujian ini adalah terdapat satu dimensi *cyberloafing* yang tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja, yaitu dimensi *non-work e-mail cyberloafing*. Berdasarkan riset yang dilakukan oleh perusahaan riset comScore (dalam Tempo.co, 2010) menyatakan bahwa rata rata milenial lebih memilih mengirimkan pesan melalui jejaring sosial, seperti ‘Facebook’ dan ‘Twitter’ ketimbang *e-mail* dengan alasan kepraktisan dan kemudahan dalam digunakan. Hal tersebut membuat karyawan jarang melakukan perilaku *non-work e-mail cyberloafing* selama jam kerja sehingga perilaku tersebut tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, peneliti juga menemukan bahwa *cyberloafing* tidak memiliki pengaruh terhadap dimensi kinerja, yaitu *contextual performance*. Menurut Ariani (2010), menyatakan bahwa *contextual performance* sering disebut sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB) yang diartikan kegiatan yang dilakukan

karyawan dan berada di luar persyaratan formal dalam pekerjaan mereka yang bersifat bebas, sukarela, dan penting bagi kinerja dan keefektifan organisasi. OCB muncul dari dalam individu berupa keinginannya dalam memberikan kontribusi bagi organisasi. Contoh dari perilaku ini meliputi: (a) bantuan pada teman kerja untuk meringankan beban kerja mereka, (b) tidak banyak istirahat, (c) melaksanakan tugas yang tidak diminta, dan (d) membantu orang lain untuk menyelesaikan masalah (Kusumajati, 2014). Sedangkan *cyberloafing* adalah tindakan karyawan yang menggunakan internet perusahaan mereka untuk keperluan pribadi dan yang tidak terkait dengan pekerjaan selama jam kerja (Lim, 2002).

Tidak ada pengaruh antara *cyberloafing* dan *contextual performance* / OCB ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cinar dan Karcioğlu (dalam Fakkar, 2016). Menurut Organ dan Ryan (dalam Ariani, 2010), perilaku OCB lebih dipengaruhi oleh faktor sifat kepribadian dibanding faktor kemampuan atau pengalaman. Hal ini sejalan dengan beberapa penelitian yang menyatakan bahwa *conscientiousness* memiliki pengaruh signifikan terhadap *contextual performance* seseorang (Barrick & Mount, 1991; Hurtz & Donovan, 2000; Salgado, 1998)

Hal lain yang perlu didiskusikan dalam penelitian ini adalah keterbatasan dalam penelitian ini. Peneliti memahami bahwa setiap penelitian pasti memiliki keterbatasan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori generasi Karl Mannheim dan Zemke et al. (dalam BPS, 2018) yang memiliki rentang usia kelahiran 1980 sampai 2000. Namun Oblinger dan Oblinger (2005) memberikan pendapat lain mengenai rentang usia generasi milenial. Oblinger dan Oblinger (2005) menyatakan bahwa generasi Y atau milenial merupakan generasi yang lahir di rentang tahun 1981 sampai 1995. Kemudian untuk individu yang lahir

setelah tahun 1995, disebut *post millenials* atau lebih disebut generasi Z. Kedua generasi tersebut memiliki karakteristik, pandangan, dan cara berpikir yang berbeda karena kedua generasi tersebut lahir pada masa yang berbeda (Subandowo, 2017). Perbedaan karakteristik dari kedua generasi tersebut mungkin dapat berpengaruh terhadap hasil penelitian ini. Keterbatasan penelitian selanjutnya adalah pengumpulan data kinerja hanya melalui *self report* dan bukan berdasarkan data perusahaan. *Self report* rentan terhadap terjadinya kekeliruan dan memberikan jawaban yang tidak sebenar-benarnya (Schwarz dalam Fakkar, 2016). Perbedaan persepsi saat menginterpretasikan pertanyaan dikarenakan keterbatasan peneliti dalam memberikan penjelasan kepada partisipan juga dapat menjadi keterbatasan dalam penelitian ini (Schwarz dalam Fakkar, 2016). Kelemahan selanjutnya adalah selama penyebaran data peneliti mendapat halangan, yang kemudian berpengaruh terhadap minimnya partisipan penelitian yang didapat peneliti, sehingga dapat memengaruhi hasil penelitian (Back & Ho, 2009). Penelitian yang dilakukan peneliti seiring dengan mewabahnya pandemi virus corona sehingga terdapat perusahaan yang membuat kebijakan untuk bekerja dari rumah (*work from home*). Hal tersebut membuat banyak karyawan yang tidak peka dengan kuesioner yang disebar oleh peneliti sehingga berpengaruh kepada jumlah partisipan dalam penelitian ini.

5.3 Saran

Penelitian ini memiliki dua jenis saran yaitu: (a) saran teoritis dan (b) saran praktis.

5.3.1 Saran Teoritis

Saran terkait manfaat teoritis adalah melakukan perbaikan dari penelitian yang ada saat ini untuk pengembangan ilmu dan pengetahuan tentang Psikologi, khususnya dalam bidang Psikologi industri dan organisasi. Penelitian saat ini masih menggunakan tiga perusahaan. Diharapkan pada penelitian selanjutnya, dapat menggunakan perusahaan yang lebih banyak lagi agar dapat hasil yang diperoleh dapat menggenaralisasikan karakter generasi milenial (Rachman, Wilopo, & Mawardi, 2018), sehingga dapat melakukan analisis data secara mendalam dan mendapatkan hasil yang diinginkan (Duhita & Daellenbach, 2016).

Pada penelitian ini peneliti hanya menggunakan satu variabel sifat kepribadian saja yaitu *conscientiousness* sebagai moderator pada hubungan antara *cyberloafing* dan kinerja karyawan milenial. Menurut Meyer et al. (2010) terdapat variabel lain di luar sifat kepribadian yang dapat memengaruhi hubungan antara *cyberloafing* dan kinerja, contohnya adalah iklim organisasi. Variabel iklim organisasi terbukti memiliki hubungan positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Tantowi & Astuti, 2016), serta iklim organisasi dapat menjadi variabel moderator dalam hubungan antara stres kerja dan prestasi kerja seseorang (Abdillah, Anita, & Anugerah, 2016). Penelitian selanjutnya diharapkan untuk meneliti variabel tersebut dalam hubungan *cyberloafing* dan kinerja.

5.3.2 Saran Praktis

Saran peneliti terhadap divisi HRD perusahaan terkait adalah menyeleksi kandidat berdasarkan faktor kepribadian, khususnya *conscientiousness*, yaitu

dengan memilih calon karyawan yang memiliki tingkat *conscientiousness* tinggi karena dalam penelitian ini tingkat kepribadian *conscientiousness* seseorang berpengaruh terhadap kinerjanya di perusahaan. Peneliti juga mendapatkan hasil bahwa semakin tinggi kinerja individu, maka dapat disimpulkan bahwa individu tersebut akan jarang terlibat dalam kegiatan *cyberloafing*.

Selanjutnya, untuk karyawan yang memiliki tingkat *conscientiousness* rendah yang sudah dan masih bekerja di perusahaan, pihak divisi HRD dapat menciptakan satu sistem yang dapat mendorong situasi kerja yang kompetitif sehingga karyawan dengan tingkat *conscientiousness* rendah mampu memiliki kinerja yang maksimal terhadap perusahaan, misalnya menerapkan target pencapaian yang lebih tinggi dari sebelumnya dengan diimbangi oleh pemberian hadiah bagi karyawan yang berprestasi.

Dalam penelitian ini, peneliti juga berharap penelitian ini dapat memberikan pemahaman kepada karyawan milenial mengenai dampak *cyberloafing* terhadap kinerja. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan mampu menjadi pertimbangan karyawan milenial dalam melakukan *cyberloafing*.

ABSTRACT

Sammuel Pranyoto Jati (705160042)

The Moderating Role of Conscientiousness on the Relationship between Cyberloafing and Performance among Millenial Employees; Bonar Hutapea, M.Si. & Daniel Lie, S.Psi., M.Psi., Psi. Undergraduate Program in Psychology, Universitas Tarumanagara, (i-ix; 56 pages).

The aim of this study is to explore the role of conscientiousness as a moderator in the relationship between cyberloafing and performance among millennial employees. Participants were required to fill up online questionnaire to measure all three variables. This study used multiple regression analysis to test the hypothesis of 105 participants from three manufacturing companies. In this study, researchers used the MRA (Moderated Regression Analysis) method to measure the role of the moderator. The first result indicated that role of conscientiousness as moderator in relationship between cyberloafing and performance among millennial employees was not significant. Then, subsequent result suggested that cyberloafing had a negative impact on the performance of millennial employees. This study also discusses practical implications especially for companies and improvements for future research.

Keywords : cyberloafing, conscientiousness, performance, millennial employees, moderator, moderated regression analysis

Daftar Pustaka

- Abbas, M., & Raja, U. (2019). Challenge-hindrance stressors and job outcomes: The moderating role of conscientiousness. *Journal of Business and Psychology*, 34(2), 189-201. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9535-z>
- Abdillah, M. R., Anita, R., & Anugerah, R. (2016). Dampak iklim organisasi terhadap stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 20(1), 121-141. Diunduh dari <https://media.neliti.com/media/publications/113916-ID-dampak-iklim-organisasi-terhadap-stres-k.pdf>
- Ahmad, Z., & Jamaluddin, H. (2009). Employees' attitude toward cyberloafing in Malaysia. In *Creating Global Economies through Innovation and Knowledge Management Theory and Practice - Proceedings of the 12th International Business Information Management Association Conference, IBIMA 2009*.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Ali, H., & Purwandi, L. (2017). *Milenial nusantara*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ariani, D. W. (2010). Hubungan kinerja tugas dan kinerja kontekstual dengan kepuasan kerja, komitmen dan kepribadian. *Kinerja*, 14(2), 165-181. Diunduh dari <http://ojs.uajy.ac.id/index.php/kinerja/article/viewFile/46/21>
- Asharini, N. A., Hardiyastuti, S., & Irham, I. (2018). The impact of quality of work life and job satisfaction on employee performance of PT. Madubaru PG-PS Madukismo. *Agro Ekonomi*. <https://doi.org/10.22146/ae.31491>
- Badan Pusat Statistik. (2018). *Statistik gender tematik: Profil generasi milenial Indonesia*. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychology research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>

- Barrick, M. R., Stewart, G. L., & Piotrowski, M. (2002). Personality and job performance: Test of the mediating effects of motivation among sales representatives. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 43. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.43>
- Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior*, 24(3), 1067-1084. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2007.03.008>
- Bock, G. W., & Ho, S. L. (2009). Non-work related computing (NWRC). *Communications of the ACM*, 52(4), 124-128. <https://doi.org/10.1145/1498765.1498799>
- 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. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2011.00272.x>
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Normal personality assessment in clinical practice: The NEO Personality Inventory. *Psychological Assessment*, 4(1), 5. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.4.1.5>
- Diana, N., & Nur, F. (2013). Pengaruh cyberloafing terhadap kinerja karyawan melalui organizational citizenship behavior. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(1). Diunduh dari <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/1507>
- Diastama, S., & Fajrianti, (2018). Pengaruh cyberloafing terhadap task performance pada karyawan generasi Y TVRI Jawa Timur. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 7(1), 81-91. Diunduh dari <http://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-jpio37a728aa7cfull.pdf>
- Duhita, S., & Daellenbach, U. (2016). Is loafing at work necessarily detrimental? A study of loafing, job productivity and satisfaction. *Academy of Management Proceedings*. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2016.15471abstract>
- Fajaria. (2018). *Pemimpin yang baik membuat karyawan nyaman dan kinerja perusahaan semakin bagus*. Diunduh dari <https://www.kompasiana.com/fajaria98559/5b3de044cf01b40c1f7aa6f4/pemimpin-yang-baik-membuat-karyawan-nyaman-dan-kinerja-perusahaan-semakin-bagus?page=all>
- Fakkar, E. J. (2016). *Uji peran kepribadian conscientiousness sebagai variabel moderator hubungan antara perilaku cyberloafing dan organizational citizenship behavior (OCB)* (Thesis). Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia.
- Fayard, J. V., Roberts, B. W., Robins, R. W., & Watson, D. (2012). Uncovering the affective core of conscientiousness: The role of self-conscious emotions. *Journal of Personality*, 80(1), 1-32. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2011.00720.x>

- Feist, J., Feist, G. J., & Robert. (2013). *Theory of personality* (9th ed.). New York, NY: The Free Press
- George, J. M., & Jones, G. R. (2011). *Understanding and managing organizational behavior*. Upper Saddle River: Pearson Prentice Hall. Diunduh dari https://www.homeworkmarket.com/sites/default/files/q5/13/09/understanding_and_managing_organizational_behavior_6th_edit....pdf
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative" description of personality": the big-five factor structure. *Journal of personality and social psychology*, 59(6), 1216. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.59.6.1216>
- Hassan, S., Akhtar, N., & Yilmaz, A. K. (2016). Impact of the conscientiousness as personality trait on both job and organizational performance. *Journal of Managerial Sciences*, 10(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1109/MC.2005.339>
- 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. Diunduh dari https://www.jstor.org/stable/40604617?seq=1#metadata_info_tab_contents
- Hollinger, R. C., & Clark, J. P. (1982). Formal and informal social controls of employee deviance. *Sociological Quarterly*, 23(3), 333-343. <https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.1982.tb01016.x>
- Hurtz, G. M., & Donovan, J. J. (2000). Personality and job performance: The Big Five revisited. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 869. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.6.869>
- IDN Research Institute. (2019). *Indonesia millennial report 2019 : Memahami perilaku Indonesia*. Diunduh dari <https://www.idntimes.com/indonesiamillennialreport2019>
- Irhamahayati., Hermawan, A., Hubeis, M., & Djohar, S. (2018). Work environment and its relationship with performance from millennial's perspective. *European Journal of Business and Management*, 10(35), 88-96. Diunduh dari https://www.researchgate.net/publication/330666528_Work_Environment_and_its_Relationship_with_Performance_from_Millennial's_Perspective
- Jandaghi, G., Alvani, S. M., Zarei Matin, H., & Fakheri Kozekanan, S. (2015). Cyberloafing management in organizations. *Iranian Journal of Management Studies*, 8(3), 335–349. <https://doi.org/10.22059/ijms.2015.52634>
- Jayani, D. H. (2019). *Jumlah penduduk Indonesia 269 juta jiwa, terbesar keempat di dunia*. Diunduh dari <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/04/29/jumlah-penduduk-indonesia-269-juta-jiwa-terbesar-keempat-dunia>

- Jia, R., & Jia, H. (2015). An individual trait-based investigation of employee cyberloafing. *Journal of Information Technology Management*, 26(1), 58-71. Diunduh dari <https://pdfs.semanticscholar.org/b951/f6966694edc295bbd692b8872e26b5fdf564.pdf>
- Jung, J. (2019). Millennial cyberloafing: *Why it's costly & how to approach the problem*. Diunduh dari <http://worksciencecenter.gatech.edu/millennialcyberloafing-why-its-costly-how-approach-problem>
- Kan, M. P. H., & Fabrigar, L. R. (2017). Theory of planned behavior. In *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*, 1-8. https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8_1191-1
- Kim, K., del Carmen Triana, M., Chung, K., & Oh, N. (2016). When do employees cyberloaf? An interactionist perspective examining personality, justice, and empowerment. *Human Resource Management*, 55(6), 1041-1058. <https://doi.org/10.1002/hrm.21699>
- Konovsky, M. A., & Pugh, S. D. (1994). Citizenship behavior and social exchange. *Academy of Management Journal*, 37(3), 656–669 <https://doi.org/10.2307/256704>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., van Buuren, S., van der Beek, A. J., & de Vet, H. C. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 62(1), 6-28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet Henrica, C. W., & van der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856-866. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>
- Kusumajati, D. A. (2014). Organizational citizenship behavior (OCB) karyawan pada perusahaan. *Humaniora*, 5(1), 62-70. Diunduh dari <https://journal.binus.ac.id/index.php/Humaniora/article/view/2981/3175>
- Lie, D. (2016). *Peran kecerdasan kecerdasan budaya sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepribadian openness to experience dan kepuasan kerja ekspatriat* (Thesis). Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia.

- Lim, V. K. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(5), 675-694. <https://doi.org/10.1002/job.161>
- Lim, V. K. G., & Chen, D. J. Q. (2012). Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work?. *Behaviour and Information Technology*, 31(4), 343–353. <https://doi.org/10.1080/01449290903353054>
- Lim, V. K., Teo, T. S., & Loo, G. L. (2002). How do I loaf here? Let me count the ways. *Communications of the ACM*, 45(1), 66-70. <https://doi.org/10.1145/502269.502300>
- Liu, C., Liu, Y., Mills, M. J., & Fan, J. (2013). Job stressors, job performance, job dedication, and the moderating effect of conscientiousness: A mixed-method approach. *International Journal of Stress Management*, 20(4), 336-363. <https://doi.org/10.1037/a0034841>
- Maharani, Dian. (2015). *Kecanduan internet berdampak buruk bagi kesehatan*. Diunduh dari <https://money.kompas.com/read/2015/08/08/161852923/Kecanduan.Internet.Berdampak.Buruk.bagi.Kesehatan>
- Messarra, L. C., Karkoulian, S., & McCarthy, R. (2011). To restrict or not to restrict personal internet usage on the job. *Education, Business and Society: Contemporary Middle Eastern Issues*, 4(4), 253-266. <https://doi.org/10.1108/17537981111190042>
- Meyer, R. D., Dalal, R. S., & Hermida, R. (2010). A Review and synthesis of situational strength in the organizational sciences. *Journal of Management*, 36(1), 121-140. <https://doi.org/10.1177/0149206309349309>
- Nasution, F. N., Mariatin, E., & Zahreni, S. (2018). The influence of career development and organizational culture on employee performance. *International Journal of Scientific Research and Management*, 6(01). <https://doi.org/10.18535/ijsr/v6i1.e109>
- Oblinger, D. and Oblinger, J., Eds. (2005). *Educating the net gen*. Washington: Educause.
- Prajogo, W. (2013). Conscientiousness and emotional stability as moderators to the influence of transactional leadership to in-role and extra-role performance. *International Journal of Business and Commerce*, 5(6), 65-78. Diunduh dari <https://www.ijbcnet.com/5-6/IJBC-16-5608.pdf>
- Pratama, D. A., Pali, M., & Nurcahyo, F. A. (2012). Pengaruh kepribadian berdasarkan the big five personality terhadap kepuasan kerja karyawan hotel. *Jurnal Gema Aktualita*, 1(1), 57-67. Diunduh dari <http://dspace.uphsurabaya.ac.id:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/42/PENGARUH%20KEPRIBADIAN%20BERDASARKAN%20THE%20BI>

G%20FIVE%20PERSONALITY%20TERHADAP%20KEPUASAN%20KE
RJA%20KARYAWAN%20HOTEL%20.pdf?sequence=1

- Puspasari, Novita. (2017). *Memahami milenial*. Diunduh dari <https://geotimes.co.id/opini/memahami-milenial/>
- Putra, Y. S. (2016). Theoretical review: Teori perbedaan generasi. *Jurnal Ilmiah Among Makarti*, 9(18). Diunduh dari <http://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/view/142>
- Quoquab, F., Salam, Z. A., & Halimah, S. (2015). Does cyberloafing boost employee productivity?. *2nd International Symposium on Technology Management and Emerging Technologies, ISTMET 2015 - Proceeding*, 119–122. <https://doi.org/10.1109/ISTMET.2015.7359013>
- Rachman, A., Wilopo, W., & Mawardi, M. K. (2018). Business model and business model environment (study of startup company, Zeemi). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(1), 215-223. Diunduh dari <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2565>
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management journal*, 38(2), 555-572. <https://doi.org/10.2307/256693>
- Rothmann, S., & Coetzer, E. P. (2003). The big five personality dimensions and job performance. *SA Journal of Industrial Psychology*, 29(1), 68-74. <https://doi.org/10.4102/sajip.v29i1.88>
- Salgado, J. F. (1998). Big five personality dimensions and job performance in army and civil occupations: A European perspective. *Human Performance*, 11(2-3), 271-288. https://doi.org/10.1207/s15327043hup110_2&3_8
- Santos, A, S, T. (2016). *Impact of cyberloafing and physical exercise on performance : an experimental research* (Thesis). ISCTE Business School. Diunduh dari https://repositorio.iscteul.pt/bitstream/100_71/13616/1/Tese_FINAL.pdf
- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan evaluasi kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). Performance: Concept, theory, and predictors. *Psychological Management of Individual Performance*. <https://doi.org/doi.org/10.1002/0470013419.ch1>
- Sonnentag, S., Volmer, J., & Spychala, A. (2008). Job performance. *The Sage Handbook of Organizational Behavior*, 1, 427-447. <https://doi.org/10.4135/9781849200448.n24>
- Soto, C. J. (2018). *Big Five personality traits*. In M. H. Bornstein, M. E. Arterberry, K. L. Fingerman, & J. E. Lansford (Eds.), *The SAGE encyclopedia of*

- lifespan human development.* Thousand Oaks, CA: Sage.
<https://doi.org/10.4135/9781506307633.n93>
- Stangor, C., & Walinga, J. (2019). *Introduction to psychology-1st Canadian edition*. Diunduh dari <https://opentextbc.ca/introductiontopsychology>
- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.133.1.65>
- Subandowo, M. (2017). Peradaban dan produktivitas dalam perspektif bonus demografi serta generasi Y dan Z. *Sosiohumanika*, 10(2), 191-208. Diunduh dari <http://journals.mindamas.com/index.php/sosiohumanika/article/viewFile/920/830>
- Tantowi, R., & Astuti, W. A. (2017). Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank danamon simpan pinjam unit metro. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 2(2), 134-145. Diunduh dari <https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/JurnalBisnis/article/view/712/462>
- Tempo.co. (2010). *Layanan email mulai ditinggalkan*. Diunduh dari <https://tekno.tempo.co/read/302079/layanan-email-mulai-ditinggalkan>
- Tendean, N. (2020). *Peran kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja dengan afek positif sebagai mediator* (Manuscript in preparation). Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia.
- Vardi, Y., & Wiener, Y. (1996). Misbehavior in organizations: A motivational framework. *Organization Science*, 7(2), 151-165. <https://doi.org/10.1287/orsc.7.2.151>
- Wagner, D. T., Barnes, C. M., Lim, V. K., & Ferris, D. L. (2012). Lost sleep and cyberloafing: Evidence from the laboratory and a daylight saving time quasi-experiment. *Journal of Applied Psychology*, 97(5), 1068. <https://doi.org/10.1037/a0027557>
- Weatherbee, T. G. (2010). Counterproductive use of technology at work: Information & communications technologies and cyberdeviancy. *Human Resource Management Review*, 20(1), 35–44. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.03.012>
- Widhiastuti, H. (2010). Analisis kepribadian dan kinerja perilaku account officer jasa keuangan. *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, 12(1), 1-23. Diunduh dari <https://repository.usm.ac.id/files/journalnas/F002/20170518020054-ANALISIS-KEPRIBADIAN-dan-KINERJA-PERILAKU-ACCOUNT-OFFICER-JASA-KEUANGAN.pdf>