

Analisis Pengaruh *Role Overload*, *Role Ambiguity*, dan *Role Conflict* Terhadap Perilaku *Cyberloafing*

Herawati Rosalinda¹, Raully Sijabat², Noni Setyorini³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang^{1,2,3}
hera.rosalinda1997@gmail.com¹, raulysijabat@upgris.ac.id²,
nonisetyorini@upgris.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to examine the factors that influence employee cyberloafing behavior. The population in this study were all employees with a total sample of 127 respondents. The variables in this study are role overload (X1), role ambiguity (X2), role conflict (X3), and cyberloafing behavior (Y). The data collection technique uses the total sampling method by distributing questionnaires directly to employees. The analysis used is regression analysis using SPSS 20. The results of this study indicate that role overload, rolambiguity, and role conflict affect cyberloafing behavior.

Keywords: *Role overload, Role ambiguity, Role conflict, Cyberloafing.*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* karyawan. Populasi survei adalah seluruh karyawan dengan jumlah sampel sebanyak 127 responden. Variabel dalam penelitian ini adalah *role overload* (X1), *role ambiguity* (X2), *role conflict* (X3), dan perilaku *cyberloafing* (Y). Metode pengumpulan data menggunakan metode full sampling yang menyebarkan kuesioner langsung kepada karyawan. Analisis yang digunakan menggunakan analisis regresi dengan SPSS 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *role overload*, *role ambiguity*, dan *role conflict* berpengaruh pada perilaku *cyberloafing*.

Kata Kunci: Kelebihan peran, Ambiguitas peran, Konflik peran, Cyberloafing

PENDAHULUAN

Di era modern seperti sekarang banyak perihal yang bisa diperoleh dari pemakaian internet, tidak hanya dampak positif terdapat pula dampak negatif dari pemakaian internet itu sendiri. Salah satu contoh dampak positif penggunaan internet dalam organisasi adalah dapat mengurangi anggaran produksi, mempercepat waktu daur produksi, dan memudahkan akses informasi bagi organisasi. Namun menurut (Anandarajan & Simmers, 2005), internet juga memiliki dampak negatif, seperti memberikan karyawan akses yang lebih luas ke "tempat bermain" seperti browsing, media sosial, chat, streaming, dan permainan online. Semua kegiatan ini dapat disebut sebagai *cyberloafing*.

PT. Bapa Tama Rahayu adalah perusahaan berbadan hukum jasa yang bergerak di bidang pengendalian dan pembasmian hama, yang beralamat di Jalan Puri Anjasmoro Blok P9 No. 30A Tawang Sari, Semarang Barat. Hasil *pre-study* yang telah dilakukan terhadap 35 orang responden pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa lebih dari 77% setuju telah menggunakan fasilitas internet perusahaan guna mengakses kepentingan pribadi yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

Mengacu pada penjabaran hasil penelitian terdahulu ditemukan adanya *research gap* bahwa terdapat perbedaan hasil penelitian antar peneliti. Dengan beberapa permasalahan ini yaitu adanya fenomena gap dan riset gap, penulis bertujuan melakukan penelitian tentang pengaruh *role overload*, *role ambiguity*, dan *role conflict* terhadap perilaku *cyberloafing*.

TINJAUAN PUSTAKA

Cyberloafing

Cyberloafing ialah perilaku kontraproduktif yang menyimpang dari norma organisasi dan dapat membebankan biaya pada organisasi (Azizah, 2019) Husna et al (2020) menunjukkan bahwa ketika karyawan bosan bekerja, mereka cenderung mencari aktivitas lain, termasuk penggunaan Internet perusahaan untuk tujuan pribadi yang tidak terkait dengan pekerjaan, yang disebut *cyberloafing*.

Role Overload

Role overload ialah suatu keadaan di mana seorang karyawan diharuskan untuk melakukan lebih banyak pekerjaan dari yang seharusnya dalam jangka waktu yang telah ditentukan (Henle & Blanchard, 2008). Hambali et al (2016) *Role overload* ialah ketika seorang karyawan memiliki beban kerja yang sangat berat dan melebihi kapasitas dan waktu yang dimilikinya. Bolino dan Turnley (2005) Beban kerja timbul ketika seorang karyawan memiliki banyak tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang sangat singkat dan melebihi kemampuannya. Karena terlalu banyak tugas yang harus dilakukan, hal tersebut dapat menyebabkan kelelahan, baik secara fisik maupun mental, dan menimbulkan rasa jenuh dan stres akibat beban kerja yang terlalu berat.

Kondisi *role overload* tersebut sering kali disebabkan oleh kurangnya perencanaan terkait kebutuhan karyawan, yang mengakibatkan karyawan mengalami kelebihan tugas atau peran yang harus diemban. (Sari & Suryanawa, 2016). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wicaksana & Prihastuty (2019) menemukan bahwa *role overload* berpengaruh positif terhadap *cyberloafing* Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Khoirunnisa & Merdiana, 2019), *role overload* tidak berpengaruh terhadap *cyberloafing*.

Role Ambiguity

Salah satu faktor lain yang berkontribusi pada stres kerja adalah ketidakjelasan peran atau *role ambiguity*. Hal ini terjadi ketika seseorang tidak memiliki kejelasan tentang tugas yang harus dilakukan, harapan yang diharapkan, atau panduan perilaku kerja yang diperlukan. Kurangnya kejelasan ini juga dapat mempengaruhi hasil kinerja dan konsekuensi dari peran yang diemban (Khoirunnisa & Merdiana, 2019). Menurut Hambali et al (2016), ketidakjelasan peran dapat terjadi karena kurangnya ekspektasi pekerjaan yang jelas, ketidaktahuan metode yang harus digunakan untuk memenuhi ekspektasi tersebut, dan kurangnya pemahaman tentang konsekuensi kinerja peran tertentu.

Dari studi sebelumnya, telah diketahui bahwa keambiguan peran memiliki pengaruh positif langsung terhadap perilaku *cyberloafing*. Hasil penelitian oleh Lonteng et al (2019) menunjukkan bahwa keambiguan peran memiliki efek positif pada *cyberloafing*. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Suari et al (2022) menghasilkan temuan yang berbeda, yaitu bahwa keambiguan peran tidak berpengaruh pada *cyberloafing*.

Role Conflict

Faktor berikutnya yang mempengaruhi *cyberloafing* adalah konflik peran. Wiguna (2014) menjelaskan konflik peran sebagai suatu kondisi di mana seseorang mengalami ketidaksesuaian antara permintaan atau perintah yang diberikan dan komitmen terhadap peran tersebut. Agustina (2009) menjelaskan konflik peran sebagai suatu kondisi yang terjadi ketika dua perintah yang berbeda masuk pada saat yang sama, dan pelaksanaannya hanya satu menyebabkan yang lain diabaikan.

Konflik peran secara positif memengaruhi perilaku *cyberloafing*. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Khoirunnisa & Merdiana (2019) ditemukan bahwa adanya konflik peran berpengaruh positif terhadap *cyberloafing*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Lonteng et al (2019) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu *role conflict* tidak berpengaruh terhadap *cyberloafing*.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

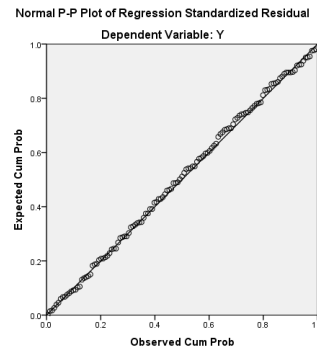
Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif berdasarkan informasi statistik. Berdasar Sugiyono (2017) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positif, di mana populasi atau sampel spesifik dikaji, lalu data dikumpulkan melalui instrumen penelitian, dan data diolah secara kuantitatif atau statistik untuk pengujian hipotesis yang diajukan.

Metode deskriptif digunakan oleh peneliti untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar variabel independen dan dependen. West (dalam Darmawan, 2013) menyatakan bahwa metode deskriptif ialah suatu pendekatan penelitian yang diterapkan untuk mengumpulkan data dan menguji hipotesis yang terkait dengan kondisi terkini. Tujuan dari metode deskriptif adalah untuk memberikan gambaran yang sistematis dan akurat. Dalam penelitian ini digunakan teknik *total sampling*, yaitu menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1 Hasil Uji P-Plot
 Sumber : Data olah (2022)

Hasil uji normalitas data p-plot, disimpulkan bahwa distribusi model regresi dalam penelitian ini tergolong normal. Hal ini disebabkan oleh titik-titik pada grafik yang berada di sekitar dan mengikuti garis disepanjang diagonal.

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		127
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.15461927
Most Extreme Differences	Absolute	.032
	Positive	.024
	Negative	-.032
Kolmogorov-Smirnov Z		.359
Asymp. Sig. (2-tailed)		1.000
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Data olah (2022)

Berdasarkan tabel, hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai sebesar 0.459 dan Asymp. Sig. (2-tailed) 1,000. Maka disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena nilai yang diperoleh $> 0,05$ (Ghozali, 2018a).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah teknik untuk mengevaluasi apakah ada korelasi diantara variabel independen. Maka, model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antar variable independen (Ghozali, 2018b).

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.401	2.492
	X2	.441	2.267
	X3	.502	1.990

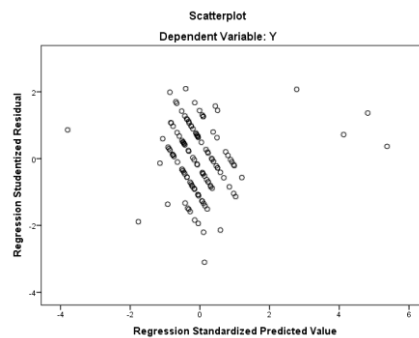
a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data olah (2022)

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa setiap variabel bebas memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa tidak ditemukan gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah menguji apakah terdapat perbedaan antara model regresi dan *variance* dan residual atau antar pengamatan (Ghozali, 2018a). Heteroskedastisitas dapat dianggap tidak terjadi jika titik-titik pada scatterplot tersebar merata di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y, dan probabilitas signifikansi > 5%.



Gambar 2 Hasil Uji P-Plot

Sumber : Data olah (2022)

Hasil uji scatterplot terlihat bahwa titik-titik pada tersebar secara merata. Maka, menunjukkan tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

Tabel 3 Hasil Uji glejser

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.951	.053
	X1	.663	.508
	X2	.452	.652
	X3	-1.283	.202

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data olah (2022)

Pada tabel di atas hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode glejser menunjukkan nilai sig masing-masing variabel > 0,05 (Ghozali, 2018a).

Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linier sederhana adalah suatu metode jika hanya ada satu variabel independen dan dependen (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014). Sedangkan regresi linear berganda merupakan penelitian yang menggunakan tiga variabel bebas. Regresi linear berganda adalah model regresi dengan variable bebas berganda. Untuk menguji arah pengaruh variabel independen dan dependen melalui analisis regresi linier berganda (Ghozali, 2018).

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.496	.983		.505	.615
X1	.223	.061	.271	3.682	.000
X2	.273	.052	.368	5.242	.000
X3	.343	.069	.329	5.002	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data olah (2022)

Berdasarkan pada tabel maka ditulis persamaan sebagai berikut :

$$Y: \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y: 0.496 + 0,271 (X_1) + 0,368 (X_2) + 0,329 (X_3)$$

Besaran koefisien regresi variabel *role overload*, *role ambiguity* dan *role conflict* bernilai positif artinya apabila variabel *cyberloafing* meningkat seiring dengan peningkatan variabel. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan positif antara variabel independen dengan *cyberloafing*.

Uji t

Pengujian hipotesis parsial dilakukan dengan memakai t-statistik untuk menentukan besarnya korelasi variable independent terhadap penjelasan perubahan variabel dependen (Ghozali, 2018a). Keputusan diambil didasarkan pada nilai probabilitas signifikan jika probabilitas sig. adalah 0,05 maka ada pengaruh antar variabel independen dengan dependen. Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai sig. semua variabel memiliki nilai kurang dari 0,05 artinya semua hipotesis diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Adjusted R² digunakan untuk melihat besar pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Nilai R² ialah antara 0 dan 1 atau (0 < adjusted R² < 1). Semakin tinggi nilainya, maka makin kuat kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikat. Sedangkan jika nilainya 0, variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikatnya (Ghozali, 2018). Hasil Pengujian koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 ^a	.733	.726	1.169
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber : Data olah (2022)

Tabel di atas diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,726, artinya perhitungan 72,6% dimana ketiga variabel bebas yaitu *role overload*, *role ambiguity*, dan *role conflict* sebesar 72,6%, sedangkan 27,4% dijelaskan oleh faktor di luar penelitian.

Pembahasan

1. Pengaruh *Role Overload* Terhadap Perilaku *Cyberloafing*

Berdasar uji analisis data yang telah dilakukan, diperoleh nilai sig. 0,000 pada variabel *role overload*, memiliki angka lebih kecil dari α 0,05. Hasil penelitian menjelaskan bahwa *role overload* memiliki pengaruh positif terhadap *cyberloafing*. Artinya semakin tinggi *role overload* seorang karyawan, semakin tinggi pula potensi untuk melakukan *cyberloafing*.

Hasil penelitian didukung oleh penelitian terdahulu oleh Wicaksana & Prihastuty (2019) dan Prabowo (2021) yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara *role overload* dengan perilaku *cyberloafing*.

Tidak adanya perencanaan tentang kebutuhan karyawan mengakibatkan karyawan menghadapi *role overload* (Sari & Suryanawa, 2016). *Overload* dibagi menjadi kuantitatif dan kualitatif. Kuantitas yang berlebihan ketika tugas kerja melebihi kemampuan pekerja, sehingga mengakibatkan kelelahan meningkatnya dalam ketegangan emosi. *Overload* kualitatif ialah ketika pekerja

mengalami tingkat kesulitan atau kerumitan yang tinggi (Khoirunnisa & Merdiana, 2019).

Kelebihan beban peran menyebabkan karyawan dalam keadaan tegang dan kelelahan sehingga karyawan berusaha hiburan melalui smartphone mereka pada waktu kerja, perilaku ini dapat merugikan perusahaan karena mengakibatkan kinerja karyawan menjadi buruk.

2. Pengaruh Role Ambiguity Terhadap Prilaku Cyberloafing

Berdasar uji analisis data yang dilakukan, variabel role ambiguity memiliki nilai sig. 0,000 artinya role ambiguity berpengaruh positif pada cyberloafing. Semakin tidak jelas peran karyawan, semakin tinggi pula perilaku cyberloafing yang dilakukan.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahmad et al. (2019) menunjukkan hubungan positif signifikan antara role ambiguity dengan perilaku cyberloafing, penelitian ini juga didukung oleh peneliti lain (Fani Herdiati et al., 2016; Khoirunnisa & Merdiana, 2019; Lonteng et al., 2019) yang menjelaskan hal serupa bahwa role overload berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku cyberloafing.

Ambiguitas sebagai bentuk kekurangan informasi yang jelas dan konsisten tentang tindakan yang diperlukan dalam posisi tertentu. Menurut Wicaksana & Prihastuty (2019) Ambiguitas dapat muncul karena kurangnya informasi yang berkaitan tentang: tanggung jawab, uraian tugas dan harapan perusahaan.

Dengan peran karyawan yang tidak jelas, karyawan merasa bahwa mereka telah menyelesaikan tugasnya. Dengan deskripsi pekerjaan yang mudah berubah, karyawan dapat dengan cepat mengalihkan fokus mereka ke isu-isu menyimpang seperti perilaku cyberloafing. Kondisi ini nantinya dapat merugikan perusahaan karena harapan perusahaan tidak sesuai dengan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Role Conflict Terhadap Prilaku Cyberloafing

Berdasarkan uji analisis data yang telah dilakukan, variabel konflik peran memiliki nilai sig. 0,000. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa role conflict memiliki pengaruh positif terhadap cyberloafing. Artinya semakin sering terjadi konflik pada karyawan, semakin tinggi perilaku cyberloafing yang dimiliki.

Hasil penelitian sebelumnya oleh Khoirunnisa & Merdiana (2019) menunjukkan hubungan positif signifikan antara konflik peran dengan perilaku cyberloafing, penelitian ini juga didukung oleh Lonteng et al (2019) yang menjabarkan bahwa konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku cyberloafing.

Konflik peran muncul dari tuntutan yang bertentangan dengan orang lain di dalam dan di luar organisasi, karyawan yang mengalami konflik peran dalam bekerja akan selalu merasa tertekan dalam bekerja. Sehingga kondisi ini

mendorong karyawan untuk beristirahat dari tekanan tersebut. Dalam hal ini, karyawan mencari hiburan melalui smartphone selama jam kerja. Dampaknya mengurangi produktivitas karyawan di perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. *Role overload* berpengaruh positif terhadap *cyberloafing*. Artinya semakin tinggi tingkat beban yang dirasakan oleh karyawan semakin besar dampak *cyberloafing*nya.
2. *Role ambiguity* berpengaruh positif terhadap *cyberloafing*. Artinya semakin tinggi tingkat ketidakjelasan yang dirasakan oleh karyawan, semakin besar dampak *cyberloafing*nya.
3. *Role conflict* berpengaruh positif terhadap *cyberloafing*. Artinya semakin tinggi *role conflict* yang dirasakan oleh karyawan, semakin besar pula dampak *cyberloafing*nya.
4. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) didapatkan nilai *Adjusted r square* sebesar 0,726. Artinya, variabel *role stressor* memberi pengaruh sebesar 72,6% terhadap variabel dependen *cyberloafing* (Y) sedangkan 27,3% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian.

Saran

1. Manajemen PT. Bapa Tama Rahayu diharapkan untuk dapat memperhatikan kelebihan peran yang dimiliki oleh para karyawan mereka sehingga bisa diarahkan menuju arah yang lebih baik sehingga bisa meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja sehingga tingkat perilaku *cyberloafing* akan menurun.
2. Manajemen PT. Bapa Tama Rahayu diharapkan untuk dapat memperhatikan ambiguitas peran yang dimiliki oleh para karyawan mereka sehingga bisa memiliki aturan dan tanggung jawab yang jelas sehingga tidak menyebabkan kebingungan yang akan meningkatkan perilaku *cyberloafing*.
3. Konflik peran juga harus bisa diantisipasi karena menurut hasil penelitian yang dilakukan ditemukan bahwa konflik kerja dapat memberikan dampak positif terhadap perilaku *cyberloafing*.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, L. (2009). Pengaruh Konflik Peran , Ketidakjelasan Peran , dan Kelebihan Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi*, 1(1), pp 40-69.
- Anandarajan, M., & Simmers, C. A. (2005). Developing Human Capital through Personal Web Use in the Workplace: Mapping Employee Perceptions. *Communications of the Association for Information Systems*, 15(January 2005). <https://doi.org/10.17705/1cais.01541>

- Azizah, S. N. (2019). Cyberloafing Sebagai Strategi Mengatasi Kebosanan Kerja. *Jurnal Fokus Bisnis*, 18(01).
- Bolino, M. C., & Turnley, W. H. (2005). The personal costs of citizenship behavior: The relationship between individual initiative and role overload, job stress, and work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 740–748. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.4.740>
- Ghozali, I. (2018a). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. In *Semarang, Universitas Diponegoro*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018b). MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 25 EDISI 9. In *Alfabeta Bandung* (Issue April). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hambali, A. J. H., Baridwan, Z., Gudono, & Supriyadi. (2016). Dampak Role Conflict, Role Ambiguity, dan Role Overload terhadap Judgment Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi XIX*, 1–20.
- 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. <http://www.jstor.org/stable/40604617>
- Husna, F. H., Silviandari, I. A., & Susilawati, I. R. (2020). Kebosanan Kerja Sebagai Prediktor Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan. *Jurnal Studia Insania*, 8(1), 43. <https://doi.org/10.18592/jsi.v8i1.3516>
- Khoirunnisa, R. M., & Merdiana, C. V. (2019). Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity, Dan Role Overload Terhadap Cyberloafing Dengan Emotional Intelligence Sebagai Variabel Pemoderasi. *Optimum: Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan*. <https://core.ac.uk/download/pdf/324200234.pdf>
- Lonteng, E., Kindangen, P., & Ferdinand Tumewu. (2019). Analysis Of Role Conflict and Role Ambiguity towards Cyberloafing at PT. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal ...*, 7(4), 5973–5982. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26579>
- Sari, N. P. E. R., & Suryanawa, I. K. (2016). Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Dan Kelebihan Peran Terhadap Kinerja Auditor Dengan Tekanan Waktu Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 15(2), 1392–1421.
- Suari, G. A. M. S., Rahyuda, A. G., Riana, I. G., Wibawa, I. M. A., Sari, G. A. P. L. P., Yana, I. G. A. A. K., & Putra, I. K. N. (2022). The effect of role ambiguity on cyberloafing with work stress as a mediation variable. *International Journal of Health Sciences*, 6(April), 2211–2219.

Wicaksana, S. A., & Prihastuty, R. (2019). Hubungan Antara Work Stressor (*Role Conflict & Role Overload*) dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Karyawan PT. Darya-Varia Laboratoria Tbk. *Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang*.

Wiguna, M. (2014). Pengaruh *Role Conflict*, *Role Ambiguity*, *Self-Efficacy*, Sensitifitas Etika Profesi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Dengan *Emotional Quotient* Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 503–519.