



## Pengaruh *Cyberloafing* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Self Control* Sebagai Variabel Moderasi pada PT Swadharma Sarana Informatika Surabaya

Hanum Sulistyowati<sup>1\*</sup>, Dewi Nuraini<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya, Indonesia

E-mail: [hnvms1576@gmail.com](mailto:hnvms1576@gmail.com)<sup>1</sup>, [dewinuraini@uwks.ac.id](mailto:dewinuraini@uwks.ac.id)<sup>2</sup>

\*Korespondensi penulis: [hnvms1576@gmail.com](mailto:hnvms1576@gmail.com)

**Abstract.** *The purpose of this study was to determine the test results and analysis of the effect of cyberloafing on employee performance through self-control as a moderating variable at PT Swadharma Sarana Informatika Surabaya. The population and sample in this study were 86 active employees at PT Swadharma Sarana Informatika Surabaya, the sampling used was a census. The analysis method used was SPSS with Moderated Regression Analysis (MRA) analysis for testing hypothesis 3 which is a special application of multiple linear regression. The results showed that cyberloafing had a negative and significant effect on employee performance, self-control had a positive and significant effect on employee performance and self-control weakened the relationship between cyberloafing and employee performance.*

**Keywords:** *Cyberloafing, Employee Performance, Self-Control.*

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hasil uji dan analisis pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan melalui *self control* sebagai variabel moderasi pada PT Swadharma Sarana Informatika Surabaya. Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan aktif pada PT Swadharma Sarana Informatika Surabaya sejumlah 86 orang, sampling yang digunakan ialah sensus. Metode analisis yang digunakan adalah SPSS dengan analisis Moderated Regression Analysis (MRA) untuk pengujian hipotesa 3 merupakan penerapan khusus dari regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *self control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan *self control* memperlemah hubungan *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Cyberloafing, Kinerja Karyawan, Self Control.*

### 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dengan kemampuan pengetahuan dan kompetitif adalah aset terpenting pada mempertahankan kelebihan kompetitif suatu perusahaan. Perusahaan yang kompetitif secara global mengandalkan keunikan sumber daya manusianya dengan sistem manajemen sumber daya manusia secara efisien dengan kebijakan untuk unggul pada kompetitif (Ahmed et al., 2013). Adanya perkembangan persaingan bisnis dan teknologi pada era digital juga mulai berkembang sangat pesat. Perubahan dari masa ke masa ini yang menjadikan individu memerlukan sesuatu yang efisien, cepat dan ekonomis. Kehadiran teknologi informasi dan internet telah mengubah cara karyawan bekerja secara signifikan. Internet telah memainkan peran penting pada membantu bisnis mengurangi biaya operasional (Anandarajan et al., 2000). Internet kini sudah menjadi Bagian yang sudah menyatu dari kehidupan kebanyakan penduduk di dunia. Dari bekerja, menggunakan transportasi, memesan

makanan, hingga bersosialisasi di jejaring sosial bersama teman, kerabat dan keluarga, yang memerlukan koneksi internet. Hampir setiap aktivitas yang dilakukan secara online sangat bergantung pada jaringan internet. Internet merupakan jaringan global yang luas yang menghubungkan jutaan jaringan yang bersifat pribadi, publik, akademis, bisnis, dan pemerintah. Internet sebagai platform komunikasi yang revolusioner, Internet memfasilitasi pertukaran informasi dan sumber daya di seluruh penjuru dunia. Berawal dari akhir tahun 1960-an sebagai sebuah proyek yang didanai oleh Departemen Pertahanan AS, Internet kini telah menjadi bagian terpenting dari kehidupan modern, memengaruhi hampir setiap aspek pada masyarakat. Internet telah merevolusi cara kita berkomunikasi, belajar, bekerja, dan bersantai, membuka peluang serta tantangan baru di berbagai bidang.

Data terkini yang dirilis oleh Dataportal.com pada laporan “Digital 2023 Indonesia” mengungkapkan jika total pelanggan jejaring sosial di Indonesia bisa mengalami kenaikan dengan signifikan. We are social telah melakukan peninjauan dan menghasilkan jika pemakai internet dan media sosial aktif di Indonesia 212,9 juta dan 167 juta per Januari 2023 berikut jumlah masyarakat yang mencapai 276,4 juta penduduk. maka, peningkatan 77% penduduk Indonesia berdampak terhubung pada internet dan 60,4% dari total populasi sudah berselancar di media sosial.

Perilaku *cyberloafing* adalah ketika karyawan menggunakan email yang tidak berhubungan pada pekerjaan atau internet selama jam kerja (Blanchard & Henle, 2008). Menurut etimologi *cyberloafing* terdiri dari dua bagian, pertama “*loafing*” kata yang berasal “*loafer*” dengan artinya manusia menyia-nyiakan waktu. Kedua, di tahun 1995 “*cyber*” berguna untuk beberapa kata awalan yang berasal dari pengetahuan komputer yang menggunakan media alat komputer. Jadi, *cyberloafing* merupakan tindakan membuang-buang waktu dengan melakukan suatu tindakan yang berawal dari komputer dan internet. Artinya, seseorang menggunakan ruang yang disediakan internet untuk membuang-buang waktu dan menangani urusan pribadi dibandingkan urusan bisnis (Moody, 2011).

Perilaku *cyberloafing* dapat disebabkan oleh *self control* merupakan satu dari banyaknya penyebab masalah individu (Ozler & Polat, 2012). Pendapat dari (Saputri, 2022) *self control* adalah faktor internal yang terjadi pada individu karyawan dan paling berkaitan dengan munculnya *cyberloafing*. Sedangkan dari penelitian (Thalib, 2010) *self control* ialah kemampuan seseorang pada membuat kemajuan positif untuk yang berasal dari pada ataupun dari luar. Seseorang dengan kesanggupan terhadap pengendalian diri juga mampu mengambil keputusan dan memberikan langkah-langkah dengan efektif demi mendapatkan suatu tujuan yang ingin di capai serta menjauhi konsekuensi yang enggan diinginkan.

Kinerja karyawan (employee performance) merupakan bentuk pada perusahaan yang tidak hanya diperlukan sebagai pencapaian kinerja sendiri, tetapi juga sebagai bentuk keberhasilan perusahaan. Bahkan kenaikan pada kinerja pegawai tersebut bermanfaat bukan lagi hanya untuk perusahaan namun juga untuk pegawai. Hal ini dikarenakan sistem kerja yang baik secara teoritis dapat memenuhi tingkat perkembangan jenjang karir yang lebih baik (Siahaan & Gultom, 2016).

Penelitian terdahulu oleh (Sao et al., 2020) dapat disimpulkan maka cyberloafing bersifat positif signifikan jika di sandingkan dengan sistem kerja pegawai. Dan faktor perilaku untuk mempengaruhi seperti pemulihan dari pekerjaan, mempelajari keterampilan baru, mengikuti tempat perkembangan, istirahat serta mengembangkan diri. Berdasarkan penelitian (Pramesti, 2024) dengan metode SPSS disimpulkan terdapat akibat yang menimbulkan efek negatif dan signifikan dengan cyberloafing dan perilaku pegawai saat kerja perumahan, didaerah pemukiman dengan pertanahan Kabupaten Kuningan. Serta perjanjian kelompok dapat mempengaruhi style positif terhadap cara kerja karyawan dan self control memperlemah sistem cyberloafing dan komitmen perkumpulan terhadap cara kerja karyawan dengan self control sebagai moderator. Salah satu alasan utama yang mendorong peneliti untuk melaksanakan studi ini adalah adanya research gap pada studi-studi sebelumnya, di mana hasil-hasil yang diperoleh menunjukkan ketidakonsistenan. Selain itu, perbedaan pada variabel, teknik analisis data, dan objek penelitian juga menjadi motivasi bagi peneliti untuk mengeksplorasi dampak cyberloafing terhadap kinerja karyawan, dengan mempertimbangkan peran moderasi dari self-control.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Bagian ini membahas pengertian dan indikator dari masing-masing variabel, yaitu *cyberloafing*, *self control*, dan kinerja karyawan.

### **Pengertian *cyberloafing***

Istilah *Cyberloafing* pertama kali dikenal di New York pada tahun 1995 ditemukan oleh Tony Cumins, kemudian pada tahun 2002 mulai terkenal saat digunakan pada penelitian Lim (National Singapore University) dan diterbitkan pada *Organizational Behaviour* (Selwyn, 2008). Berdasarkan (Lim, 2002) *cyberloafing* atau dikenal *cyberslacking* adalah pemakaian email juga internet tidak berkesinambungan pada pekerjaan pegawai ketika kerja.

## Indikator Cyberloafing

Merujuk (Blanchard & Henle, 2008) *cyberloafing* dibagi jadi dua tingkat yakni:

### 1) *Minor Cyberloafing*

*Minor Cyberloafing*, yakni ketika para pegawai kolaborasi dengan aktivitas pemakaian jaringan internet yang sama sekali tidak ada kaitannya dengan kinerja, contohnya adalah mengirimkan e-mail atau menjelajahi tempat wisata. Beberapa tindakan minor *cyberloafing* meliputi kirim dan terima e-mail pribadi, mengunjungi tempat olahraga, update status di media sosial, dan berbelanja online. Aktivitas *cyberloafing* yang kecil hampir sama dengan individu lain dengan umumnya tidak semuanya diterima di lingkungan kerja, kemudian menerima telepon pribadi atau mengobrol tentang kehidupan pribadi saat sedang berada pada jam kerja.

### 2) *Serious Cyberloafing*

*Serious Cyberloafing*, yaitu jenis *cyberloafing* di mana karyawan berurusan dengan beragam kegiatan pemakaian internet dapat dianggap berisiko karena melanggar kebijakan perusahaan dan berpotensi menyalahi hukum. Beberapa perilaku *cyberloafing* yang serius bisa berupa berjudi online, kelola media sosial pribadi, atau mengakses situs dengan isi konten pornografi.

## Pengertian Self Control

Penelitian dari (Baumeister et al., 2007) menjelaskan maka self control merupakan tujuan utama dengan individu serta merupakan saksi penting pada mencapai keinginan di pada hidup. Pengerahan self control tampaknya bergantung pada sumber daya yang terbatas, tindakan self control juga menyebabkan gangguan jangka pendek (depleksi ego) pada pengendalian diri berikutnya, bahkan pada tugas yang tidak terkait. Sedangkan menurut (Duckworth et al., 2019) mendefinisikan self control adalah seseorang dengan keterampilan menyusun, membimbing, mengelola juga mengarahkan berbagai bentuk perilaku yang dapat menghasilkan konsekuensi positif.

## Indikator self control

Berdasarkan penelitian (Tangney et al., 2018) mengemukakan maka *self control* meliputi lima aspek yaitu:

### a) Disiplin diri (*self-discipline*)

Merujuk dengan ciri-ciri manusia pada menerapkan disiplin pada kehidupan sehari-hari. Maka individu tersebut mudah memusatkan perhatian jika menjalankan

kerja. Seseorang mempunyai self-discipline mengekang keinginan diri pada berbagai hal dan dengan menghambat konsentrasi.

b) Kebiasaan Sehat (*healthy habits*)

Kemampuan untuk mengatur pola perilaku menjadi kebiasaan yang mendukung kesehatan. Oleh karena itu, individu dengan healthy habits cenderung menolak sesuatu yang dapat memberikan dampak negatif meskipun hal tersebut dapat terlihat menyenangkan. Mereka akan lebih mengutamakan aspek-aspek yang memberikan dampak positif, meskipun hasilnya tidak selalu terlihat secara langsung.

c) Etika Kerja (*work ethic*)

Terkait dengan penilaian individu mengenai regulasi diri pada konteks layanan etika kerja. Individu mampu menyelesaikan tugas dengan baik tanpa terpengaruh oleh faktor eksternal yang menyenangkan, bahkan jika hal tersebut menggoda. Ia dapat memfokuskan perhatian sepenuhnya pada pekerjaan yang sedang dilakukannya.

d) Konsisten (*reliability*)

Dimensi ini berhubungan dengan penilaian individu terhadap kemampuannya pada melaksanakan rencana jangka panjang untuk mencapai tujuan tertentu. Individu tersebut secara konsisten akan mengatur perilakunya untuk merealisasikan semua perencanaannya.

e) Deliberate (*nonimpulsif*)

Kecenderungan individu yang melakukan sesuatu dengan pertimbangan tertentu, hati-ati dan tidak tergesa-gesa. Ketika individu sedang bekerja, ia cenderung tidak mudah teralihkan. Individu yang tergolong nonimpulsive bersifat rata atau tenang jika akan mengadakan pengambilan keputusan dengan tindakan.

## **Kinerja karyawan**

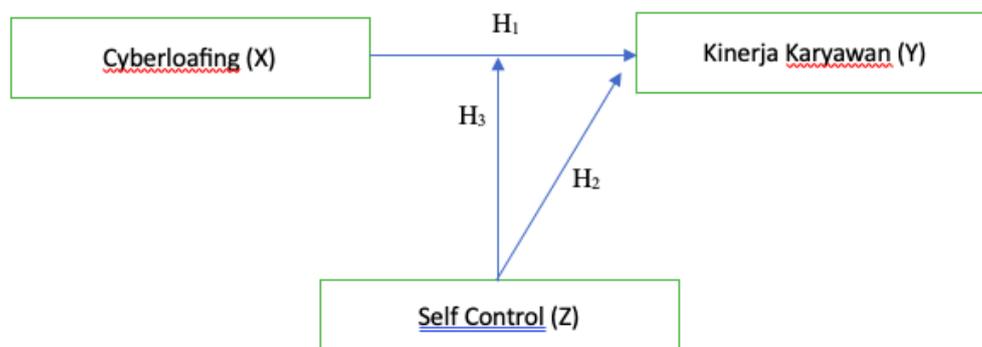
Kinerja ialah istilah *job performance* atau *actual performance* merupakan pengacuan pada pencapaian pada saat bekerja atau pencapaian nyata individu. Pengertian kinerja mengacu pada hasil serta produktivitas dari pegawai dengan menanggapi tugas sesuai prosedur peran dan bentuk penanggungan jawab yang ditetapkan kepada mereka (Hermina & Yosepha, 2019). Pada pandangan (Anwar Prabu Mangkunegara, 2000) kinerja merupakan hasil dari seberapa baik dan seberapa banyak pekerjaan hasilnya sama dengan berhasil di maksudkan oleh seorang pegawai pada menjalankan tanggung jawabnya. Lebih kepada (Yang et al., 2016) mengungkapkan maka kerja dengan mencakup beberapa tindakan dengan diperlukan atau tidak diperlukan oleh pegawai.

## Indikator Kinerja Karyawan

Berlandaskan penelitian terdahulu Mathis dan Jackson (2010:324) pada (Rozalia et al., 2015), ada enam faktor pengukur untuk menentukan kinerja karyawan antara lain:

- 1) Kuantitas Keluaran (*Quantity of output*):  
Standar ini sering di pakai pada memberikan penilaian prestasi yang dicapai, terutama pada bidang produksi atau teknis, dengan mempertimbangkan jumlah output yang dihasilkan.
- 2) Kualitas Keluaran (*Quality of output*):  
Aspek ini berfokus pada mutu dari hasil kerja karyawan, pengukur ini adalah satu dari enam indikator penting dengan penilaian kinerja.
- 3) Ketepatan Waktu Keluaran (*Timelines of output*):  
Waktu yang diperlukan pada memproduksi suatu barang menjadi ukuran penting pada menilai efektivitas kinerja karyawan.
- 4) Tingkat Kehadiran (*Presences at work*):  
Kedatangan pegawai yang di bawah standar hari kerja yang telah di putuskan bersama dapat mengurangi kontribusi mereka terhadap organisasi. Kehadiran yang baik adalah indikator komitmen terhadap pekerjaan.
- 5) Efisiensi Pekerjaan yang Diselesaikan (*Efficiency of work completed*):  
Efisiensi diukur dari kemampuan menyelesaikan setiap tugas dengan hasil yang diinginkan, sambil meminimalkan usaha yang dikeluarkan dan melalui pemilihan standar yang telah ditetapkan.
- 6) Efektivitas Pekerjaan yang Diselesaikan (*Effectiveness of work completed*):  
Pada sistem kinerja dianggap efektif jika harus di tamatkan sesuai waktu selaras pada rencana yang sudah ditetapkan.

## Kerangka Konseptual



H1 : *Cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : *Self control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 : *Self control* memoderasi hubungan antara *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai

### 3. METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan Teknik sampling sensus. Sampel penelitian diambil jumlah sampel 86 karyawan aktif PT Swadharma Sarana Informatika Surabaya. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner online yang telah divalidasi dan reliabel. Analisis data menggunakan SPSS, mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji F, uji T dan uji MRA (Moderated Regression Analysis).

### 4. HASIL PENELITIAN

#### Uji Validasi

**Tabel 1. Uji Validitas**

VARIABEL	Sig.	Keterangan
X	0,000	Valid
Y	0,000	Valid
Z	0,000	Valid

Berlandaskan olah data di tabel 1 dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai signifikan kurang dari 0,05 maka dinyatakan Valid.

#### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach alpha	Keterangan
X	0,975	Reliabel
Y	0,888	Reliabel
Z	0,907	Reliabel

Dari table 2 diatas menunjukkan bahwa Cronbach alpha pada masing-masing instrument lebih dari 0,6. Sehingga dapat dikatakan instrument- instrument tersebut sudah reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

## Uji F

**Tabel 3. Uji F**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1139.731	2	569.866	24.550	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1926.606	83	23.212		
	Total	3066.337	85			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Self Control (Z), Cyberloafing (X)

Tabel 3 melihat nilai signifikansi (Sig.) pada output ANOVA 0,000, lebih rendah 0,05. Berdasarkan kriteria pengumpulan ketetapan pada uji F, simpulannya H<sub>0</sub> ditolak juga H<sub>a</sub> diterima. Hal tersebut melihat variabel independen punya pengaruh signifikan terhadap variabel Y secara bersamaan.

## Uji T

Uji t dipergunakan dalam memahami pengaruh parsial dari variabel *cyberloafing* (X) terhadap kinerja karyawan (Z), hasil pengujian uji t:

**Tabel 4. Uji T**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	23.218	4.298		5.402	.000
	Cyberloafing (X)	-.092	.037	-.214	-2.458	.016
	Self Control (Z)	.522	.082	.556	6.376	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Data SPSS

Menetapkan taraf signifikansi :

- $\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$
- $Df = N - K - 1 = 86 - 2 - 1 = 83$
- Sehingga t tabel = 1.9889610

### 1) Variabel *Cyberloafing*

Pada tabel 4, didapat nilai signifikansi (Sig.) 0,016 lebih kecil dari 0,05, nilai t hitung -2,458 lebih t tabel 1,988. Berlandaskan hal tersebut, simpulannya H<sub>0</sub> ditolak juga H<sub>a</sub> diterima, melihat terdapat pengaruh signifikan dari variabel *Cyberloafing* (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2) Variabel *Self Control*

Berdasarkan Tabel 4, didapat nilai signifikansi (Sig.) 0,000 lebih kecil dari 0,05 juga nilai t hitung 6,376 lebih besar t tabel 1,988. Dengan demikian, simpulannya H<sub>0</sub> ditolak juga H<sub>a</sub> diterima, bermakna terdapat pengaruh signifikan dari variabel *Self Control* (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Uji MRA (Moderated Regression Analysis)**

Regresi moderasi digunakan menunjukkan kemandirian ialah variabel yang memoderasi yaitu *self control*, dampak *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan. Secara khusus, model persamaan regresinya:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + \beta_2 Z + \beta_3 (XZ) + \varepsilon$$

**Tabel 5. Hasil Perhitungan Analisis Regresi Moderasi**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients					
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	22.310	4.237		5.266	.000
	Cyberloafing (X)	-.082	.037	-.191	-2.211	.030
	Self Control (Z)	.552	.082	.588	6.768	.000
	Cyberloafing (X)*Self Control (Z)	-.001	.000	-.182	-2.083	.040

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel 5 diatas hasil analisis regresi sederhana diatas diperoleh model sebagai berikut:

$$Y = 22,310 - 0,082(X) + 0,522(Z) - 0,001(XZ)$$

Dari tabel 5, didapat nilai konstanta 23,310, yang melihatkan ketika semua variabel independen, yaitu *Cyberloafing* (X), *Self Control* (Z), dan interaksi antara keduanya (XZ), bernilai 0, nilai kinerja karyawan diperkirakan 23,310. Koefisien untuk *Cyberloafing* (X) adalah -0,082, yang artinya tiap kenaikan satu unit *Cyberloafing* mengurangi nilai Y 0,082, asumsi variabel lain tetap konstan. Sebaliknya, koefisien untuk *Self Control* (Z) adalah 0,522, yang melihatkan tiap kenaikan satu unit *Self Control* menaikkan nilai Y 0,522. Selain itu, koefisien interaksi (XZ) sebesar -0,001 menunjukkan bahwa dampak *Cyberloafing* terhadap kinerja karyawan sedikit berkurang dengan meningkatnya *Self Control*, meskipun pengaruhnya tergolong kecil. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa *Cyberloafing* memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja, sementara *Self Control* memberikan pengaruh positif.

## 5. KESIMPULAN

Berlandaskan temuan studi yang dijabarkan pada hasil penelitian, mengenai analisis pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan dimoderasi *self control* maka simpulan pada studi ini yaitu:

- 1) *Cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- 2) *Self control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- 3) *Self control* memperlemah hubungan *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Anandarajan, M., Simmers, C., & Igbaria, M. (2000). An exploratory investigation of the antecedents and impact of internet usage: An individual perspective. *Behaviour and Information Technology*, 19(1), 69–85. <https://doi.org/10.1080/014492900118803>
- Anderson, C. A., & Dill, K. E. (2000). Video games and aggressive thoughts, feelings, and behavior in the laboratory and in life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78(4), 772–790. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.78.4.772>
- 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>
- Bougie, U. S. (2016). *Research methods for business* (7th ed.).
- Brown, S. P., & Peterson, R. A. (1993). The effect of effort on sales performance and job satisfaction. *Journal of Marketing*, 57(4), 70–80. <https://doi.org/10.1177/002224299305700406>
- Detert, J. R., & Burris, V. F. (2007). Leadership behavior and employee voice: Is the door really open? *Academy of Management Journal*, 50(4), 869–884. <https://doi.org/10.5465/amj.2007.26279146>
- Duckworth, A. L., Taxer, J. L., Eskreis-Winkler, L., Galla, B. M., & Gross, J. J. (2019). Self-control and academic achievement. *Annual Review of Psychology*, 70, 319–347. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010418-102032>
- Hopp, W. J., & Xu, K. (2005). A comparison of simulation and optimization approaches for designing flexible manufacturing systems. *Management Science*, 51(3), 488–507. <https://doi.org/10.1287/mnsc.1040.0356>
- Igbaria, M., & Tan, M. (1997). The consequences of information technology acceptance on individual performance: A review and implications for future research. *Information Systems Research*, 8(3), 195–203. <https://doi.org/10.1287/isre.8.3.195>
- Lee, Y., & Lee, J. (2000). The roles of work values in the relationship between job characteristics and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 57(3), 324–335. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1759>

- Lim, V. K. G. (2002). The IT way of loafing on the job. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675–694.
- Lim, V. K. G. (2005). The moderating effect of neutralization technique on organizational justice and cyberloafing. *9th Pacific Asia Conference on Information Systems: I.T. and Value Creation, PACIS 2005*, 207–219.
- Lim, V. K. G., & Teo, T. S. H. (2005). Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in Singapore: An exploratory study. *Information and Management*, 42(8), 1081–1093. <https://doi.org/10.1016/j.im.2004.12.002>
- Nelson, D. L., & Quick, J. C. (2006). *Organizational behavior: Foundations, realities, and challenges* (5th ed.). Thomson South-Western.
- Yang, Y., Lee, P. K. C., & Cheng, T. C. E. (2016). Continuous improvement competence, employee creativity, and new service development performance. *International Journal of Production Economics*, 182, 374–384. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2016.08.017>