

**PENGARUH KONFLIK KERJA DAN *CYBERLOAFING* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Suatu Studi Pada Karyawan PT. Surya Indah Baja Tangerang)**

DRAF SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
pada Program Studi Manajemen Universitas Galuh

Oleh,
RETNO MULYANI
3402180093



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS GALUH
2022**

ABSTRAK

Retno Mulyani, NIM. 3402180093. “Pengaruh Konflik Kerja dan *Cyberloafing* terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada PT. Surya Indah Baja Tangerang)”. Dibawah bimbingan Ibu Elin Herlina, S.Pd., M.M. (Pembimbing I) dan Ibu Lia Yulia, S.T., M.M. (Pembimbing II).

Penelitian ini difokuskan pada Pengaruh Konflik Kerja dan *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada PT. Surya Indah Baja Tangerang).

Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi : 1]. Bagaimana pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Indah Baja Tangerang?; 2]. Bagaimana pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Indah Baja Tangerang?; 3]. Bagaimana pengaruh konflik kerja dan *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Indah Baja Tangerang?. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk 1]. Mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT. Surya Indah Baja Tangerang; 2]. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan PT. Surya Indah Baja Tangerang; 3]. Mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik kerja dan *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan PT. Surya Indah Baja Tangerang.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan Analisis Koefisien Korelasi Sederhana, Analisis Koefisien Korelasi Berganda, Analisis Koefisien Determinasi, Pengujian Hipotesis menggunakan Uji T dan Uji F, dan Analisis Regresi linier Berganda.

Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa pengaruh konflik kerja dan *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan pada PT.Surya Indah Baja Tangerang adalah sebesar 28,36% sementara 71,64% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil Perhitungan koefisien kolerasi sebesar 0,532 termasuk kategori hubungan yang sedang. Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh hasil F_{hitung} sebesar 11,678 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,153 maka hipotesis yang peneliti ajukan yaitu 1]. Terdapat pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan. 2]. Terdapat pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan. 3]. Terdapat pengaruh konflik kerja dan *cyberloafing* terhadap kinerja karyawan, terbukti kebenarannya. Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan PT. Surya Indah Baja Tangerang perlu untuk terus menciptakan keharmonisan suasana ditempat kerja agar dapat meminimalisir terjadinya konflik kerja, selanjutnya PT. Surya Indah Baja Tangerang perlu untuk meningkatkan pengawasan kepada para karyawan agar kegiatan *cyberloafing* tidak terjadi lagi, dan PT. Surya Indah Baja Tangerang perlu untuk selalu melakukan monitoring serta evaluasi kepada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Konflik Kerja, Cyberloafing, dan Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN

| | |
|--|-------------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR..... | ii |
| DAFTAR ISI..... | v |
| DAFTAR TABEL..... | vii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Penelitian | 1 |
| 1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah | 10 |
| 1.2.1 Identifikasi Masalah | 10 |
| 1.2.2 Rumusan Masalah..... | 11 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 11 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 11 |
| 1.4.1 Manfaat Teoritis | 11 |
| 1.4.2 Manfaat Praktis..... | 12 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS | 13 |
| 2.1 Kajian Pustaka..... | 13 |
| 2.1.1 Teori Ilmu Manajemen | 13 |
| 2.1.1.1 Pengertian Manajemen | 13 |
| 2.1.1.2 Peran Manajemen | 15 |

| | |
|--|----|
| 2.1.1.3 Fungsi-Fungsi Manajemen | 16 |
| 2.1.1.4 Tingkatan Manajemen | 17 |
| 2.1.1.5 Unsur-Unsur Manajemen..... | 18 |
| 2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 19 |
| 2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia... | 19 |
| 2.1.2.2 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 20 |
| 2.1.2.3 Fungsi-Fungsi Manajemen SDM..... | 21 |
| 2.1.2.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 24 |
| 2.1.2.5 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia .. | 25 |
| 2.1.3 Konflik Kerja (<i>Applied Theory</i>)..... | 26 |
| 2.1.3.1 Pengertian Konflik Kerja | 26 |
| 2.1.3.2 Indikator Konflik Kerja | 27 |
| 2.1.3.3 Ciri-Ciri Konflik Kerja | 27 |
| 2.1.3.4 Bentuk-Bentuk Konflik Kerja | 29 |
| 2.1.3.5 Faktor-Faktor Penyebab Konflik Kerja | 30 |
| 2.1.4 <i>Cyberloafing</i> | 31 |
| 2.1.4.1 Pengertian <i>Cyberloafing</i> | 31 |
| 2.1.4.2 Indikator <i>Cyberloafing</i> | 32 |
| 2.1.4.3 Aspek-Aspek <i>Cyberloafing</i> | 33 |
| 2.1.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Cyberloafing</i> . 34 | |
| 2.1.5 Kinerja Karyawan..... | 36 |
| 2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan..... | 36 |
| 2.1.5.2 Indikator Kinerja Karyawan | 37 |

| | |
|---|-----------|
| 2.1.5.3 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan | 38 |
| 2.1.5.4 Pengukuran Kinerja Karyawan..... | 39 |
| 2.1.6 Penelitian Terdahulu yang Relevan..... | 40 |
| 2.2 Kerangka Pemikiran..... | 42 |
| 1. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 42 |
| 2. Pengaruh <i>Cyberloafing</i> Terhadap Kinerja Karyawan | 43 |
| 3. Pengaruh Konflik Kerja dan <i>Cyberloafing</i> Terhadap Kinerja Karyawan | 44 |
| 2.3 Hipotesis Penelitian..... | 47 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | 49 |
| 3.1 Metode Penelitian yang digunakan | 49 |
| 3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel..... | 50 |
| 3.2.1 Definisi Variabel..... | 50 |
| 3.2.2 Operasionalisasi Variabel | 52 |
| 3.3 Populasi dan Sampel Penelitian | 53 |
| 3.3.1 Populasi | 53 |
| 3.3.2 Sampel | 54 |
| 3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data..... | 54 |
| 3.4.1 Sumber Data | 54 |
| 3.4.2 Teknik Pengumpulan Data | 55 |
| 3.5 Teknik Analisis Data..... | 57 |
| 3.5.1 Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 57 |

| | |
|--|-----------|
| 1. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana..... | 57 |
| 2. Analisis Koefisien Determinasi | 58 |
| 3. Uji Signifikan Parsial (Uji t)..... | 59 |
| 3.5.2 Pengaruh <i>Cyberloafing</i> Terhadap Kinerja Karyawan | 60 |
| 1. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana..... | 60 |
| 2. Analisis Koefisien Determinasi | 61 |
| 3. Uji Signifikan Parsial (Uji t)..... | 62 |
| 3.5.3 Pengaruh Konflik Kerja dan <i>Cyberloafing</i> Terhadap Kinerja Karyawan..... | 62 |
| 1. Koefisien Korelasi Berganda | 63 |
| 2. Koefisien Determinasi | 64 |
| 3. Analisis Regresi Linier Berganda | 64 |
| 4. Uji Signifikan Simultan (Uji F) | 64 |
| 3.6 Tempat dan Waktu Penelitian | 66 |
| 3.6.1 Tempat Penelitian | 66 |
| 3.6.2 Waktu Penelitian..... | 67 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 68 |
| 4.1 Hasil Penelitian | 68 |
| 4.1.1 Gambaran Umum PT. Surya Indah Baja Tangerang | 68 |
| 4.1.1.1 Profil PT. Surya Indah Baja Tangerang..... | 68 |
| 4.1.1.2 Visi dan Misi PT. Surya Indah Baja Tangerang.. | 69 |
| 4.1.1.3 Tujuan PT. Surya Indah Baja Tangerang | 69 |
| 4.1.1.4 Struktur Organisasi PT. Surya Indah Baja | |

| | |
|--|-----|
| Tangerang | 70 |
| 4.1.2 Karakteristik Responden | 72 |
| 4.1.3 Deskripsi Variabel yang Diteliti..... | 76 |
| 4.1.3.1 Hasil Penelitian tentang Variabel Konflik Kerja pada PT. Surya Indah Baja Tangerang | 76 |
| 4.1.3.2 Hasil Penelitian tentang Variabel <i>Cyberloafing</i> pada PT. Surya Indah Baja Tangerang | 90 |
| 4.1.3.3 Hasil Penelitian tentang Variabel Kinerja Karyawan pada PT. Surya Indah Baja Tangerang | 105 |
| 4.1.4 Hasil Pengujian Hipotesis | 119 |
| 4.1.4.1 Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Indah Baja Tangerang | 119 |
| 1. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana..... | 121 |
| 2. Analisis Koefisien Determinasi | 121 |
| 3. Uji T | 122 |
| 4.1.4.2 Pengaruh <i>Cyberloafing</i> Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Indah Baja Tangerang | 123 |
| 1. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana..... | 125 |
| 2. Analisis Koefisien Determinasi | 126 |
| 3. Uji T | 126 |

| | |
|--|------------|
| 4.1.4.3 Pengaruh Konflik Kerja dan <i>Cyberloafing</i> Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Indah Baja Tangerang | 128 |
| 1. Koefisien Korelasi Berganda | 130 |
| 2. Koefisien Determinasi | 132 |
| 3. Analisis Regresi Linier Berganda | 132 |
| 4. Uji F | 135 |
| 4.2 Pembahasan | 137 |
| 4.2.1 Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Indah Baja Tangerang | 137 |
| 4.2.2 Pengaruh <i>Cyberloafing</i> Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Indah Baja Tangerang | 139 |
| 4.2.3 Pengaruh Konflik Kerja dan <i>Cyberloafing</i> Terhadap pada Kinerja Karyawan PT. Surya Indah Baja Tangerang | 142 |
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN | 145 |
| 5.1 Simpulan | 145 |
| 5.2 Saran | 146 |
| DAFTAR PUSTAKA | 148 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | |
| RIWAYAT HIDUP | |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1.1 Hasil Kuesioner Pra-Survei mengenai Kinerja Karyawan PT. Surya Indah Baja Tangerang..... | 5 |
| Tabel 1.2 Hasil Kuesioner Pra-Survei mengenai Konflik Kerja PT. Surya Indah Baja Tangerang..... | 6 |
| Tabel 1.3 Hasil Kuesioner Pra-Survei mengenai <i>Cyberloafing</i> PT. Surya Indah Baja Tangerang..... | 8 |
| Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu..... | 40 |
| Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel | 52 |
| Tabel 3.2 Karyawan PT. Surya Indah Baja Tangerang..... | 54 |
| Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi X1 terhadap Y..... | 58 |
| Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi X2 terhadap Y..... | 61 |
| Tabel 3.5 Interpretasi Koefisien Korelasi X1, X2 terhadap Y..... | 63 |
| Tabel 3.6 Jadwal Penelitian..... | 67 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 73 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 73 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan | 74 |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja | 75 |
| Tabel 4.5 Pedoman Interpretasi | 77 |
| Tabel 4.6 Tanggapan responden atas pernyataan saya seringkali merasakan Adanya kerjasama yang kurang baik antar karyawan dalam koordinasi pelaksanaan tugas yang diberikan perusahaan | 77 |
| Tabel 4.7 Tanggapan responden atas pernyataan saya seringkali merasakan | |

| | |
|---|----|
| adanya kerjasama yang kurang baik antar karyawan dalam koordinasi pelaksanaan tugas yang diberikan perusahaan | 78 |
| Tabel 4.8 Tanggapan responden atas pernyataan saya selalu berdiskusi dengan karyawan lain sebelum saya mengambil suatu keputusan mengenai suatu pekerjaan | 79 |
| Tabel 4.9 Tanggapan responden atas pernyataan saya enggan bertegur sapa dengan rekan kerja setelah kami berselisih paham mengenai suatu pendapat..... | 80 |
| Tabel 4.10 Tanggapan responden atas pernyataan saya tidak bisa mengambil suatu keputusan secara individu untuk kendala yang terjadi selama pekerjaan berlangsung | 81 |
| Tabel 4.11 Tanggapan responden atas pernyataan saya selalu membutuhkan karyawan lain untuk menyelesaikan setiap pekerjaan..... | 82 |
| Tabel 4.12 Tanggapan responden atas pernyataan kami seringkali tidak satu pemikiran dalam pengambilan tindakan yang berkaitan dengan pekerjaan | 83 |
| Tabel 4.13 Tanggapan responden atas pernyataan saya seringkali mengalami perdebatan (kontroversi) dengan rekan kerja ketika kami mengambil keputusan mengenai suatu pekerjaan | 84 |
| Tabel 4.14 Tanggapan responden atas pernyataan saya selalu menyelesaikan Seluruh pekerjaan saya dengan baik karena saya selalu ingin memiliki posisi yang paling unggul di dalam perusahaan | 85 |
| Tabel 4.15 Tanggapan responden atas pernyataan saya seringkali merasa kesal | |

| | |
|---|----|
| hati ketika karyawan lain mendapat pujian dan apresiasi dari atasan karena kinerja mereka dianggap baik..... | 86 |
| Tabel 4.16 Rekapitulasi Data Mengenai Konflik Kerja (X_1)..... | 87 |
| Tabel 4.17 Klasifikasi Penilaian Konflik Kerja | 90 |
| Tabel 4.18 Pedoman Interpretasi..... | 91 |
| Tabel 4.19 Tanggapan responden atas pernyataan saya seringkali bermain game online pada saat jam kerja menggunakan jaringan internet perusahaan..... | 92 |
| Tabel 4.20 Tanggapan responden atas pernyataan saya seringkali membalas whatsapp diluar kepentingan pekerjaan pada saat jam kerja menggunakan jaringan internet perusahaan | 93 |
| Tabel 4.21 Tanggapan responden atas pernyataan saya seringkali membuka <i>Social media</i> seperti instagram, tiktok pada saat jam kerja menggunakan jaringan internet perusahaan | 94 |
| Tabel 4.22 Tanggapan responden atas pernyataan saya seringkali menonton youtube, dan situs hiburan lainnya pada saat jam kerja | 95 |
| Tabel 4.23 Tanggapan responden atas pernyataan saya seringkali menunda pekerjaan karena melakukan hal-hal sebagaimana diatas (pernyataan 1-4) | 96 |
| Tabel 4.24 Tanggapan responden atas pernyataan saya seringkali bermain judi online pada saat jam kerja menggunakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan..... | 97 |
| Tabel 4.25 Tanggapan responden atas pernyataan saya seringkali membuka | |

| | |
|--|-----|
| situs yang mengandung pornografi menggunakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan..... | 98 |
| Tabel 4.26 Tanggapan responden atas pernyataan saya seringkali menggunakan alamat perusahaan untuk registrasi pinjaman online. | 99 |
| Tabel 4.27 Tanggapan responden atas pernyataan saya seringkali merasa malas bekerja karena kecanduan bermain aplikasi online pada saat jam kerja..... | 100 |
| Tabel 4.28 Tanggapan responden atas pernyataan saya seringkali merasa tidak focus saat menyelesaikan pekerjaan yang sedang berlangsung karena aktivitas online yang saya lakukan pada saat jam kerja..... | 101 |
| Tabel 4.29 Rekapitulasi Data Mengenai <i>Cyberloafing</i> (X_2)..... | 102 |
| Tabel 4.30 Klasifikasi Penilaian <i>Cyberloafing</i> | 104 |
| Tabel 4.31 Pedoman Interpretasi..... | 106 |
| Tabel 4.32 Tanggapan responden atas pernyataan saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dengan sebaik mungkin. | 106 |
| Tabel 4.33 Tanggapan responden atas pernyataan saya melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang melakukan kesalahan | 107 |
| Tabel 4.34 Tanggapan responden atas pernyataan saya tidak pernah maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan karena saya merasa tidak nyaman ketika berada di lingkungan kerja | 108 |
| Tabel 4.35 Tanggapan responden atas pernyataan saya mampu melaksanakan | |

| | |
|---|-----|
| beban pekerjaan tanpa harus di bantu karyawan lain | 109 |
| Tabel 4.36 Tanggapan responden atas pernyataan saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan tidak pernah menunda-nunda pekerjaan | 110 |
| Tabel 4.37 Tanggapan responden atas pernyataan saya seringkali tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target pencapaian perusahaan dalam jangka waktu yang ditentukan | 111 |
| Tabel 4.38 Tanggapan responden atas pernyataan saya seringkali tidak fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan karena saya seringkali melakukan aktivitas online pada saat jam kerja | 112 |
| Tabel 4.39 Tanggapan responden atas pernyataan saya seringkali merasa salah dalam menyelesaikan pekerjaan karena kurang terjalannya komunikasi yang baik antara saya dengan rekan kerja | 113 |
| Tabel 4.40 Tanggapan responden atas pernyataan saya merasa mempunyai Tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada saya..... | 114 |
| Tabel 4.41 Tanggapan responden atas pernyataan saya seringkali melempar tanggung jawab kepada karyawan lain, jika ada tugas yang salah dikerjakan | 115 |
| Tabel 4.42 Rekapitulasi Data Mengenai Kinerja Karyawan (Y) | 116 |
| Tabel 4.43 Klasifikasi Penilaian Kinerja Karyawan | 118 |
| Tabel 4.44 Data-Data Variabel Konflik Kerja dan Kinerja Karyawan | 119 |
| Tabel 4.45 Data-Data Variabel <i>Cyberloafing</i> dan Kinerja Karyawan | 123 |

| | |
|--|-----|
| Tabel 4.46 Data-Data Variabel Konflik Kerja, <i>Cyberloafing</i> dan Kinerja | |
| Karyawan | 129 |
| Tabel 4.47 Interpretasi Koefisien Korelasi | 130 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Paradigma Penelitian..... | 47 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Surya Indah Baja Tangerang | 70 |

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Bangun, W. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Bulan, P. 2021. *Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Serikat Putra (Lubuk Raja Factory) Kabupaten Pelalawan*. 7(2). Diakses tanggal 24-06-2022
- Darna, N., & Herlina, E. (2018). Memilih Metode Penelitian Yang Tepat: Bagi Penelitian Bidang Ilmu Manajemen. *Jurnal Ekologi Ilmu Manajemen*, 5(1), 287-292.
- Dewi, D. P. E. C., Imbayani, I. G. A., & Ribek, P. K. 2021. *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Development Leadership Corporation di Denpasar*. 2(3), 147-158. Diakses tanggal 02-01-2022
- Edy, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Effendi, Usman. 2014. *Asas Manajemen*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Fahmi, Irham. 2014. *“Manajemen Kepemimpinan Teori Aplikasi”* (edisi revisi). Alfabeta : Bandung.
- Fauzan, M. N. 2021. *Pengaruh Perilaku Cyberloafing, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BFI Finance Tbk Semarang*. Diakses tanggal 21-12-2021
- Effendi, Usman. 2014. *Asas Manajemen*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Firmansyah. 2018. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : Deepublish.
- Hamali. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Handayani, N. A., Balianti, Novla., & Apdinari, Ellisya. 2019. *Unsur-Unsur Manajemen, Fungsi-Fungsi Manajemen, Dan Pendekatan Dalam Manajemen Pendidikan*. Diakses tanggal 01-12-2021
- Handoko. 2014. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE UGM.
- , 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Setia.
- Harahap, D. A & Amanah, D. 2018. *Pengantar Manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

- . 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- . 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- . 2019. *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Herdiati, M. F., Sujoso, A. D. P., & Hartanti, R. I. 2015. *Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi Sanksi Organisasi terhadap Perilaku Cyberloafing di Universitas Jember*. 3(1), 179-185. Diakses tanggal 13-12-2021
- Hindayanti, Siska. 2020. *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kinerja Pegawai*. Diakses tanggal 03-06-2022
- Hurriyati, D. 2017. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Cyberloafing pada Pegawai Negeri Dinas Pekerjaan Umum Kota Palembang*. Jurnal Ilmiah Psyche. 11(2), 75-86. Diakses tanggal 02-01-2022
- Irianda, B. 2017. *Pengaruh Konflik Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Puji Cahaya Medan*. Diakses tanggal 24-06-2022
- Irwan, M. 2017. *Pengaruh Stress Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalla Kakao Industri di Kota Makassar*. 94. Diakses Tanggal 01-12-2021
- 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. Diakses tanggal 01-12-2021
- Jati, S. P. 2020. *Peran Conscientiousness Sebagai Moderator pada Hubungan antar Cyberloafing dan Kinerja Karyawan Millennial*. Diakses tanggal 05-12-2021
- Juartini, T. 2021. *Pengaruh Konflik dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Delima Pinglogistra Jakarta Timur*. Jurnal Ekonomi dan Industri. 22(2). Diakses tanggal 29-11-2021
- Kamala, A. M. N. 2020. *Analisis Pengaruh Kompensasi, Konflik Kerja, dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Semarang)*. Diakses tanggal 30-11-2021
- Karim, A. 2019. *Pengaruh Peran Ambiguitas, Konflik Peran dan Peran Overload Pada Kinerja Clerk Dimensi oleh Perilaku Cyberloafing Studi Akademik dan Umum Biro Universitas Sulawesi Barat*. 1. Diakses tanggal 07-02-2022
- Kusumawati, A & Franksiska, R. 2018. *Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Cyberloafing : Peran Mediasi Stres Kerja*. Diakses tanggal 13-12-2021
- Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

- Masram, 2017. *Manajemen Sumber Daya Professional*. Sidoarjo : Zifatama Publisher.
- M, Subechi. M. 2015. *Pengaruh Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang)*. Diakses tanggal. 05-12-2021
- Oktapiansyah, H. 2018. *Hubungan antara Stres Kerja dengan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan Bank*. Diakses tanggal 12-12-2021
- Palangda, E. D., Solang, D., & Mandang, J. H. 2021. *Pengaruh Cyberloafing Behavior Terhadap Kinerja Guru Sd Pada Kerja Dari Rumah Akibat Covid-19*. 2(1). Diakses tanggal 01-12-2021
- Paramitha, C. C., & Wahyuni, I. 2021. *Pengaruh Cyberloafing Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Self Control Sebagai Variabel Moderating*. 5(1). Diakses tanggal 25-11-2021
- Pratami, A. P. 2019. *Pengaruh Konflik Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pd. Pasar Jaya)* (Bachelor's thesis, Fak. Ekonomi dan Bisnis Uin Jakarta). Diakses tanggal 01-12-2021
- Pujiati, E., & Affandi, H. D. A. 2018. *Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum (RSU) Avisena Cimahi* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung). Diakses tanggal 30-11-2021
- Purba, W. C., & Ratnasari, S. L. 2018. *Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mutiara Utama Sukses*. 5. Diakses tanggal 12-12-2021
- Ramadhan, H. I., & Nurtjahjanti, H. 2017. *Hubungan antara Persepsi terhadap Beban Kerja dengan Cyberloafing pada Karyawan Biro Administrasi Umum dan Keuangan Universitas Diponegoro*. Jurnal Empati. 6(1).215-220. Diakses tanggal 01-12-2021
- Ramdani, R. 2019. *Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor Kementerian Agama Ciamis)*. Diakses tanggal 28-11-2021
- Rudiantono, Y. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. Diakses tanggal 12-12-2021
- Saptari, D. D. 2020. *Kontrol Diri Dan Penggunaan Internet Yang Tidak Berhubungan Dengan Pekerjaan (Cyberloafing) Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penataan Ruang (Distaru) Kota Bandung* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia). Diakses tanggal 25-11-2021
- Sekti, A. W. & Bodroastuti, T. 2020. *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi pada Guru SMK Palapa Semarang)*. Diakses tanggal 06-12-2021
- Setiawan, H. 2019. *Pengaruh Supervisi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai (Studi*

Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciamis). Diakses tanggal 28-11-2021

Subkhi, Akhmad & Jauhar, Mohammad. 2013. *Pengantar Teori dan Prilaku Organisasi*. Jakarta : Prestasi Pustaka

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

-----, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sulistiyani, M. 2017. *Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Wonoayu Sidoarjo*. 3(3). Diakses tanggal 04-12-2021

Sunyoto, D. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Suprihanto, John. 2014. *Manajemen*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press

Suwanto dan Donni. 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Wati, R. A. 2017. *Pengaruh Konflik Kerja, Kepemimpinan, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Departemen Sewing (Studi Empiris pada PT Liebra Permana di Bawen Kabupaten Semarang)*. 1(1). Diakses tanggal 31-12-2021

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja* . Jakarta : Rajawali Pers.

Yofandi, A. 2017. *Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja, dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekan baru*. 4. Diakses tanggal 02-12-2021