

**PENGARUH MODERASI SPIRITUALITAS ISLAM DI TEMPAT KERJA TERHADAP
KEADILAN ORGANISASI DAN *CYBERLOAFING*: STUDI PADA BANK BERBASIS
ISLAM DI LAMPUNG TIMUR**

Dede¹, Rinnanik^{2*}

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Lantim Way Jepara^{1,2}

*E-mail Penulis Korespondensi: rinnanik0915@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah menguji secara empiris, hubungan Keadilan organisasi dengan *Cyberloafing*. Tujuan kedua yaitu menguji Spiritualitas Islam di tempat kerja sebagai variabel moderasi hubungan Keadilan Organisasi *Cyberloafing*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan Bank berbasis Islam di Lampung Timur yang berjumlah 242 responden. Analisis data menggunakan Uji interaksi sering disebut dengan *Moderated Regression Analysis (MRA)*. Hasil penelitian ini adalah Keadilan organisasi berpengaruh negatif terhadap *Cyberloafing*, yang bermakna semakin adil lembaga maka akan semakin mengurangi *cyberloafing* pada karyawan. Lebih lanjut spiritualitas Islam di tempat kerja memoderasi hubungan Keadilan Organisasi *Cyberloafing*. Spiritualitas Islam di tempat kerja mampu mengurangi adanya *Cyberloafing* pada karyawan. Ketika mengalami ketidakadilan organisasi, karyawan dengan spiritual yang tinggi mungkin lebih kecil kemungkinannya untuk membalas dendam, yang akan pada gilirannya mengurangi kecenderungan mereka untuk bertindak tidak bermoral, seperti melakukan *Cyberloafing* atau menyimpang perilaku

Kata kunci: Spiritualitas Islam di tempat kerja, Keadilan Organisasi, *Cyberloafing*

ABSTRACT

The purpose of this study is to empirically examine the relationship between organizational justice and cyberloafing. The second objective is to examine Islamic Spirituality in the workplace as a moderating variable of the Cyberloafing Organizational Justice relationship. This research is quantitative research, which was conducted by distributing questionnaires to the employees of an Islamic-based bank in East Lampung totaling 242 respondents. Data analysis using an interaction test is often called Moderated Regression Analysis (MRA). The results of this study are the first hypothesis, supported, meaning that organizational justice has a negative effect on cyberloafing, which means that the fairer the institution, the more cyberloafing will be on employees. The second hypothesis is also supported, namely Islamic spirituality in the workplace moderates the relationship between Cyberloafing Organizational Justice. Islamic spirituality in the workplace can reduce the existence of cyberloafing in employees.

Keywords: Islamic Spirituality in the Workplace, Organizational Justice, Cyberloafing

I. PENDAHULUAN

Internet menjadi kebutuhan dasar karyawan saat ini. Tanpa internet banyak pekerjaan yang terbengkalai dan sebagainya. Namun pihak manajer dan pemilik perusahaan harus berhati-hati dengan penggunaan internet. Karyawan sangat mudah untuk terjebak dalam penggunaan internet, seperti melihat skor olahraga, bagi karyawan perempuan dengan mudahnya melihat social media seperti Instagram, tweter dan lain-lain. Telah banyak penelitian yang mengungkapkan bahaya dari penggunaan internet disaat jam kerja atau istilah populernya adalah *Cyberloafing*. *Cyberloafing* (juga disebut *cyberslacking*) adalah penggunaan perusahaan yang tidak terkait dengan pekerjaan karyawan menyediakan email dan Internet saat bekerja (Lim, 2002). *Cyberloafing* adalah perilaku menyimpang yang berfokus pada organisasi itu mulai dari minor (mis. memeriksa email pribadi) hingga serius (mis. mengunduh) musik secara ilegal) (Blanchard dkk 2007). Askew (2012) *cyberloafing* adalah perilaku karyawan di menggunakan berbagai jenis komputer (desktop, ponsel, tablet, ipad) baik pribadi maupun perusahaan selama jam kerja untuk kegiatan yang tidak terkait dengan pekerjaan.

Beberapa penelitian menemukan bahwa *Cyberloafing* menyebabkan kerugian dalam produktivitas organisasi (Taylor, 2007). Koay dkk (2018) Ada banyak kemungkinan penjelasan mengapa orang terlibat dalam online yang tidak berhubungan dengan pekerjaan mereka. Seperti karyawan yang merasa bosan atau membosankan dengan pekerjaannya lebih mungkin untuk *cyberloaf* sebagai sarana untuk mencari hiburan. Selain itu, mengalami stres kerja

yang luas atau kelelahan kerja di tempat kerja mereka dapat memotivasi karyawan ke *cyberloaf* untuk tujuan relaksasi. Alasan lain yang mungkin adalah kebiasaan *cyberloafing*. Karyawan mungkin melakukan *cyberloaf* tanpa sadar karena itu telah dilakukan secara berlebihan di masa lalu. Misalnya, beberapa orang memeriksa telepon mereka terus menerus tanpa realisasi mereka.

Pablo et al. (2009), keadilan prosedural merupakan anteseden *cyberloafing*. Ahmad dkk (2015), *Cyberloafing* dapat diprediksi oleh usia, jenis kelamin, kesadaran dan keadilan organisasi. Khansa et al. (2017), persepsi keadilan, walaupun memperkuat loyalitas karyawan, tetapi seringkali menyebabkan *cyberloafing*. Lim (2002) menggunakan ketiga dimensi dari keadilan organisasi (distributif, prosedural dan interaksional) dalam melihat pengaruhnya terhadap perilaku *cyberloafing*. Hasil penelitiannya menemukan bahwa keadilan organisasi secara tidak langsung dapat mempengaruhi *cyberloafing* melalui neutralisasi atas ketidakadilan yang dirasakan oleh karyawan.

Melihat banyaknya dampak *Cyberloafing* dengan berbagai faktor, Chen et al 2007, mengusulkan bahwa pengusaha harus memberi perhatian khusus kepribadian karyawan karena mereka memainkan peran penting dalam kecanduan internet dan penyalahgunaan internet. Juga kebijakan internet yang baik akan berguna terutama untuk lingkungan kerja. Beberapa penelitian telah menyarankan metode yang digunakan manajemen dapat mengurangi *cyberloafing* termasuk pencegahan dan deteksi eksplisit (Mirchandani & Motwani, 2003). Ghani et al 2018, mengembangkan *Cyberloafing*

Seriousness Meter (CSM). CSM dikembangkan karena masalah keseriusan tenaga kerja Malaysia khususnya dalam menangani / menggunakan aktivitas internet / media sosial selama jam kerja. Masalah ini menjadi lebih serius karena mereka sulit dibedakan terkait dengan pekerjaan atau tidak, yang mengejutkan beberapa dari mereka mungkin tidak tahu bahwa mereka benar-benar berkomitmen dengan kegiatan *cyberloaf*. Banyak cara untuk mendeteksi dan mengurangi dampak *Cyberloafing*.

Penting untuk mengurangi *Cyberloafing* ketika berada pada titik buruk atau bersifat negative bagi karyawan. Kami mengajukan spiritualitas tempat kerja sebagai variabel moderating antara keadilan organisasi dengan *Cyberloafing*. Pertimbangannya adalah (Ahmad dan Omar 2014) seorang karyawan yang mengalami spiritualitas tempat kerja akan lebih cenderung puas dengan pekerjaan dan tidak, akan terlibat dalam perilaku menyimpang di tempat kerja. Spiritualitas tempat kerja yang membantu menyeimbangkan berbagai aspek kehidupan karyawan dan organisasi (Chawla, 2014; Haldorai, et. al, 2019), *spirituality in the workplace* (ISW). (Haldorai, dkk 2019) dalam penelitiannya menyarankan pemeriksaan lebih lanjut untuk menguji preposisi tradisi spiritual yang berbeda dan lebih spesifik lagi untuk mengurangi perilaku kontaproduktif. Dalam penelitian ini kami mengajukan konsep spiritualitas dikembangkan ke arah yang lebih religious dan condong kepada salah satu agama yaitu agama Islam, yang kemudian konsep ini dikenal dengan *Islamic spirituality workplace* atau *Islamic spirituality in the workplace* (ISW), Adawiyah dan Pramuka (2017) atau pada umumnya sering disebut spiritualitas ditempat kerja. *spirituality in the*

workplace (ISW), mampu memoderasi Mengurangi Perilaku Menyimpang di Tempat kerja (Pariyanti, & Rinnanik, 2020, Pariyanti, Rosid, & Adawiyah, 2021).

Penelitian ini dilakukan pada Bank berbasis Islam di Lampung. Salah satu sampelnya yaitu Bank Berbasis Islam di Lampung Timur. Bank-bank tersebut memberikan fasilitas internet yang tidak terbatas untuk karyawan. Karyawan diberikan kebebasan menggunakan internet, computer, laptop dan wifi yang telah disediakan kantor. Bank juga tidak menerapkan pembatasan penggunaan perangkat elektronik pribadi seperti smartphone, tablet dan laptop. Penggunaan internet yang bebas dan tidak terbatas ini memungkinkan karyawan untuk melakukan penyimpangan internet, seperti sebagai sarana hiburan saat bekerja, (Blanchard dan Henle 2008).

Efek negatif yang ditimbulkan oleh *Cyberloafing*, menyebabkan organisasi melakukan berbagai usaha untuk mencari tahu factor penyebab terjadinya *cyberloafing* dan untuk mengontrol serta mengurangi *cyberloafing* demi meminilimasirkan kerugian biaya (Ahmadi, dkk 2011). Hal ini juga menjadi tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap *Cyberloafing* dengan spiritualitas ditempat kerja sebagai variable Moderasi.

Pengembangan Model Penelitian dan Hipotesis

Berangkat dari *social control theory* (Hirschi, 1969). teori kontrol sosial adalah bahwa penyimpangan merupakan hasil dari kekosongan kontrol atau pengendalian sosial. Teori ini dibangun atas dasar pandangan bahwa setiap manusia cenderung untuk tidak patuh

pada hukum atau memiliki dorongan untuk melakukan pelanggaran hukum. Salah satu ketidakpatuhan dari seorang karyawan adalah melakukan *Cyberloafing*.

Hubungan antara variabel keadilan dan *cyberloafing*

Dapat dipahami dari perspektif teoritis yang diberikan oleh literatur tentang keadilan organisasi. Keadilan organisasi mengacu pada seberapa adil suatu organisasi dalam berperilaku terhadap karyawannya. Penelitian yang ada sebagian besar menunjukkan bahwa keadilan organisasi mengambil tiga bentuk berbeda, yang mengatur hasil serta proses yang mengarah pada hasil tersebut. Tiga bentuk keadilan organisasi yang berbeda adalah: keadilan interaksional, (2) keadilan distributif dan (3) keadilan prosedural. Penelitian yang masih ada di bidang perilaku organisasi telah ditetapkan.

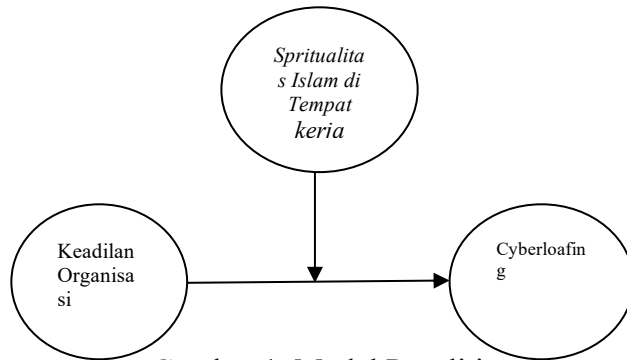
Argumen teoritis serta bukti empiris bahwa ketidakadilan organisasi sering mengarah pada terjadinya penyimpangan di tempat kerja (Aquino et al., 1999). Secara umum, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kurangnya keadilan organisasi yang dirasakan secara konsisten memprediksi kecenderungan karyawan untuk memperbaiki keluhan mereka melalui penyimpangan properti atau produksi, atau keduanya. Misalnya, (Aquino dkk 1999) menemukan bahwa ketiga konstruk keadilan merupakan prediktor signifikan dari perilaku menyimpang yang ditujukan baik terhadap organisasi maupun anggota organisasi lainnya. Sejauh ini ketidakadilan organisasi yang dirasakan dikaitkan dengan kesalahan karyawan dalam bentuk *cyberloafing*.

Memperluas garis penalaran ini, kami berpendapat bahwa sementara teori

keadilan menunjukkan bahwa persepsi ketidakadilan di tempat kerja mempengaruhi individu terhadap kemungkinan pembalasan melalui perilaku buruk dalam bentuk *cyberloafing*. Ogut, dkk (2013) menyatakan bahwa keadilan organisasi berpengaruh negatif terhadap *cyberloafing*, dengan kata lain ketika karyawan merasa bahwa organisasi tidak adil maka dapat memungkinkan karyawan untuk melakukan *cyberloafing*. Banyak cara untuk mendeteksi dan mengurangi dampak *Cyberloafing*. Ghani dkk (2018), mengembangkan *Cyberloafing Seriousness Meter* (CSM) sebagai pendeteksi *Cyberloafing*. Namun belum ada yang mempertimbangkan : (Ahmad & Omar 2014) seorang karyawan yang mengalami spiritualitas tempat kerja akan lebih cenderung puas dengan pekerjaan dan tidak akan terlibat dalam perilaku menyimpang di tempat kerja. Spiritualitas tempat kerja yang membantu menyeimbangkan berbagai aspek kehidupan karyawan dan organisasi (Chawla, 2014; Haldorai, et. al, 2019). Haldorai, dkk (2019) dalam penelitiannya menyarankan pemeriksaan lebih lanjut untuk menguji preposisi tradisi spiritual yang berbeda dan lebih spesifik lagi untuk mengurangi perilaku kontaproduktif. Dalam penelitian ini kami mengajukan konsep spiritualitas dikembangkan ke arah yang lebih *religious* dan condong kepada salah satu agama yaitu agama Islam, yang kemudian konsep ini dikenal dengan *Islamic spirituality workplace* atau *Islamic spirituality in the workplace* (ISW), (Adawiyah dan Pramuka 2017). Oleh karena itu, kami mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Keadilan organisasi berpengaruh negative terhadap *Cyberloafing*

H2: Spiritualitas Islam di tempat kerja memoderasi hubungan Keadilan Organisasi Cyberloafing.



Gambar 1. Model Penelitian

II. METODE PENELITIAN

Prosedur

Data dikumpulkan dari Bank Berbasis Islam Lampung Timur sebagai bagian dari penelitian ini. Departemen sumber daya manusia dari dihubungi dengan permintaan untuk mengambil data bagian dalam penelitian. Penggunaan berbagai organisasi dan industri meningkat variabilitas persepsi responden (Ostroff 2007) dan akibatnya generalisasi temuan. Data adalah dikumpulkan dari karyawan-pengawas sehingga meminimalkan metode umum dan bias sumber yang sama (Bauer et al. 1998).

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Lembaga keuangan Berbasis Islam di Lampung Timur yang terdiri dari 11 Bank Syariah dengan jumlah karyawan 242. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, terbatas hanya pada beberapa kriteria yang ditentukan oleh peneliti (Sekaran dan Bougie 2017). Para peneliti hanya memilih pegawai/karyawan muslim, dengan ketentuan responden merupakan pegawai atau karyawan tetap yang telah bekerja setidaknya selama 1

tahun pengalaman melayani lembaga mereka.

Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Lembaga keuangan Berbasis Islam di Lampung Timur yang berjumlah 242 karyawan atau 100% dari populasi yang terdiri dari berbagai divisi. Menurut (Hair dkk 2013), ukuran sampel minimum adalah 10 persen hingga 20 persen dari populasi. Jika memungkinkan, ukuran sampel minimum harus 30 persen atau lebih besar, sehingga peneliti menggunakan 100 persen dari populasi.

Pengukuran

Cyberloafing

Skala tujuh item untuk *cyberloafing* sosial (SC) diadaptasi dari (Andreassen, dkk 2014). Menggunakan tujuh item Contohnya: "Ketika saya perlu istirahat dari pekerjaan, Saya menggunakan media sosial (misalnya, WeChat, QQ, dan Weibo) selama bekerja jam," "Jika diberi kesempatan, saya akan menggunakan media sosial selama bekerja jam," "Saya tidak bisa menolak menggunakan media sosial untuk mengikuti acara terkini selama jam kerja," "Saya akan menggunakan media sosial untuk mengikuti situasi saat ini dan memperbarui keluarga saya anggota atau teman selama jam kerja," "dan" Saya akan menggunakan social media untuk 'memposting' gambar, video, dan komentar selama jam kerja," "Saya akan menggunakan media sosial untuk mengobrol dengan anggota keluarga atau teman saya selama jam kerja," "dan" Saya ingin 'atau berkomentar tentang konten itu anggota keluarga atau teman saya memposting di media sosial selama bekerja jam." Kami mengecualikan dua item pertama karena faktor

eksploratorinya beban rendah di EFA. Alfa Cronbach dari skala final adalah 0,840.

Keadilan organisasi

Ketiga variabel keadilan diukur menggunakan skala yang dikembangkan oleh (Moorman, 1991). Keadilan distributif diukur dengan lima item ($\alpha = 0,95$) berkaitan dengan persepsi individu tentang sejauh mana mereka telah diberi penghargaan yang adil oleh organisasi mereka berdasarkan item seperti: "Tanggung jawab yang Anda miliki"; "Tekanan dan tekanan pekerjaan Anda"; dan "Pekerjaan yang telah Anda lakukan dengan baik".

Keadilan prosedural dinilai dengan tujuh item ($\alpha = 0,95$) yang berkaitan dengan persepsi responden tentang kewajaran prosedur organisasi. Contoh item mencakup: "Seberapa adil prosedur organisasi yang dirancang untuk (a) Memberikan kesempatan untuk mengajukan banding atau menentang keputusan perusahaan; dan (b) Mendengar kekhawatiran semua orang yang terpengaruh oleh keputusan perusahaan. Item untuk keadilan distributif dan prosedural diberi skor pada skala lima poin yang berkisar dari (1) Sangat Tidak Adil hingga (5) Sangat Cukup. Skala keadilan interaksional mencakup enam item yang berkaitan dengan apakah prosedur organisasi diberlakukan dengan benar dan adil oleh supervisor ($\alpha = 0,93$). Item, yang diberi skor pada skala lima poin mulai dari (1) Sangat Tidak Setuju hingga (5) Sangat Setuju, termasuk: "Atasan saya (a) Memberi saya umpan balik yang tepat waktu tentang keputusan dan implikasinya; dan (b) Memperlakukan saya dengan kebaikan dan perhatian".

Workplace Spirituality (IWS)

Selanjutnya untuk menilai Islamic workplace spirituality (IWS) kami menggunakan 13 item dari (Adawiyah dan Pramuka 2017) skala tipe-Likert dengan respons tujuh poin opsi untuk memastikan bahwa skala menghasilkan varians yang cukup di antara responden untuk analisis statistik selanjutnya. Contoh format item adalah "Saya percaya bekerja keras adalah karakteristik dari iman yang kuat".

Teknik Analisis Data

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis harus memastikan dan menetapkan uji validitas dan reliabilitas (Hair dkk, 2013).

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana sedangkan efek moderasi menggunakan metode Uji interaksi sering disebut dengan Moderated Regression Analysis (MRA), dengan alat analisis SPSS, (Hayes, 2017). Persamaan Moderated Regression Analysis (MRA) nya adalah sebagai berikut :

$$\text{Cyberloafing} = a + \beta_1 \text{KO} + \beta_2 \text{KO} * \text{IWS} + \varepsilon$$

Keterangan :

KO= Keadilan Organisasi

IWS = Spiritual Islam ditempat Kerja

e = variabel pengganggu (error)

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sampel penelitian ini terdiri dari 242 karyawan tetap dengan identitas Muslim. Terdiri 138 perempuan dan sisanya laki-laki sebanyak 104. Usia responden berkisar antara 17 hingga lebih dari 40 tahun, dengan usia rata-rata 21 tahun. Pendidikan rata-rata pegawai adalah SI.

Untuk menentukan apakah model memenuhi syarat, dalam penelitian ini dilakukan uji validitas dan realibilitas data. Kriteria uji validitas yaitu, nilai- p

signifikan harus kurang dari 0,05 (Hair dkk, 2013). Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai signifikan korelasi untuk semua indikator nilai- p signifikan kurang dari 0,05. Oleh karena itu, semua indikator telah memenuhi kriteria validitas.

Uji reliabilitas dapat dilihat melalui nilai Cronbach 's alpha. Keduanya harus dinilai di atas 0,70 sebagai syarat keandalan (Hair et al., 2013). Hasil Cronbach 's alpha variable cyberloafing , keadilan organisasi, dan Islamic workplace spirituality (IWS) adalah lebih dari 0,70, sehingga kuesioner dapat dinyatakan reliabel.

Tahap berikutnya yaitu analisis data , Uji interaksi sering disebut dengan *Moderated Regression Analysis (MRA)*, merupakan metode yang digunakan untuk menganalisis data hasil kuesioner. Hasil dari uji MRA adalah berikut ini :

Tabel 1. *Regression Analysis*

Steps	β	t	Sig
keadilan organisasi terhadap Cyberloafing	- 0.314	- 1.768	0.02
keadilan organisasi, dan cyberloafing , dg variable moderasi <i>Islamic workplace spirituality (IWS)</i>	- 0.362	- 1.957	0.032

Note: N = 97. * $p < 0.05$; β = Beta, Sig = Signifikan

Tabel diatas yang menunjukkan bahwa: Keadilan organisasi sebagai variable independent dengan Cyberloafing sebagai variable dependent.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa ($t = -1.768$, Sig < 0.02). Hal ini membuktikan bahwa hipotesis pertama didukung yang menunjukkan Keadilan organisasi berhubungan secara negatif terhadap Cyberloafing, dengan Nilai $\beta - 0.314$, nilai tersebut memberikan arti bahwa keadilan organisasi mengurangi Cyberloafing sebesar -0,042 satuan.

Selanjutnya adalah hipotesis ke 2 yaitu Spiritualitas Islam di tempat kerja memoderasi hubungan Keadilan Organisasi Cyberloafing, hasil nilai $t - 1.957$, dan signifikan sebesar 0.032, nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis ini juga didukung.

Diskusi

Hasil penelitian menunjukan bahwa Keadilan organisasi berpengaruh negative terhadap *Cyberloafing*. Secara khusus, temuan ini menunjukkan bahwa ketika organisasi secara distributif, secara prosedural dan interaksional tidak adil dalam perlakuan mereka terhadap karyawan mereka (yaitu, organisasi belum memberikan imbalan yang diharapkan atau perlakuan yang adil dalam pertukaran untuk kerja yang adil), karyawan ini lebih cenderung akan melakukan tindakan *cyberloafing*, dan sebaliknya, jika organisasi bersifat adil maka karyawan akan tidak melakukan tindakan *cyberloafing* hasil penelitian ini senada dengan penelitian (Pablo dkk 2009), keadilan prosedural merupakan anteseden yang mampu mengurangi *cyberloafing*. Lim, V. (2005), ketidakadilan yang dirasakan dapat memotivasi individu untuk membalas dengan terlibat dalam *cyberloafing*.

Lebih lanjut, hubungan Keadilan Organisasi dengan Cyberloafing terbukti dapat dimoderasi oleh *Islamic workplace spirituality (IWS)*. Ketika mengalami ketidakadilan organisasi, karyawan dengan spiritual yang tinggi mungkin lebih kecil kemungkinannya untuk membalas dendam,

yang akan pada gilirannya mengurangi kecenderungan mereka untuk bertindak tidak bermoral, seperti melakukan *Cyberloafing*. Hal tersebut sependapat dengan (Ahmad dan Omar 2014) seorang karyawan yang mengalami spiritualitas tempat kerja tidak, akan terlibat dalam perilaku menyimpang di tempat kerja. Spiritualitas tempat kerja yang membantu menyeimbangkan berbagai aspek kehidupan karyawan dan organisasi (Chawla, 2014; Haldorai, et. al, 2019).

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama, didukung, artinya Keadilan organisasi berpengaruh negatif terhadap *Cyberloafing*, yang bermakna semakin adil lembaga maka akan semakin mengurangi *Cyberloafing* pada karyawan. Hipotesis kedua juga didukung, yaitu Spiritualitas Islam di tempat kerja memoderasi hubungan Keadilan Organisasi *Cyberloafing*. Spiritualitas Islam di tempat kerja mampu mengurangi adanya *Cyberloafing* pada karyawan.

Saran

Hendaknya pimpinan menerapkan unsur-unsur islami dalam peraturan yang ada pada lembaga, karena memiliki nilai-nilai yang terkait dengan bangunan spiritual akan membuat karyawan lebih etis mengenai nilai-nilai dan perilaku dan meningkatkan kepercayaan diri di antara para pekerja, sehingga mampu mengurangi *Cyberloafing*. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji variable moderasi lain yang terkait dengan keadilan organisasi dan *Cyberloafing*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, W. R., & Pramuka, B. A. (2017). Scaling the notion of Islamic spirituality in the workplace. *Journal of Management Development*.
<https://doi.org/10.1108/JMD-11-2014-0153>
- Ahmad et al., (2015). Evaluation of reliability and validity of the general practice physical activity questionnaire (GPPAQ) in 60–74 year old primary care patients. *BMC Family Practice*, 16(113), 1–9.
- Ahmad, A., & Omar, Z. (2014). Reducing deviant behavior through workplace spirituality and job satisfaction. *Asian Social Science*, 10(19), 107–112.
<https://doi.org/10.5539/ass.v10n19p107>
- Ahmadi, H., Bagheri, F., Ebrahimi, S. A., Rokni, M. A. N. & Kahreh, M. S. (2011). Deviant work behavior: Explaining relationship between organizational justice and cyberloafing as a deviant work behavior. *American Journal of Scientific Research*, (24), 103-116.
- Andreassen TW, Lindestad B. (2004), “Customer Loyalty and Complex Services: The Impact of Corporate Image on Quality, Customer Satisfaction and Loyalty for Customers with Varying Degrees of Service Expertise. *International Journal of Service Industri Management*, Vol. 9, No. 1, pp. 7–23
- Aquino, K., Lewis, M. U., and Bradfield, M. 1999. “Justice constructs, negative affectivity, and employee deviance: A proposed model and empirical test,” *Journal of*

- Organizational Behavior* (20), pp. 1073-1091.
- Askew, K. L. (2012). The relationship between cyberloafing and task performance and an examination of the theory of planned behavior as a model of cyberloafing. *Dissertation. University of South Florida*.
- 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, 1067-1084.
- Blanchard, C. M., Kupperman, J., Sparling, P., Nehl, E., Rhodes, R. E., Courneya, K. S., et al. (2007). Ethnicity as a moderator of the theory of planned behavior and physical activity in college students. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 78(5), 531-541.
- Blanchard, C.A. Henle . 2007 Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control Anita L. Blanchard a,* , Christine A. Henle b,1 a University of North Carolina at Charlotte, Department of Psychology, Charlotte, NC 28223, United States b University of North Carolina at Charlotte, Department of Management, Charlotte, NC 28223, United States Available online 22 *Computers in Human Behavior* 24 (2008) 1067–1084.
- Chawla, Jasvinder. 2014. *Insomnia*. Cicago: WebMD LLC
- Chen, J.V., Chen, C.C., & Yang, H. 2007 “An empirical evaluation of key factors contributing to internet abuse in the workplace,” *Industrial Management and Data Systems* (108:1), pp. 87-106.
- Ghani, Lannywati, Laurentia K. Mihardja, Delima. (2016). Faktor Risiko Dominan Penderita Stroke di Indonesia. *Buletin Penelitian Kesehatan*, Vol. 44 No. 1, Maret 2016 : 49 – 58.
- Hair, Joseph F. Jr. et al. 2013, *Multivariate Data Analysis 7th Edition*. Pearson. Education Limited. Harlow. England
- Haldorai, K., Kim, W. G., Chang, H. (Sean), & Li, J. (Justin). (2019). Workplace spirituality as a mediator between ethical climate and workplace deviant behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 86 (February), 102372. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102372>.
- Hayes, A. F. (2017). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach. Guilford publications.
- Hirschi, T. (1969). Key idea: Hirschi's social bond/social control theory. *Key Ideas in Criminology and Criminal Justice*, (1969), 55-69.
- Khansa Lara, Reza Barkhi, Soumya Ray&Zachary Davis, 2017. Cyberloafing in the workplace: mitigation tactics and their impact on individuals' behavior
- Koay K & Soh, P.C. 2018. Should Cyberloafing be Allowed in the workplace ? *Human Resource Management International Digest*, 27(6). 2271-2238.
- Lim, V. (2005). The moderating effect of neutralization technique on organizational justice and cyberloafing. *Pacific 2005 Proceedings*, 18.

- Lim, V. K. G. 2002 "The IT way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing and organizational justice," *Journal of Organizational Behavior* (23), pp. 675-694 Mccardle (2010)
- Mirchandani & Motwani, 2003, 1'1. Madan, and A. Gunasekaran, "Successful Implementation of ERP Projects : Evidence from Two Case Studies", *International Journal of Production Economics*, Vol. 75,2002, pp.83-96.
- Moorman. R.H. 1991. Relationship Between Organizational Justice And Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship? *Journal Of Applied Psychology*, 76(6): pp.845-855.
- Ogut, Sahin, M. & Demirsel, M. T. (2013). The relationship between perceived organizational justice and cyberloafing: Evidence from a public hospital in Turkey. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. 4(10), 226-233.
- Ostroff, C., & Schulte, M. (2007). Multiple perspectives of fit in organizations across levels of analysis. *Lawrence Erlbaum Associates Publishers*.
- Pablo Zoghbi-Manrique-de-Lara Las Palmas .2009. nequity, conflict, and compliance dilemma as causes of cyberloafing, Las Palmas de Gran Canaria, Spain, *International Journal of Conflict Management* Vol. 20 No. 2, 2009 pp. 188-201.
- Pariyanti, E., & Rinnanik, R. (2020). Mengurangi Perilaku Menyimpang di Tempat kerja melalui Spiritual Islami dan Kepuasan Kerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 27(2), 179-190.
- Pariyanti, E., Rosid, A., & Adawiyah, W. R. (2021). Workplace deviant behavior among employees of Islamic-based universities in Lampung: the moderating role of Islamic workplace spirituality. *Journal of Applied Research in Higher Education*.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Sekarwangi, Endah; Meiyanto, Sito IJK. (2014). Pengaruh Stress Kerja dan Keadilan Organisasi terhadap Employee engagement. Thesis. Magister Profesi Psikologi Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Taylor, Shelley, Welch, William, Kim, Heejung & Sherman, David 2007. Cultural Differences in the Impact of Social Support on Psychological and Biological Stress Responses. *Psychological science* DO - 10.1111/j.1467-9280.2007.01987.x