

BEHAVIOUR COMPLIANCE MODEL OF INTERNET USE AMONG EMPLOYEES IN KLANG VALLEY

NUR ILYANA ISMARAU TAJUDDIN
ZAWIYAH M. YUSOF

ABSTRACT

Cyberloafing in a workplace refers to employees using Internet resources of the organization for matters not related to work. This issue affects both the employees and organizations such as decline in job performance, discipline problems that can lead to termination or loss of employment, breach of corporate confidentiality and loss of reputation, violation of privacy, personal and organizations liabilities, decline in productivity and security problems. Acceptable Internet Use Policy (IUP) is an effective mechanism that is able to reduce Internet abuse. Previous research only emphasized on employees' compliance with the Information Security Policy (IS) instead of Acceptable Internet Use Policy. Existing model on the compliance of IUP is not effective in preventing Internet abuse. Therefore, the purpose of this study is to analyse the factors that motivates employees' behaviour to comply with IUP. With reference to General Deterrence Theory (GDT) and Theory of Reasoned Action (TRA), a conceptual model of employees' behaviour was developed. This study integrates and adapts items from several instruments in the contexts of compliance with organizational policies. IUP compliance behavioural factors are identified such as monitoring, punishment, reward, subjective norms, organizational commitment and personal norms. A survey on 151 employees of Small and Medium Enterprises (SMEs) around Klang Valley was conducted using questionnaire as instrument for data collection. The survey was conducted for 4 weeks from 1st to 31st December 2014. The collected data was then analysed using Statistical Package for the Social Science (SPSS) software version 16.0. The hypotheses were tested using Structural Equation Modeling (SEM). Results of the data analysis shows that monitoring, organisational commitment, subjective norms and personal norms have a significant impact on the behaviour of employees to comply with the IUP. Punishment was found to influence the reward factor other than commitment to organisational factors affect personal norms. The findings of this research could be used as guidance for employers to align the optimum Internet usage, thus restricting employees from abusing the Internet resources of the organization for personal matter, which is deemed detrimental to organizational productivity.

Keyword: Computer ethic, Cyberloafing, Internet Usage Policy, Internet Security, Klang Valley

MODEL TINGKAH LAKU PEMATUHAN DASAR PENGGUNAAN INTERNET DALAM KALANGAN PEKERJA DI LEMBAH KELANG

ABSTRAK

Lepak siber atau *cyberloafing* merujuk kepada pekerja mengguna sumber Internet organisasi bagi tujuan peribadi. Hal ini memberi kesan kepada pekerja dan organisasi seperti kemerosotan prestasi kerja, masalah disiplin yang boleh membawa kepada penamatan atau kehilangan pekerjaan, pelanggaran kerahsiaan korporat dan kehilangan reputasi, pelanggaran kebersendirian, liabiliti peribadi dan organisasi, penurunan produktiviti dan masalah keselamatan. Dasar Penggunaan Internet (DPI) dilihat sebagai satu mekanisme yang dapat mengurangi salah laku lepak siber. Kajian lampau tentang lepak siber memberi penekanan kepada pematuhan pekerja terhadap Dasar Keselamatan Maklumat dan bukan Dasar Penggunaan Internet. Model sedia ada tentang pematuhan DPI tidak berkesan bagi mengekang penyalahgunaan Internet. Justeru, kajian ini bertujuan mengkaji faktor yang mendorong pekerja mematuhi DPI. Berpandukan Teori Pencegahan Am atau *General Deterrence Theory* (GDT) dan Teori Tindakan Beralasan atau *Theory Reasoned Action* (TRA), sebuah model konseptual tentang tingkah laku pekerja dibangun. Kajian ini mengintegrasikan dan menyesuaikan item dari beberapa instrumen yang berkaitan dengan pematuhan dasar organisasi. Faktor tingkah laku pematuhan terhadap DPI dikenal pasti seperti pemantauan, hukuman, ganjaran, norma subjektif, komitmen terhadap organisasi dan norma peribadi. Tinjauan dilakukan ke atas 151 orang pekerja Industri Kecil dan Sederhana (PKS) di sekitar Lembah Kelang mengguna instrumen soal selidik. Pendekatan kuantitatif diguna bagi

pengumpulan data yang dilakukan dalam tempoh empat minggu dari 1 hingga 31 Disember 2014. Data yang dikumpul dianalisis mengguna perisian Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 16.0. Hipotesis kajian diuji mengguna Structural Equation Modeling (SEM). Hasil kajian mendapati faktor pemantauan, komitmen terhadap organisasi, norma subjektif dan norma peribadi memberi kesan signifikan ke atas tingkah laku pekerja untuk mematuhi DPI. Faktor hukuman pula mempengaruhi faktor ganjaran. Komitmen terhadap organisasi turut mempengaruhi faktor norma peribadi. Dapatan kajian ini dapat dijadikan panduan kepada majikan bagi menajjar penggunaan Internet secara optimum sekali gus membendung pekerja daripada menyalah guna sumber internet organisasi bagi tujuan peribadi sekali gus menjejaskan produktiviti organisasi.

Kata Kunci : Etika komputeran, Lepak siber, Dasar Penggunaan Internet, Keselamatan siber, Lembah Kelang

PENDAHULUAN

Internet berkembang dengan pantas dan memberi impak dalam kehidupan manusia. Pada hari ini internet mentransformasi tempat kerja melalui pengukuhan rangkaian serta menjadi pemangkin kepada proses produktiviti selain daripada membolehkan organisasi mengurangkan kos perbelanjaan, menjimat masa serta memasar barangan dan perkhidmatan dengan cekap dan sistematik. Internet juga merupakan komponen penting yang boleh meningkatkan prestasi kerja meskipun aktiviti penyalahgunaan Internet untuk kepentingan peribadi berleluasa sekali gus mencetus fenomena yang dipanggil lepak siber.

Lepak siber merujuk kepada pekerja mengakses Internet mengguna kemudahan organisasi pada waktu bekerja bagi tujuan peribadi (Lim, 2002). Perilaku lepak siber lazimnya berbentuk aktiviti membeli-belah dalam talian, mengurus pelaburan peribadi, rangkaian sosial, e-mel, dan paparan media dalam talian (Blanchard & Henle, 2008). Apabila sebahagian besar waktu bekerja diguna bagi melakukan aktiviti lepak siber, maka produktiviti boleh terjejas. Misalnya, tinjauan SurfWatch (1998) mendapati 84 peratus pekerja berkirim mel elektronik (e-mel) peribadi dan 90 peratus mengakses Internet bagi urusan persendirian mengakibatkan penurunan produktiviti meningkat dari 30 peratus kepada 40 peratus (*The Orlando Sentinel*, 1999). Selain daripada itu, lepak siber juga meningkatkan akses kepada rangkaian organisasi yang menyebabkan masalah keselamatan, pendedahan kepada virus dan penggodaman (Kay et al., 2009). Sebagai contoh, *New York Times* memecat 22 orang pekerja di Virginia kerana didakwa mengedar e-mel yang berbau fitnah dan hasutan (Liedtke, 2008).

Dasar Penggunaan Internet (DPI) merupakan salah satu mekanisme yang dapat melindungi organisasi daripada liabiliti undang-undang serta bagi memasti keselamatan maklumat. Objektif DPI adalah bagi mengoptimum penggunaan sumber Internet organisasi dan mengurangkan kehilangan produktiviti pekerja. DPI disediakan oleh organisasi sebagai satu garis panduan tentang tingkah laku dan tatacara penggunaan teknologi Internet dalam tempat kerja (Lichtenstein & Swatman, 1997). Bagaimanapun, DPI tidak berkesan kerana pekerja tidak peduli mengenainya. Tambahan pula, tidak terdapat sebarang model yang boleh dijadikan contoh selain daripada DPI yang dibangunkan tidak diasas kepada teori serta tidak diuji keberkesanannya (Li, Zhang & Sarathy, 2010). Tanpa model, organisasi tidak berpandu kepada garis panduan yang betul bagi mengurus penggunaan Internet lantas penyalahgunaan Internet dalam kalangan pekerja terus meningkat (Borgatti & Foster, 2008). Sehubungan itu, organisasi perlu memahami mengapa pekerja terlibat dalam aktiviti lepak siber dalam tempat kerja dan memahami faktor yang menyumbang kepada tingkah laku tersebut supaya organisasi boleh mengurus penggunaan Internet oleh pekerja secara berkesan.

Menurut Dirgagunarsa (1998), tingkah laku merupakan perlakuan manusia yang dipengaruhi oleh budaya, sikap, emosi, nilai, etika, autoriti, hubungan baik, hipnosis, pujukan, paksaan, dan genetik. Sekiranya individu mempunyai konsep sendiri yang positif maka ini membolehkan individu tersebut berinteraksi dan bertindak dengan yakin manakala tingkah laku bermasalah memberi kesan negatif terhadap individu dan persekitaran. Kajian ini, menumpu

kepada tingkah laku lepak siber dalam kalangan pekerja dan tingkah laku pematuhan terhadap DPI.

Pematuhan berasal dari kata kerja 'patuh' yang bermaksud taat, setia, akur, ikut, turut dan setuju. Maksud lain bagi istilah pematuhan adalah berdisiplin, tidak membantah dan menurut perintah dan suruhan (*Kamus Dewan*, 2013). Dalam kajian ini, istilah pematuhan diguna untuk pekerja yang menuruti dan mengikuti peraturan terhadap DPI dalam organisasi.

SALAH LAKU PENGGUNAAN INTERNET

Organisasi profesional seperti *Institute of Electrical and Electronic of Engineer* (IEEE), *Association for Computing Machinery* (ACM) membangun Kod Etika Profesional bagi membendung masalah berkaitan etika salah laku penggunaan teknologi komputer. Tenaga kerja yang berpandu kepada dasar organisasi bertulis yang jelas boleh memberi suatu kelebihan kepada organisasi (Adschiev, 2000). Hal ini terbukti apabila profesional keselamatan maklumat (IS), organisasi dan pengkaji mengenal pasti garis panduan penggunaan komputer adalah satu langkah berkesan bagi menangani dan mengurangi salah laku penggunaan teknologi komputer (Peterson, 2002). D'arcy, Hovav dan Galleta (2009) menyokong pelaksanaan DPI bagi mengekang lepak siber. DPI bukan sahaja membendung tingkah laku tersebut, malah turut berfungsi sebagai panduan bagi memantau, menguat kuasa dan mengambil tindakan disiplin ke atas salah laku penggunaan komputer dan Internet.

Menurut Young dan Case (2004) sebahagian besar organisasi tidak mengetahui keberkesanan DPI. Kajian di Websense, Inc., sebuah organisasi pengurusan akses Internet, mendapati 83% daripada organisasi yang ditinjau mempunyai DPI tetapi hanya 64% organisasi mempunyai pekerja yang berdisiplin dan sebanyak 30% organisasi memecat pekerja lantaran salah laku penggunaan Internet. Kira-kira 50% organisasi mengabaikan masalah lepak siber serta tidak menguat kuasa DPI. Sejumlah 60% daripada organisasi melakukan pengurusan tanpa sebarang garis panduan dan hanya 38% mengguna penapisan perisian Internet (Kelsey, 2000). Young dan Case (2004) mendapati hanya 40% organisasi melaksana DPI secara berkesan dalam menangani lepak siber. Kerajaan Malaysia mengeluarkan *Garis Panduan Mengenai Tatacara Penggunaan Internet dan Mel Elektronik* selaras dengan *Pekeliling Kemajuan Pentadbiran Awam Bilangan 1* pada tahun 2003 (MAMPU, 2003) khususnya bagi agensi awam. Garis panduan ini menerangkan tatacara penggunaan Internet dan e-mel, meningkat tahap keselamatan sistem komunikasi dokumen rasmi kerajaan dan mengurangi risiko gangguan operasi Internet dan e-mel. Bagaimanapun, 60% daripada agensi kerajaan tidak mematuhi sepenuhnya dasar, pekeliling dan garis panduan yang dikeluarkan oleh kerajaan (MAMPU, 2007). Sehubungan dengan ini, organisasi perlu mengkaji faktor tingkah laku pekerja bagi memasti mematuhi DPI.

FAKTOR MEMPENGARUHI PEMATUHAN DASAR PENGGUNAAN INTERNET

PENGESANAN/PEMANTAUAN

Pengesanan/pemantauan bermaksud kebarangkalian atau kemungkinan pesalah ditangkap (Tittle, 1980) ketika melakukan lepak siber. Organisasi semakin banyak mengguna perisian pemantauan bagi memerangi penyalahgunaan Internet malah sebahagiannya memasang perisian yang memantau semua transaksi yang dilakukan oleh pekerja. Segelintir majikan turut memantau penggunaan e-mel kerana takut terpaksa bertanggungjawab ke atas perbuatan pekerja yang menghantar mel peribadi dengan mengguna akaun organisasi (Gupta, 2004). Hal yang sedemikian dapat menjejaskan imej dan prestasi organisasi. Siau, Nah dan Teng (2002) mendapati 58% majikan memantau penggunaan Internet bagi mengawal had penggunaan; 47% bagi mengurangi

penyalahgunaan jalur lebar; 47% bagi menghapus gejala muat turun perisian cetak rompak; dan 33% bagi mengurangi masalah kelajuan atau kesesakan talian Internet.

D'Arcy, Hovav dan Galleta (2009) bertegas pemantauan atau pengesanan boleh mempengaruhi aktiviti lepak siber. Aktiviti pemantauan memberi kesan yang signifikan ke atas usaha mencegah lepak siber kerana pekerja lazimnya memberi tumpuan terhadap kerja apabila mengetahui mereka dipantau (Urbaczewski & Jessup, 2002), manakala mekanisme pengesanan seperti sistem pemantauan elektronik adalah kaedah pencegahan yang baik bagi mengatasi masalah tersebut.

Meskipun pemantauan memberi impak ke atas kepuasan kerja (pekerja yang dipantau boleh mengalami tekanan emosi, kepuasan kerja yang menurun dan mengurangi kualiti hubungan sesama rakan sekerja dan majikan), namun majikan tetap perlu aktif memantau tingkah laku lepak siber dalam kalangan pekerja biarpun didakwa menjejaskan kebersendirian peribadi. Pemantauan perlu dijadikan sebahagian daripada isu undang-undang terutamanya apabila melibatkan pornografi dan gangguan seksual (Panko & Beh, 2002). Pemantauan dan mekanisme pengesanan adalah wajar bagi memasti pekerja tidak menyalahi dasar dan etika organisasi (Herath & Rao, 2009) sekali gus memupuk sikap ingin mematuhi DPI.

HUKUMAN

Hukuman adalah salah satu elemen dalam Teori Pencegahan Awam atau *General Deterrence Theory* (GDT). Istilah lain bagi hukuman ialah sekatan atau denda. Kekerasan hukuman bermaksud hukuman tersebut cukup keras bagi menakutkan pesalah (Mohd al-Adib & Noor Aziah, 2008). Hukuman keras dapat mengurangi kadar jenayah kerana masyarakat tidak lagi terdorong melakukan jenayah atau perbuatan yang mengakibatkan mereka dihukum setelah menyaksi hukuman yang diterima oleh orang lain (Crew & Gillespie, 2004) seperti yang terbukti dalam kajian Peach (1997) yang mendapati hukuman keras mempunyai pengaruh terhadap perbuatan cetak rompak aplikasi. Pekerja juga kurang cenderung melakukan lepak siber bagi mengelak menerima hukuman yang serupa setelah mengetahui hukuman yang diterima oleh individu lain (Lee & Lee, 2002).

Straub dan Nance (1990) berpendapat organisasi perlu menguat kuasa peraturan dan melaksana hukuman secara serius bagi mencegah salah laku penggunaan teknologi dalam kalangan pekerja. Ketiadaan penguatkuasaan hukuman dan peraturan dasar organisasi menyebabkan pekerja memandang enteng dasar organisasi dan bebas melakukan salah laku (Herath & Rao, 2009). Pelaksanaan hukuman/sekatan boleh memberi kesan terhadap tingkah laku individu. Menghukum pesalah dengan cara yang lembut mengakibatkan nilai pencegahan hukuman menurun (Mohd al-Adib & Noor Aziah, 2008) dan orang awam tidak takut melanggar peraturan. Hukuman yang keras menyebabkan pekerja berfikir sebelum melakukan perbuatan menyalahi etika. Teori GDT juga mengandai pekerja yang berniat melakukan lepak siber bersikap berhati-hati dalam mengawal diri dari perbuatan yang tidak beretika. Sebaliknya, individu yang melakukan kesalahan tetapi terlepas daripada hukuman, berkemungkinan besar mengulangi salah laku tersebut (Ugrin & Pearson, 2013). Justeru, organisasi perlu memandang serius tindakan, tahap dan bentuk hukuman yang dikenakan ke atas pekerja yang melakukan kesalahan.

GANJARAN

Ganjaran melibatkan pampasan dan faedah. Pampasan ialah pembayaran berbentuk kewangan seperti bonus, insurans dan gaji yang dibayar oleh majikan kepada pekerja. Manakala faedah pula melibatkan kemudahan yang disediakan oleh majikan seperti rawatan percuma, kaunseling keluarga, penyediaan makanan dan tempat tinggal (Steer, 1991). Ganjaran didefinisi sebagai penggantian yang diberi oleh pihak majikan kepada pekerja sebagai balasan kepada pematuhan dasar organisasi. Elemen ganjaran ditemui sebagai insentif yang penting untuk perubahan tingkah laku

seseorang (Pahnilla, Siponen & Mahmood, 2007). Majikan mengguna ganjaran sebagai salah satu cara menggalak pekerja mematuhi dasar organisasi (Fisher, 1998).

Menurut Etzioni (1975), faktor ganjaran dan hukuman adalah saling mempengaruhi di antara satu dengan yang lain. Hubungan faktor ganjaran atau hukuman berasingan menyebabkan kurang pengaruh terhadap organisasi, tetapi jika kedua-dua faktor digabung boleh memberi pengaruh signifikan terhadap organisasi (Chen, Ramamurthy & Wen, 2012). Jika pekerja diancam dengan hukuman kerana tidak mematuhi dasar organisasi, mereka berasa terpaksa mematuhi kerana terancam dengan hukuman. Namun, jika pekerja ditawarkan ganjaran, maka keputusan bagi mematuhi dasar organisasi tidak disertai dengan hambatan kerana mereka mematuhi peraturan secara suka rela serta mudah memberi kerjasama. Justeru, faktor hukuman terhadap ganjaran mempunyai pengaruh yang kuat kepada pekerja bagi mematuhi dasar organisasi.

NORMA SUBJEKTIF

Norma subjektif merujuk kepada persepsi individu terhadap individu lain yang dilihat penting bagi dirinya tentang sesuatu tingkah laku (Ajzen, 2002). Istilah lain bagi norma subjektif ialah kepercayaan norma (Bulgurcu, 2010) dan pengaruh sosial (Johnston & Warkentin, 2010). Norma subjektif menjadi satu konstruk yang mempunyai hubungan terhadap tingkahlaku seseorang (Ajzen & Fishbein, 1980). Oleh itu, tingkahlaku seseorang adalah bergantung kepada persepsi orang lain. Jika persepsi individu lain terhadap sesuatu tingkah laku itu positif, maka ia mendorong secara positif bagi orang lain melakukan sesuatu tingkahlaku tersebut.

Kajian lampau tentang persepsi pekerja berdasarkan persepsi majikan mendapati pekerja cuba mematuhi dasar organisasi kerana jangkakan orang sekeliling, rakan sekerja dan harapan pihak majikan supaya pekerja melaksana tanggungjawab berpandukan kepada dasar organisasi sekali gus mencetus sikap pekerja untuk mematuhi DPI (Herath & Rao, 2009).

KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI

Komitmen terhadap organisasi adalah satu konsep pemahaman terhadap tingkah laku pekerja dalam tempat kerja. Komitmen pekerja merupakan sebahagian komponen utama dan terpenting dalam menentu keberkesanan pengurusan sesebuah organisasi. Komitmen pekerja memainkan peranan besar terhadap tingkah laku individu dan organisasi serta menjadi dasar kepada hayat organisasi (Noor Hafizah, 2008). Pusat kuasa yang utama dalam organisasi datangnya dari hubungan sesama manusia dalam persekitaran organisasi. Robbins dan Judge (2007) mendefinisi komitmen sebagai suatu keadaan seorang individu berusaha mencapai matlamat organisasi dan keinginannya untuk kekal dalam organisasi. Komitmen organisasi pula adalah rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan kesetiaan terhadap organisasinya (Steers, 2002). Organisasi yang mantap dan cekap memerlukan kerjasama semua ahli (Mohammad Said & Zulhamri, 2009). Justeru, hubungan yang harmoni antara kakitangan dalam organisasi adalah salah satu elemen yang harus diberi perhatian utama oleh pihak pengurusan sesebuah organisasi.

Herath dan Rao (2009) menemui faktor komitmen terhadap organisasi mempunyai hubungan signifikan terhadap niat pematuhan dasar organisasi. Faktor komitmen terhadap organisasi dilihat sebagai tekanan normatif kepada pekerja yang bertindak memenuhi matlamat dan kepentingan organisasi. Pekerja yang mempunyai ikatan emosi dengan organisasi berasa aktiviti lepak siber tidak wajar dilakukan (Carmeli, 2005) kerana komitmen yang tinggi dapat memberi impak kepada keseluruhan prestasi organisasi (Stanton, 2002) selain daripada menggalak pekerja bertindak mengikut peraturan organisasi (Wiener, 1982). Pekerja yang mempunyai komitmen yang kuat terhadap organisasi lazimnya patuh kepada undang-undang dan

berusaha menjaga nama baik organisasi. Ini kerana, pencapaian sesebuah organisasi bergantung kepada penglibatan dan komitmen pekerja.

Komitmen terhadap organisasi mempunyai kesan terhadap niat pematuhan dasar melalui norma peribadi (Li, Zhang & Sarathy, 2010) selain daripada menjadi sumber penting untuk individu membentuk pegangan moral peribadi (Herath & Rao, 2009). Jika pekerja mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi, maka ini dapat membentuk nilai positif dalam norma peribadi individu. Sebaliknya, apabila pekerja menganggap enteng perbuatan menyalah Internet, maka cenderung mempunyai norma peribadi yang lemah.

NORMA PERIBADI

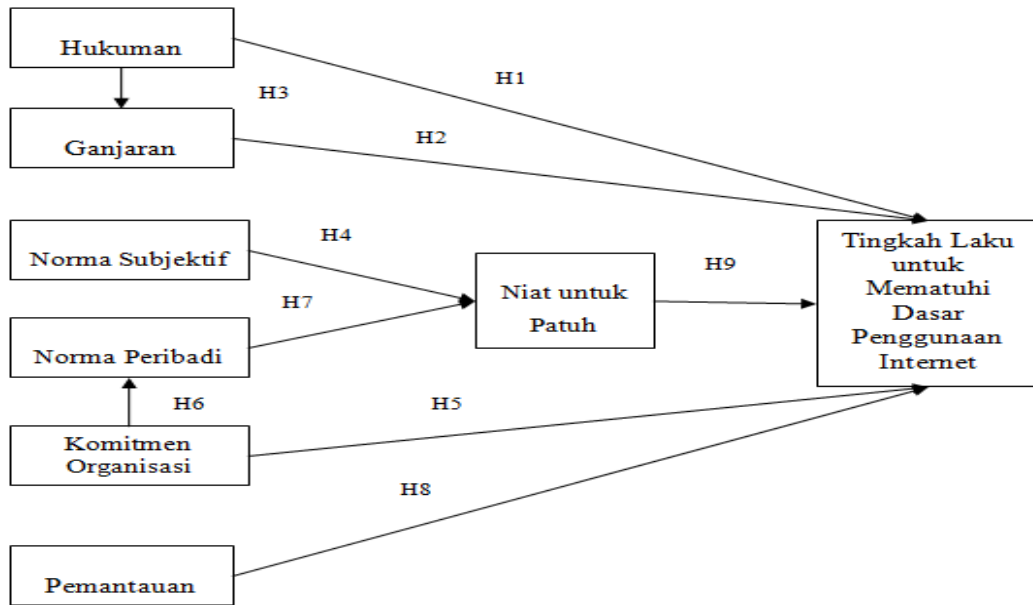
Norma peribadi merujuk kepada persepsi individu bagi melaku atau menahan diri daripada tingkah laku tertentu (Schwartz & Davis, 1981). Li, Zhang dan Sarathy (2010) mendapati faktor norma peribadi mempunyai hubungan signifikan dengan niat pematuhan dasar penggunaan Internet. Sebilangan pekerja menahan diri dari melakukan penyalahgunaan Internet kerana percaya perbuatan menyalahgunaan sumber Internet organisasi untuk tujuan peribadi adalah salah. Penyelidikan kriminologi menunjukkan norma peribadi adalah penentu kuat niat seseorang untuk melakukan tingkah laku yang menyalahi etika seperti jenayah korporat (Paternoster & Simpson, 1996) dan pengelakan cukai (Venkatesh & Davis, 2003).

Dalam kajian ini, norma peribadi merujuk kepada piawai moral seseorang pekerja tentang penyalahgunaan Internet. Jika pekerja percaya tingkah laku penyalahgunaan Internet adalah salah, pekerja tersebut cenderung membentuk niat positif ke arah pematuhan DPI.

MODEL KONSEPSI

Kajian ini mengadaptasi dua teori iaitu GDT dan TRA kerana mampu menjadi asas kepada model tingkah laku pekerja terhadap pematuhan DPI. Teori GDT menyediakan asas untuk cadangan dan penilaian komponen pencegahan dalam sesuatu DPI (Ugrin & Pearson, 2013) dan menurut Straub dan Welke (1998) GDT boleh mencegah penyalahgunaan komputer selain daripada berpotensi memberi kesedaran kepada pesalah dalam usaha mengawal tingkah laku tidak beretika dan orang yang bertindak balas terhadap pengawasan serta hukuman yang dikaitkan dengan kawalan yang berkesan (Flechais, Sasse & Hailes, 2003). GDT juga boleh menghalang individu daripada melakukan aktiviti yang tidak bermoral melalui penggunaan langkah-balas seperti sekatan yang berkaitan dengan tingkah laku (Schuessler, 2009). Teori ini sering diaplikasi dalam sistem maklumat untuk mengkaji isu pemantauan keselamatan, menguat kuasa dasar organisasi, dan pelaksanaan garis panduan (Vaidyanathan, 2012) selain merupakan asas teori bagi penyelidikan kriminologi yang mengkaji kesan sekatan perundangan ke atas pelaku tidak beretika dan diperluas kepada kesan sekatan ke atas lepak siber (Ugrin & Pearson, 2013).

TRA pula diguna secara meluas bagi meramal dan memahami tingkah laku manusia (Ajzen & Fishbein, 1980). Idea utama TRA ialah terdapat hubungan sebab akibat menghubungkan kepercayaan, sikap, hasrat, dan tingkah laku. Menurut Ajzen & Fishbein (1980), 'niat' meliputi faktor motivasi yang mempengaruhi perilaku, dan niat menunjukkan bagaimana kesanggupan seseorang mencuba melaksana tingkah laku tersebut. Niat tingkah laku ialah keinginan melakukan sesuatu tingkah laku manakala tingkah laku ialah tindakan atau kegiatan nyata yang dilakukan. TRA juga menunjukkan niat tingkah laku saling berkait rapat dengan tingkah laku yang sebenar (Li, Zhang & Sarathy, 2010). Berdasarkan model yang dikaji, semakin kuat niat untuk mematuhi DPI, semakin besar kemungkinan individu tersebut cenderung mematuhi DPI. Model kajian ini ialah seperti dalam rajah 1.



RAJAH 1. Model Kajian

Hipotesis kajian adalah seperti berikut:

- H1: Faktor hukuman mempunyai pengaruh signifikan ke atas tingkahlaku pekerja untuk patuh terhadap Dasar Penggunaan Internet
- H2: Faktor ganjaran mempunyai pengaruh signifikan ke atas tingkahlaku pekerja untuk patuh terhadap Dasar Penggunaan Internet
- H3: Kesan hukuman mempunyai pengaruh signifikan ke atas faktor ganjaran
- H4: Faktor norma subjektif mempunyai pengaruh signifikan ke atas niat pekerja mematuhi terhadap Dasar Penggunaan Internet
- H5: Faktor komitmen terhadap organisasi mempunyai pengaruh signifikan ke atas tingkah laku pekerja untuk patuh terhadap Dasar Penggunaan Internet
- H6: Faktor komitmen terhadap organisasi mempunyai pengaruh signifikan ke atas norma peribadi
- H7: Faktor norma peribadi mempunyai pengaruh signifikan ke atas niat tingkahlaku pekerja untuk patuh terhadap Dasar Penggunaan Internet
- H8: Faktor pemantauan mempunyai pengaruh signifikan ke atas tingkahlaku pekerja untuk patuh terhadap Dasar Penggunaan Internet
- H9: Niat pekerja mematuhi Dasar Penggunaan Internet mempunyai pengaruh signifikan terhadap tingkahlaku sebenar untuk patuh.

KAEDAH KAJIAN

Kajian ini tertumpu kepada organisasi Industri Kecil dan Sederhana (IKS) dalam sektor perkhidmatan dan TMK di sekitar Lembah Kelang membabit sejumlah 151 buah organisasi. Soal selidik kajian ini dibina berdasarkan sorotan susastera dengan merujuk kepada soal selidik yang dibangun oleh Siau, Nah dan Teng (2002), Whittydan Carr (2004), Ugrin dan Pearson (2013), Herath dan Rao (2009), Lara, Domingo dan Jyh (2006), Bulgurcu (2010), Li, Zhang dan Sarathy (2010), dan Chen, Ramamurthy dan Wen (2013). Soal selidik mengandungi empat bahagian iaitu bahagian A, bahagian B, bahagian C dan bahagian D dengan penjelasan seperti berikut:

Bahagian A. Bahagian ini merupakan latar belakang responden merangkumi jantina, umur, jawatan dan tahap pengetahuan penggunaan Internet.

Bahagian B. Bahagian ini menyentuh aspek yang diuji iaitu kekerapan tingkah laku lepak siber berdasarkan skala Likert 5 mata.

Bahagian C. Bahagian ini melihat kesan DPI terhadap tingkah laku pekerja. Penilaian responden adalah berdasarkan skala Likert 5 mata.

Bahagian D. Bahagian ini melihat faktor yang mendorong kepatuhan pekerja terhadap Dasar Penggunaan Internet. Penilaian responden berdasarkan skala Likert 5 mata.

Dimensi tingkah laku pematuhan ini dibahagi kepada dua bahagian: bahagian pertama diukur dari segi kekerapan menyalahguna Internet mengguna Skala Likert 5 mata. Kajian ini mengguna aplikasi AMOS untuk analisis SEM bagi menguji hipotesis. Analisis statistik deskriptif diguna untuk meneliti taburan demografi responden yang terlibat.

JADUAL 1. Analisis Statistik Mengikut Persoalan Kajian

Persoalan Kajian	Bentuk Statistik	Analisis Statistik
1	Deskriptif	Purata/ Min
2	Deskriptif	Purata/ Min
3	Inferensi	SEM

Structural Equation Modeling merupakan kaedah analisis yang direka khas untuk menganalisis data kuantitatif. SEM mengguna kaedah menguji model untuk menyelidiki hubungan sebab-akibat antara sekumpulan pemboleh ubah dalam kajian dengan mengguna perisian AMOS versi 20.0 memandangkan ia adalah pakej perisian SEM yang terkini dengan ciri-ciri grafik yang mesra pengguna Model hipotesis yang dicadang diuji sama ada sepadan dengan data kajian yang dikumpul daripada responden. SEM merupakan lanjutan daripada GLM (*General Linear Model*) yang diguna untuk menguji satu set persamaan linear. Analisis SEM biasa dilakukan dengan menggabung konsep analisis Path dan analisis faktor.

Ujian korelasi pula dijalankan bagi memeriksa kekuatan dan arah hubungan antara pemboleh ubah dalam kajian ini. Dalam kajian ini, ujian korelasi dilakukan bagi melihat hubungan antara pemboleh ubah iaitu faktor selain daripada mengesan kewujudan kekolinearitan berganda.

HASIL KAJIAN DAN PERBINCANGAN

1. Analisis Deskriptif dan Analisis Inferensi

Sub bahagian ini membincang kekerapan pekerja menyalahguna sumber Internet organisasi dan kesan DPI terhadap tingkah laku pekerja (PK1) dan (PK2) dengan bertujuan menjawab persoalan pertama dan kedua kajian iaitu :

PK1: Apakah pekerja kerap menguna internet untuk tujuan peribadi ketika waktu bekerja?

PK2: Apakah Dasar Penggunaan Internet dapat memberi kesan kepada tingkah laku pekerja terhadap pematuhan Dasar Penggunaan Internet di tempat kerja?

Tahap kekerapan responden dinilai berdasarkan Skala Likert 5 mata dengan 1= “Tidak pernah”, 2= “Jarang”, 3= “Kadang-kadang”, 4= “Kerap” dan 5= “Sangat kerap”. Skor min bagi item dihitung. Jika skor min kurang daripada 3.00 merujuk kekerapan pekerja melakukan lepak siber adalah rendah, skor min 3.01 hingga 3.99 adalah sederhana dan melebihi 4.00 adalah tinggi.

JADUAL 2. Kekerapan pekerja melakukan lepak siber

Item	Min	S.p
------	-----	-----

8A	Kegunaan peribadi	2.94	1.015
8B	Permainan dalam talian	1.75	1.137
8C	Membeli belah dalam talian	2.08	1.129
8D	Melaksana perdagangan elektronik	1.52	0.958
8E	'Chatting' atau mengguna mesej segera	3.09	1.376
8F	Menghantar/ Membaca emel peribadi	3.34	1.296
8G	Menonton pornografi	1.3	0.766
8H	Memuat turun, membaca, menonton media peribadi	2.48	1.182
8I	Melayari media sosial	3.09	1.348
	Min Faktor	2.39	

JADUAL 3. Penggunaan Alat Elektronik

Alat elektronik kerap diguna bagi mencapai Internet di tempat kerja	Kekerapan (N)	Peratus (100%)
Komputer Riba	65	43
Komputer Desktop	77	51
Telefon Pintar	9	6
Ipad	0	0
	151	100

Analisis deskriptif dilakukan ke atas demografi responden. Responden terdiri daripada 59 orang (39.1%) pekerja lelaki dan 92 orang (60.9%) pekerja perempuan. Purata umur adalah dalam lingkungan 18 hingga 25 tahun. Industri teknologi maklumat dan komunikasi (TMK) menunjukkan responden paling tinggi iaitu 83 orang pekerja (55%). Dari segi alat elektronik yang diguna untuk mencapai Internet, 51% daripada 151 responden mengakui komputer riba merupakan alat yang memudah responden mengakses Internet. Analisis data membuktikan penggunaan e-mel bagi tujuan peribadi di tempat kerja merupakan salah laku paling kerap dilakukan dalam kalangan pekerja (min= 3.34). Min keseluruhan adalah 2.39 menunjukkan tahap kekerapan pekerja melibatkan diri dalam aktiviti lepak siber adalah rendah.

JADUAL 4. Kesan DPI Terhadap Tingkah laku pekerja

Item	Min	S.p
9A Berasa hak persendirian dilindungi	3.14	1.12
9B Meningkatkan mutu/produktiviti kerja	3.94	0.911
9C Mengurangi tekanan kerja	3.19	1.075
9D Melindungi keselamatan/kepentingan organisasi	4.01	0.825
9E Fokus dalam melakukan tugas	3.88	0.864
9F Kepuasan kerja meningkat	2.68	1.168
9G Berasa produktif apabila sering dipantau	2.6	1.02
9H Meningkatkan disiplin dan nilai etika pekerja	3.78	0.958
9I Nilai kepercayaan majikan terhadap pekerja meningkat hubungan majikan dan pekerja	2.85	1.031
9J Mengurangi niat pekerja menyalahguna Internet	3.96	0.863
9K Pekerja berhati-hati ketika menggunakan Internet	4.05	0.803
Min Faktor	3.46	

Tahap penilaian responden dinilai berdasarkan Skala Likert 5 mata dengan 1= "Sangat Tidak Setuju", 2= "Tidak Setuju", 3= "Sederhana Setuju", 4= "Setuju" dan 5= "Sangat Setuju". Skor min bagi item dihitung. Jika skor min kurang daripada 3.00 menunjukkan DPI memberi kesan

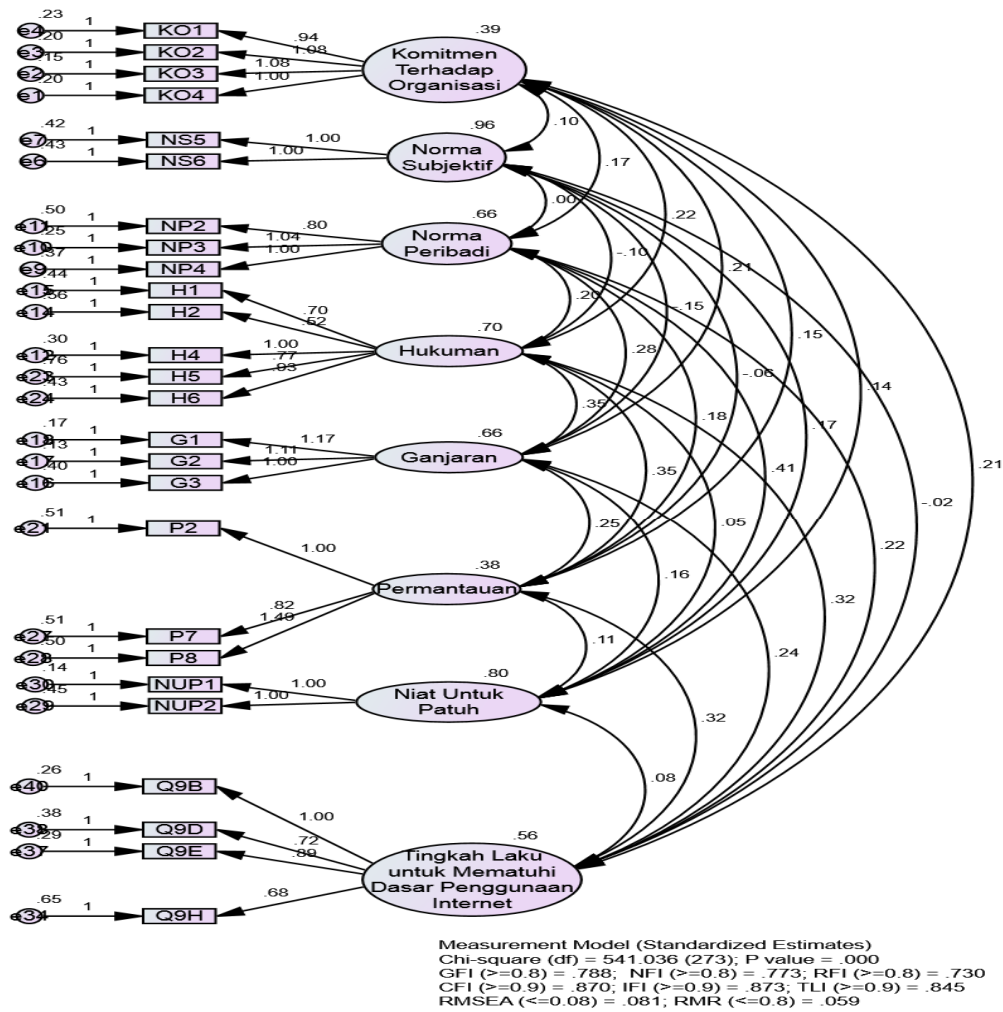
negatif kepada tingkah laku pekerja manakala skor min melebihi 3.00 menunjukkan DPI memberi kesan positif kepada tingkah laku pekerja. Dapatan analisis kesan dasar penggunaan Internet (DPI) menunjukkan item '9K Pekerja berhati-hati menggunakan sumber Internet organisasi' mempunyai min tertinggi dengan nilai 4.05 dan sisihan piawai = 0.803 menunjukkan pekerja bersetuju (min 4.00 hingga 4.99) manakala item '9G Pekerja berasa produktif apabila sering dipantau' mempunyai min terendah dengan nilai 2.6 dan sisihan piawai = 1.02 menunjukkan pekerja tidak bersetuju (min 1.00 hingga 1.99). Min keseluruhan iaitu 3.46. Sebagai rumusan, majoriti responden menunjukkan sikap yang positif terhadap kesan penggunaan DPI di tempat kerja.

2. Analisis inferensi dijalankan bagi menjawab persoalan kajian yang ketiga (PK3):

PK3: Apakah faktor yang menyumbang kepada tingkah laku pematuhan pekerja terhadap Dasar Penggunaan Internet?

Model kajian yang dicadang dianalisis mengguna teknik *Structural Equation Modeling* (SEM) bagi menguji hipotesis kajian yang dihasil berdasarkan hubungan antara setiap pemboleh ubah. SEM merupakan pendekatan yang menjadi pilihan penyelidik terutama dalam kajian yang mengguna soal selidik kerana mampu memberi keputusan yang komprehensif. Tujuan utama analisis SEM adalah bagi menguji sama ada model yang dibina sepadan dengan data yang diperolehi.

Keputusan CFA bagi model pengukuran modifikasi menunjukkan peningkatan yang hampir signifikan terhadap model kesepadanan secara keseluruhan berbanding model pengukuran asal selepas pengubahsuaian. Keputusan analisis faktor pengesahan (CFA) bagi model pengukuran modifikasi menunjukkan kesepadanan keseluruhan adalah boleh diterima dan sepadan dengan data kajian (GFI (≥ 0.8) = 0.788; NFI (≥ 0.8) = 0.773; RFI (≥ 0.8) = 0.730; CFI (≥ 0.9) = 0.870; IFI (≥ 0.9) = 0.873; TLI (≥ 0.9) = 0.845; RMSEA (≤ 0.08) = 0.081; RMR (≤ 0.8) = 0.059).



RAJAH 2. Model Pengukuran setelah diubahsuai/ modifikasi

Langkah seterusnya ialah memasti model pengukuran modifikasi memperoleh nilai CFA yang boleh diterima dari sudut indeks ketepatan padanan. Kebolehpercayaan indikator, kebolehpercayaan ketekalan dalaman, kesahan menumpu dan kesahan diskriminan terhadap model pengukuran modifikasi juga perlu diteliti. Jadual 5 menyenarai nilai pemiawaian faktor muatan, CR, CA dan AVE. Jadual tersebut menunjukkan kebanyakan indikator pengukuran menyedia kebolehpercayaan item yang boleh diterima kerana semua faktor muatan standard (*loading standard factor*) di atas 0.5. Keputusan CFA dalam jadual tersebut juga menunjukkan model pengukuran modifikasi menyedia ketekalan dalaman yang boleh diterima memandangkan nilai CR dan CA adalah lebih tinggi dari nilai had (*threshold*) yang ditetapkan iaitu 0.7.

Jadual 5 dibina untuk mengukur kebolehpercayaan dan kesahihan model. Secara umumnya, model menunjukkan kebolehpercayaan yang baik dengan Cronbach Alpha (CA) dan Pembina Kebolehpercayaan (CR) melebihi nilai 0.7. Jadual 5 juga menunjukkan nilai AVE bagi setiap pemboleh ubah pendam bagi model pengukuran modifikasi adalah lebih besar daripada 0.5 (hanya pemantauan dan hukuman memperoleh nilai kurang daripada 0.5, bagaimanapun nilai tersebut masih diterima kerana menghampiri 0.5) iaitu melambang kesahan tumpu bagi semua model pengukuran. Jadual 6 menunjukkan kesahan diskriminan dalam CFA untuk model pengukuran modifikasi adalah memuaskan kerana punca kuasa AVE bagi setiap pemboleh ubah adalah lebih besar daripada korelasi pemboleh ubah itu sendiri.

Keputusan yang diperoleh secara keseluruhan membuktikan bahawa kesahan kandungan, kesahan menumpu dan kesahan diskriminan adalah disokong bagi kajian ini. Justeru, model persamaan struktural boleh dilaksanakan.

JADUAL 5. Ciri Pengukuran Pembolehubahubah Pendam

Item	Faktor Muatan	Cronbach Alpha	Kesahan Komposit	Purata Varians Terekstrak
Tingkah		0.784	0.796	0.5
Q9B	0.824			
Q9D	0.658			
Q9E	0.778			
Q9H	0.532			
Pemantauan		0.699	0.839	0.639
P2	0.65			
P7	0.573			
P8	0.791			
Hukuman		0.804	0.81	0.468
H1	0.664			
H2	0.505			
H4	0.839			
H5	0.594			
H6	0.766			
Subjektif		0.818	0.64	0.477
NS5	0.832			
NS6	0.831			
Ganjaran		0.907	0.911	0.775
G1	0.918			
G2	0.928			
G3	0.788			
Komitmen		0.895	0.896	0.682
KO1	0.776			
KO2	0.835			
KO3	0.872			
KO4	0.818			
Peribadi		0.823	0.862	0.675
NP2	0.678			
NP3	0.861			
NP4	0.802			
Niat		0.846	0.748	0.601
NUP1	0.924			
NUP2	0.801			

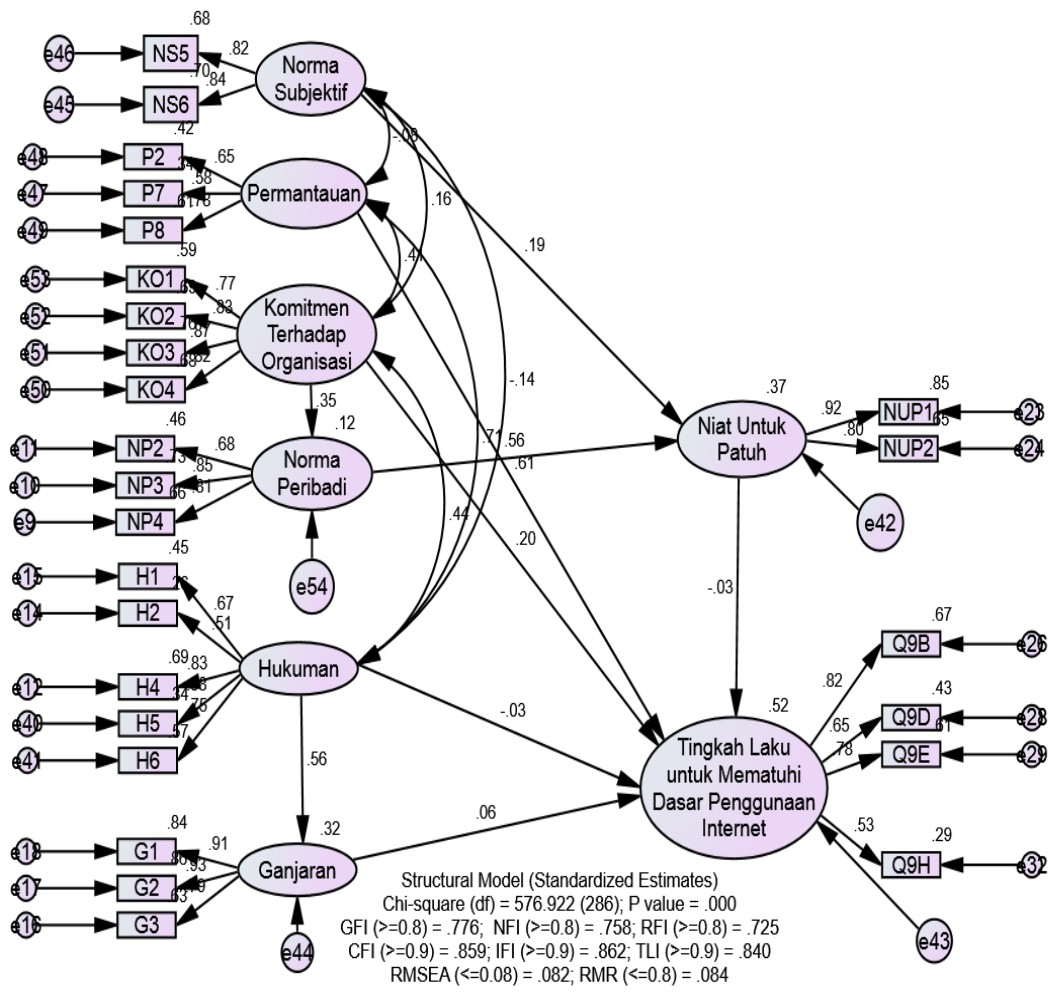
JADUAL 6. Matrik Kolerasi

	komitmen	subjektif	peribadi	hukuman	ganjaran	permantauan	niat	tingkah
komitmen	0.826							
subjektif	0.395	0.691						
peribadi	0.324	0.279	0.822					
hukuman	0.409	0.703	0.288	0.684				
ganjaran	0.41	0.532	0.431	0.512	0.88			
permantauan	0.402	0.618	0.362	0.691	0.507	0.799		
niat	0.256	0.145	0.558	0.059	0.218	0.192	0.775	
tingkah	0.448	0.507	0.362	0.503	0.401	0.691	0.121	0.707

Model struktural dibina berdasarkan keputusan model pengukuran bagi menguji hipotesis kajian. Secara keseluruhan, keputusan model struktural seperti rajah 3 menunjukkan nilai yang hampir dengan model penerimaan (GFI (≥ 0.8) = 0.776; NFI (≥ 0.8) = 0.758; RFI (≥ 0.8) = 0.725; CFI (≥ 0.9) = 0.859; IFI (≥ 0.9) = 0.862; TLI (≥ 0.9) = 0.840; RMSEA (≤ 0.08) = 0.082; RMR (≤ 0.8) = 0.084).

Bagi model persamaan struktural ini, keputusan korelasi berganda kuasa dua (*Squared Multiple Correlations*) menunjukkan sebanyak 0.315 atau (31.5% varian) dalam ganjaran, 0.366 (36.6% varian) dalam niat untuk patuh, 0.120 atau (12.0% varian) dalam norma peribadi, 0.515 (51.5% varian) dalam tingkah laku untuk mematuhi Dasar Penggunaan Internet = 0.515 dapat diramal oleh model. Jadual 7 menunjukkan ringkasan dapatan kajian bagi setiap hipotesis.

Nilai regrasi menunjukkan hasil yang signifikan iaitu 5% adalah hukuman→ganjaran, permantauan→tingkah laku untuk mematuhi DPI, Komitmen Terhadap Organisasi→tingkah laku untuk mematuhi DPI, Norma Subjektif→Niat Untuk Patuh, Norma Peribadi→Niat Untuk Patuh dan Komitmen Terhadap Organisasi→norma peribadi. Ini bermakna bahawa pemboleh ubah indikator tersebut merupakan pemboleh ubah bebas yang signifikan bagi pemboleh ubah bersandar dalam model struktural yang dimodifikasi.



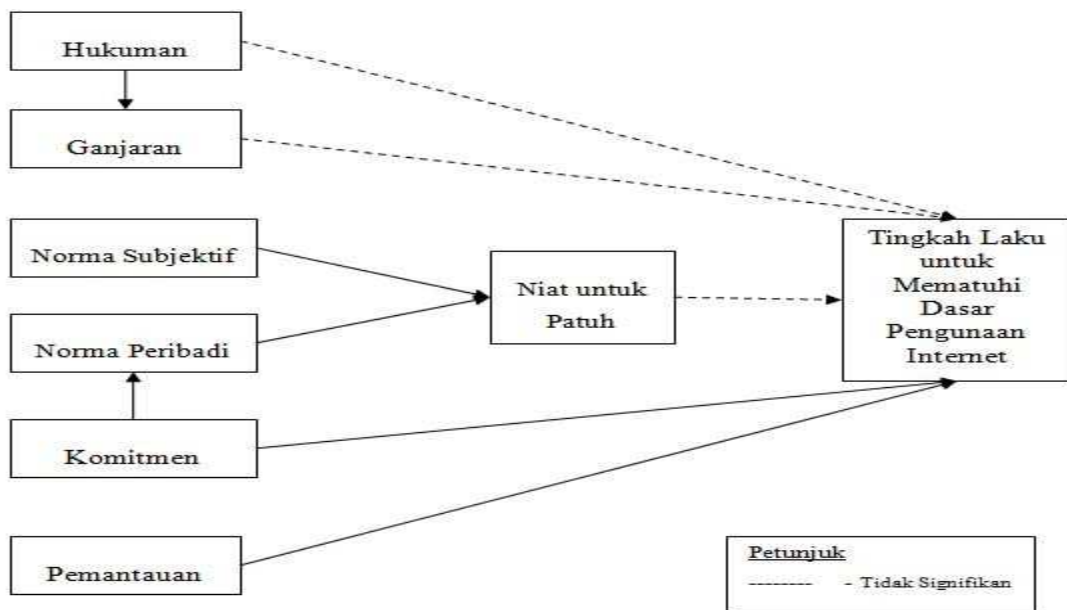
RAJAH 3. Model Persamaan Struktur

Melalui analisis yang dilakukan, hanya enam hipotesis sahaja yang signifikan iaitu hukuman→ganjaran, permantauan→tingkahlaku untuk mematuhi DPI, Komitmen Terhadap Organisasi→tingkah laku untuk mematuhi DPI, Norma subjektif→Niat Untuk Patuh, Norma peribadi→Niat Untuk Patuh dan Komitmen Terhadap Organisasi→Norma peribadi. Model kajian ini disokong oleh data empirikal dan disah secara statistik melalui indeks kesepadanan model.

JADUAL 7. Rumusan Hipotesis

Hipotesis	Hubungan	Anggaran	S.E.	C.R.	P	Rumusan
H1	hukuman → tingkah	-0.031	0.148	-0.209	0.835	Ditolak
H2	ganjaran → tingkah	0.051	0.087	0.588	0.557	Ditolak
H3	hukuman → ganjaran	0.55	0.09	6.087	***	Diterima
H4	subjektif → niat	0.175	0.076	2.314	0.021	Diterima
H5	komitmen → tingkah	0.237	0.113	2.101	0.036	Diterima
H6	komitmen → peribadi	0.45	0.121	3.71	***	Diterima
H7	peribadi → niat	0.617	0.097	6.379	***	Diterima
H8	permantauan → tingkah	0.9	0.259	3.471	***	Diterima
H9	niat → tingkah	-0.021	0.066	-0.316	0.752	Ditolak

Setelah hipotesis ditentu sama ada diterima atau ditolak, maka model konseptual diuji. Model konsepsi yang diuji adalah seperti pada Rajah 4.



RAJAH 4. Model Akhir

Analisis data membuktikan penggunaan e-mel bagi tujuan peribadi di tempat kerja merupakan salah laku paling kerap dilakukan oleh pekerja. Pengurusan Sumber Manusia perlu menasihati organisasi untuk menulis dasar mengenai penggunaan internet, e-mel, dan prosedur pemantauan elektronik (Young & Case, 2004). Tanpa pengurusan Internet dalam tempat kerja yang baik, pelbagai kesan boleh menjejaskan organisasi. Analisis kesan DPI terhadap tingkah laku menunjukkan majoriti bersetuju supaya pekerja berhati-hati ketika mengguna sumber Internet organisasi apabila wujud pelaksanaan DPI. Analisis SEM merangkumi pengesahan model pematuhan tingkah laku pekerja terhadap DPI dan pengujian hipotesis yang bertujuan menjawab persoalan kajian tiga dan empat. Pendekatan yang diguna bagi membangun dan mengesah model dapat menghasil model kajian yang merupakan *model fit*. Daripada sembilan hipotesis yang dibangun, hanya enam hipotesis sahaja yang signifikan iaitu Hukuman→ Ganjaran, Pemantauan→ Tingkahlaku untuk mematuhi DPI, Komitmen Terhadap Organisasi→ Tingkahlaku untuk mematuhi DPI, Norma Subjektif→ Niat Untuk Patuh, Norma Peribadi→ Niat Untuk Patuh dan Komitmen Terhadap Organisasi→ Norma peribadi.

Model kajian ini disokong oleh data empirikal dan disah secara statistik melalui indeks kesepadanan model. Hasil analisis SEM menunjukkan indeks kesepadanan menepati syarat penerimaan minimum yang ditetapkan oleh para penyelidik lepas.

KESIMPULAN

Faktor hukuman dan ganjaran tidak mempunyai hubungan yang signifikan ke atas tingkah laku pematuhan DPI sebaliknya faktor pemantauan, komitmen terhadap organisasi, norma subjektif dan norma peribadi menunjukkan hubungan yang positif terhadap tingkah laku pematuhan DPI. Pekerja khususnya pegawai peringkat pengurusan atasan perlu diberi taklimat dan penekanan khusus tentang cara mengurus Internet serta masalah yang timbul dalam pelaksanaan teknologi jika pengurusannya tidak diberi perhatian. Selain daripada itu organisasi perlu aktif memantau penggunaan Internet para pekerjanya. Pengurusan organisasi perlu memasti kakitangan memahami penggunaan Internet yang betul. Kajian dapat menjadi garis panduan tentang penggunaan DPI kepada majikan bagi memasti tingkah laku pekerja dalam penggunaan Internet dapat dikawal serta Internet diguna secara optimum bagi membantu pencapaian matlamat organisasi. Kajian turut mendedah kebaikan penggunaan DPI selain daripada menggalak penggunaannya.

RUJUKAN

- Adschiev, B. 2000. Web Workers. *NBC Nightly News*, June 24.
- Ajzen, I. & Fishbein, M. 1980. *Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Ajzen, I. 2002. Perceived behavioral control, self-efficacy, locus of control, and the theory of planned behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(1):665–683.
- Blanchard, A. & Henle, C. 2008. Correlates of different forms of *cyberloafing*: The role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior*, 24(3):1067–1084.
- Bulgurcu, B. 2010. Information security policy compliance : an empirical study of rationality. *Journal of Based Beliefs and Information Security Awareness*, 34(3): 523–548.
- Carmeli, A. 2005. Exploring determinants of job involvement: An empirical test among senior executives. *International Journal of Manpower*, 26:457–472.
- Chen, Y., Ramamurthy, K. & Wen, K. W. 2012. Organizations' information security policy compliance: stick or carrot approach?. *Journal of Management Information Systems*, 29(3):157–188.
- Crews, G. & Gillespie, W. 2004. A brief history of corrections in America. In. Stanko, S. Gillespie, W. & Crews, G (eds). *Living in Prison: A History of the Correctional System with an Insider's View*. Westport CT: Greenwood Press.
- D'Arcy, J., Hovav, A. & Galletta, D. 2009. User awareness of security countermeasures and its impact on information systems misuse: a deterrence approach. *Information Systems Research*, 20(1): 79–98.
- Dirgaganarsa, S. 1999. *Pengantar Psikologi*. Jakarta: Mutiara.
- Etzioni, A. 1975. *A Comparative Analysis of Complex Organizations: On Power, Involvement, and Their Correlates*. New York: Free Press.
- Fisher, R.J. & Ackerman, D. 1998. The effects of recognition and group need on volunteerism: a social norm perspective. *Journal of Consumer Research*. 25(3):262–275.
- Flechais, I., Sasse, A.M., & Hailes, S.M.V. 2003. Bringing security home: a process for developing secure and usable systems. Workshop on new security paradigms, 27-28 Jun in Ascona, Switzerland: *ACM Press*, 49-57.
- Gupta, J. 2004. Improving workers' productivity and reducing internet abuse. *The Journal of Computer Information Systems*, 44(2): 74-78.
- Herath, T., & Rao, H. R. 2009. Encouraging information security behaviors in organizations: role of penalties, pressures and perceived effectiveness. *Decision Support Systems*, 47(2): 154–165.
- Johnston, A. C. & Warkentin, M. 2010. Fear appeals and information security behaviors: An empirical study. *MIS Quarterly*, 34(3): 549-566.
- Kamus Dewan Bahasa dan Pustaka*. 2013. <http://ekamus.dbp.gov.my> [21 January 2015].
- Kay, B., Johnson, Y., Chern, A. & Kangas, A.H. 2009. *Cyberloafing: a Modern Workplace Phenomenon*. <http://www.alanchern.com/documents/Loafing> [12 December 2014].
- Kelsey, D. 2000. Most Employees Disciplined for Internet Abuse. *News Bytes News Network*. [20 Januari 2000].
- Lara, Pablo-Zoghbi-Manrique-de, Domingo. Verano-Tacoronte, Jyh. Ming-Ting-Ding, 2006. Do current anti-cyberloafing disciplinary practices have a replica in research findings?: A study of the effects of coercive strategies on workplace Internet misuse. *Journal of Internet Research*, 16(4):450 – 467.
- Lee, J., & Lee, Y. 2002. A holistic model of computer abuse within organizations. *Information Management and Computer Security*, 10(2): 57-63.
- Li, H., Zhang, J., & Sarathy, R. 2010. Understanding compliance with internet use policy from the perspective of rational choice theory. *Decision Support Systems*, 48(4): 635–645.
- Liedtke, M. 2008. Security Lapse Exposes Facebook Photos. Associated Press. MSNBC, MSN Newyork, USA. <http://www.msnbc.msn.com/id/23785561/> [10 Februari 2015].
- Lim, V. K. G. 2002. The IT way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23: 675-694.
- Lichtenstein S. & Swatman P.M.C. 1997. Internet Acceptable Usage Policy. *International Conference on Electronic Commerce*, 9-11 Jun, Bled, Slovenia.
- MAMPU. 2003. Portal Rasmi Unit Pemodenan Tadbiran dan Pengurusan Malaysia. <http://www.mampu.gov.my/akta-pekeliling> [10 Januari 2015].

- MAMPU. 2007. Portal Rasmi Unit Pemodenan Tadbiran dan Pengurusan Malaysia. <http://www.mampu.gov.my/akta-pekeling>[12 Januari 2015].
- Mohd al-Adib Samuri & Noor Aziah Mohd Awal. 2008. Hukuman terhadap pesalah kanak-kanak. *Jurnal Undang-Undang*, 5(7): 35–55.
- Mohamad S. Awang & Zulhamri A. 2012. Hubungan antara pertimbangan pemimpin, pertukaran komunikasi dan komitmen organisasi. *Jurnal Komunikasi=Malaysian Journal of Communication*, 28(1):121-136.
- Nor Hafizah Ahmad. 2008. Hubungan faktor kepuasan kerja dengan komitmen terhadap organisasi sekolah di kalangan guru-guru sekolah menengah di daerah Papar, Sabah. Tesis PhD, Universiti Malaysia Sabah.
- Pahnila, S., Siponen, M. & Mahmood, A. 2007. Employees' Adherence to Information Security Policies: An Empirical Study. *Proceedings of the IFIP SEC 2007*. Sandton, Gauteng, South Africa, 133-144.
- Paternoster, R. & Simpson, S. 1996. Sanctions threats and appeals to morality: Testing a rational choice model of corporate crime. *Law and Society Review*, 30(3): 549–584.
- Panko R. R. & Beh, H. G. 2002. Monitoring for pornography and sexual harassment. *Communications of the ACM*, 45(1): 84-87.
- Peace, A.G. 1997. Software piracy and computer-using professionals: a survey. *Journal of Computer Information Systems*, 38 (1): 94–99.
- Peterson, D. K. 2002. Deviant workplace behavior and the organization's ethical climate. *Journal of Business and Psychology*, 17: 47-61.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. 2007. *Organizational behavior* (12th Ed.). Upper Saddle River: Pearson Prentice Hall.
- Schwartz, H. & Davis, S. 1981. Matching corporate culture and business strategy. *Organizational Dynamics*, 10: 30-48.
- Schuessler, J. 2009. General deterrence theory: Assessing information systems security effectiveness in large versus small businesses. Large versus small businesses. Denton, Texas. UNT Digital Library.
- Siau, K., Nah, F. F. H. & Teng, L. 2002. Acceptable Internet use policy. *Communications of the ACM*, 45 (1): 75-79.
- Straub, D. & Nance, W. (1990). Discovering and disciplining computer abuse in organizations: a field study. *MIS Quarterly*, 14(1), 45-62.
- Straub, D.W. & Welke, R.J. 1998. Coping with systems risks: security planning models for management decision making. *MIS Quarterly*, 22(4): 441-469.
- Stanton, J. M. 2002. Company profile of the frequent Internet user. *Communications of the ACM*, 45(1): 55-59.
- Steers, R. M. 1991. *Introduction to organizational behavior*. 4th edition. New York: Collins Publishers Inc.
- Surfwatch. 1998. Surfwatch Cyber risk Report. <https://www.surfwatchlabs.com/research>. [21 Januari 2015].
- Tittle, C. 1980. *Sanctions and social deviance: The question of deterrence*. Praeger, New York.
- The Orlando Sentinel. 1999. A costly pleasure: Net surfing is riding high at work and employees are waxing up their keyboards and checking out their personal interests at company expenses. The Orlando Sentinel. <http://www.orlandosentinel.com/> [19 May 2014].
- Ugrin, J. C., & Pearson, J. M. 2013. The effects of sanctions and stigmas on cyberloafing. *Computers in Human Behavior*, 29(3): 812–820.
- Urbaczewski A. & Jessup, L. M. 2002. Does electronic monitoring of employee internet usage work?. *Communications of the ACM*, 45(1):80-83.
- Vaidyanathan, G. 2012. Managing Internet in workplace. *Issues in Information Systems*, 13(2): 21–25.
- Venkatesh, V. & Davis, F. D. 2000. A theoretical extension of the technology acceptance model: four longitudinal field studies. *Management Science*, 46(2): 186–204.
- Whitty, M. T. & Carr, A. N. 2006. New rules in the workplace: applying object-relations theory to explain problem Internet and email behavior in the workplace. *Computers in Human Behavior*, 22(2):235–250.
- Wiener, Y. 1982. Commitment in organizations: a normative view. *Academy of Management Review*, 7(3):418.
- Young, K. S., & Case, C. J. 2004. Internet abuse in workplace: New trends in risk management. *Cyberpsychology & Behaviour*, 7: 105-111.

Nur Ilyana Ismarau Tajuddin
Zawiyah M. Yusof
Fakulti Teknologi & Sains Maklumat,
Universiti Kebangsaan Malaysia.
ilyanaismarau90@gmail.com, zawiy@ukm.edu.my

Received: 27 April 2015
Accepted: 2 September 2015