

**HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI DAN REGULASI
DIRI DENGAN PERILAKU *CYBERLOAFING* PEGAWAI
TATA USAHA DI UNIVERSITAS MEDAN AREA**

TESIS

Oleh

**DARNI TRISNAYANTI LASE
NPM. 181804017**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 17/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)17/12/21

**HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI DAN REGULASI
DIRI DENGAN PERILAKU *CYBERLOAFING* PEGAWAI
TATA USAHA DI UNIVERSITAS MEDAN AREA**

TESIS

Oleh

**DARNI TRISNAYANTI LASE
NPM. 181804017**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 17/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)17/12/21



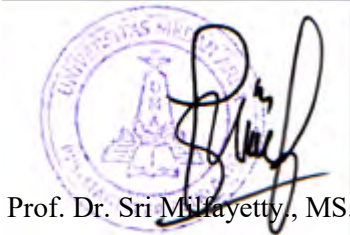
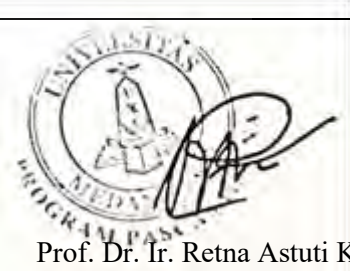
UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI
HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Hubungan Komitmen Organisasi dan Regulasi Diri Dengan Perilaku *Cyberloafing* Pegawai Tata Usaha Di Universitas Medan Area

N a m a : Darni Trisnayanti Lase

N I M : 181804017

Menyetujui

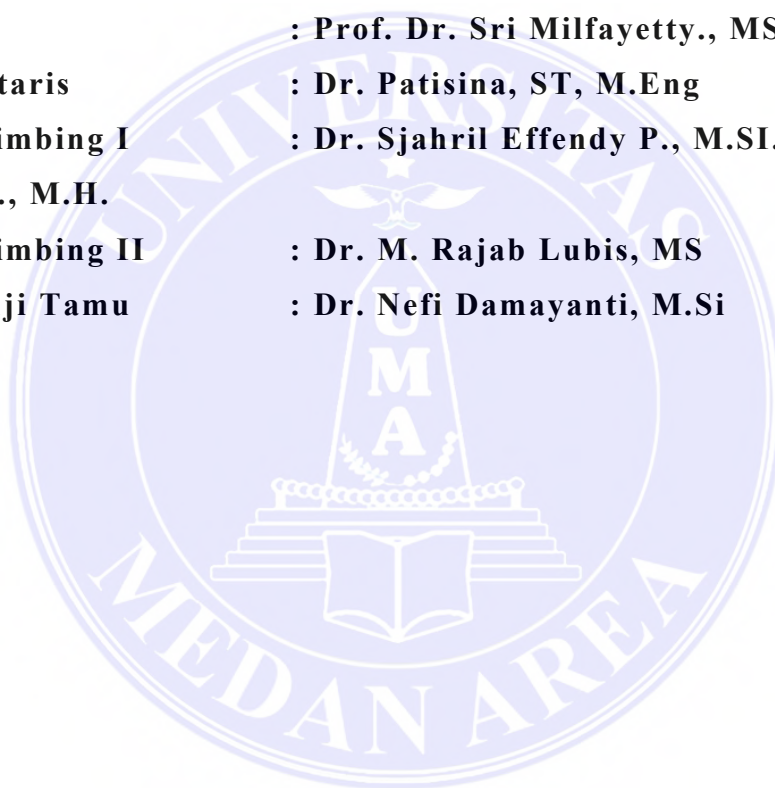
Pembimbing I	Pembimbing II
 Dr. Sjahril Effendy, M.Si, M.A, M.Psi, M.H	 Dr. M. Rajab Lubis, MS
Ketua Program Studi Magister Psikologi	Direktur
 Prof. Dr. Sri Malfayetty, MS., Kons.	 Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K., MS

**UNIVERSITAS MEDAN AREA PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI
Telah di uji pada Tanggal 21 April 2021**

Nama : Darni Trisnayanti Lase
NPM : 181804017

Panitia Penguji Tesis:

Ketua : Prof. Dr. Sri Milfayetty., MS., Kons.
Sekretaris : Dr. Patisina, ST, M.Eng
Pembimbing I : Dr. Sjahril Effendy P., M.SI., MA.,
M.Psi., M.H.
Pembimbing II : Dr. M. Rajab Lubis, MS
Penguji Tamu : Dr. Nefi Damayanti, M.Si



SURAT *PERNYATAAN*

Saya menyatakan bahwa tesis yang saya buat dengan judul “**Hubungan Komitmen Organisasi dan Regulasi Diri dengan Perilaku *Cyberloafing* Tata Usaha di Universitas Medan Area**”, merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penelitian skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 28 April 2021



Darni Trisnayanti Lase
NPM . 181804017

Format Halaman Pernyataan Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah Mahasiswa

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Darni Trisnayanti Lase**
NPM : **181804017**
Program Studi : Magister Psikologi
Fakultas : Pascasarjana
Jenis karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : Hubungan Komitmen Organisasi dan Regulasi Diri Dengan Perilaku *Cyberloafing* Pegawai Tata Usaha Di Universitas Medan Area beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : 11 Nopember
2021
Yang menyatakan



(Darni Trisnayanti Lase)

HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI DAN REGULASI DIRI DENGAN PERILAKU *CYBERLOAFING* PEGAWAI TATA USAHA DI UNIVERSITAS MEDAN AREA

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Hubungan Komitmen Organisasi dan Regulasi Diri dengan Perilaku *Cyberloafing* Pegawai Tata Usaha di Universitas Medan Area”. Penelitian ini di tulis oleh DARNI TRISNAYANTI LASE, Program Megister Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Latar belakang penulisan penelitian ini bertitik tolak dari permasalahan yang ditemukan di tempat penelitian yaitu perilaku *cyberloafing* para pegawai tata usaha Universitas Medan Area. Kemudian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Komitmen Organisasi dan Regulasi Diri dengan Perilaku *Cyberloafing* Pegawai Tata Usaha di Universitas Medan Area. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*Field Reaseacrh*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Universitas Medan Area dan subyek penelitian ini adalah pegawai tata usaha Universitas Medan Area. Data dikumpulkan melalui skala yang disusun peneliti dan disebarikan kepada subjek penelitian. Subjek penelitian ini adalah pegawai tata usaha yang berjumlah 60 orang. Data tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik *correlation* berganda dengan bantuan SPSS 21 *for windows*. Dari hasil penelitian ini diperoleh hasil bahwa analisis (1) hubungan positif komitmen organisasi dengan perilaku *cyberloafing* tata usaha di Universitas Medan Area. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis data menunjukkan bahwa koefisien *correlation* = 0,418 dengan signifikansi 0,001. (2) Terdapat hubungan positif regulasi diri pegawai dengan perilaku *cyberloafing* tata usaha di Universitas Medan Area. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis data menunjukkan bahwa koefisien *correlation* = 0.389, dengan signifikansi 0,002. (3) Terdapat hubungan positif komitmen organisasi dan regulasi diri pegawai dengan perilaku *cyberloafing* tata usaha di Universitas Medan Area. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis data menunjukkan bahwa koefisien *correlation* = 0,522 atau variabel bebas memiliki kontribusi dengan variabel terikat sebesar 27,24, dengan signifikansi 0,000. Berdasarkan data deskripsi penelitian dapat dilihat bahwa untuk skala komitmen organisasi, memiliki mean empiris sebesar 51,07 lebih tinggi dari hipotetiknya sebesar 50. Pada variabel regulasi diri data deskripsi penelitian dapat dilihat bahwa untuk skala regulasi diri, memiliki mean empiris sebesar 67,32 lebih tinggi dari hipotetiknya sebesar 67,5. Sementara untuk variabel terikat yaitu perilaku *cyberloafing* data deskripsi penelitian dapat dilihat bahwa untuk skala *cyberloafing*, memiliki mean empiris sebesar 79,40 lebih tinggi dari hipotetiknya sebesar 70.

Kata kunci : **Komitmen Organisasi, Regulasi Diri, *Cyberloafing***

**RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND
SELF-REGULATION WITH CYBERLOAFING BEHAVIOR OF
ADMINISTRATIVE STAFF AT THE UNIVERSITY OF MEDAN AREA.**

ABSTRACT

This study entitled “The Relationship between Organizational Commitment and Self-Regulation with Cyberloafing Behavior of Administrative Employees at the University of Medan Area”. This research was written by DARNI TRISNAYANTI LASE, Megister Program, Faculty of Psychology, Medan Area University. The basic of the writing of this research is based on the problems found in the research site, namely the cyberloafing behavior of administrative staff at the University of Medan Area. Then this study aims to determine the Relationship between Organizational Commitment and Self-Regulation with Cyberloafing Behavior of Administrative Staff at the University of Medan Area. This research is a field research with a quantitative approach. This research was conducted at the University of Medan Area and the subjects of this study were administrative staff of the Medan Area University. Data were collected through a scale compiled by researchers and distributed to research subjects. The subjects of this study were 60 administrative staff. The data were then analyzed using multiple correlation techniques with the help of SPSS 21 for windows. From the results of this study, the results showed that the analysis (1) a positive relationship between organizational commitment and cyberloafing behavior in the University of Medan Area. The results of the study using data analysis showed that the correlation coefficient = 0.418 with a significance of 0.001. (2) There is a positive relationship between employee self-regulation and cyberloafing behavior in the Medan Area University. The results of the study using data analysis showed that the correlation coefficient = 0.389, with a significance of 0.002. (3) There is a positive relationship between organizational commitment and employee self-regulation with administrative cyberloafing behavior at the University of Medan Area. The results of the study using data analysis showed that the correlation coefficient = 0.522 or the independent variable had a contribution to the dependent variable of 27.24, with a significance of 0.000. Based on the research description data, it can be seen that for the scale of organizational commitment, it has an empirical mean of 51.07 which is higher than the hypothetical value of 50. In the self-regulation variable, the research description data can be seen that for the self-regulation scale, it has an empirical mean of 67.32 which is higher. from the hypothetical of 67.5. Meanwhile, for the dependent variable, namely cyberloafing behavior, the research description data can be seen that for the cyberloafing scale, it has an empirical mean of 79.40 which is higher than the hypothetical value of 70.

Keywords: Organizational Commitment, Self Regulation, Cyberloafing

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan kasih-Nya, hingga akhirnya peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir (Tesis) dengan baik dan tepat pada waktunya. Adapun judul Tesis ini yaitu “HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI DAN REGULASI DIRI DENGAN PERILAKU CYBERLOAFING PADA PEGAWAI TATA USAHA UNIVERSITAS MEDAN AREA”.

Tesis adalah salah satu bidang mata kuliah wajib pada program studi magister psikologi program pascasarjana Universitas Medan Area Sumatera Utara, yang merupakan tugas akhir mahasiswa dalam proses menyelesaikan program studi Magister (S2).

Banyak pihak yang telah bersedia memberikan kontribusi sehingga peneliti akhirnya dapat menyelesaikan tugas akhir (Tesis) ini. Karena itu, pada kesempatan ini, saya mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Sjahril Effendy P,M.Si,MA,M.Psi,MH selaku dosen pembimbing I Tesis di Program Studi Magister Psikologi Pascasarjana Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. M. Rajab Lubis, MS selaku dosen pembimbing II tesis di Program Studi Magister PSikologi Pascasarjana Universitas Medan Area.
3. Kepada seluruh dosen Program Magister Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan dan mengajarkan penulis banyak hal tentang ilmu psikologi.

4. Pimpinan dan seluruh pegawai di Universitas Medan Area.
5. Untuk kedua orangtua saya tercinta, Alm. Papa Edward Lase, SE dan Mama Rostina Hulu, Amd. Keb terimakasih banyak atas kesempatan yang diberikan kepada saya untuk menyelesaikan studi magister saya. Tuhan Memberkati.
6. Untuk saudara kandung saya Kak Tetty Yanty Lase, SKM yang selalu memberikan motivasi bagi saya.
7. Kepada yang lebih spesial buat Berton Junior Nababan, S.Psi, terimakasih atas seluruh bantuannya dan juga semangat yang diberikan serta tidak bosan – bosannya menyemangati dan mengingatkan peneliti.
8. Kepada semua teman – teman Magister Psikologi Angkatan 2018.

Peneliti menyadari bahwa tesis ini jauh dari kesempurnaan, maka peneliti mengharapkan saran dan sumbangan pikiran yang dapat membangun dari berbagai pihak agar laporan ini dapat menambah wawasan serta pengetahuan rekan – rekan mahasiswa Psikologi khususnya, dan masyarakat pada umumnya.

Medan, Februari 2021.

Peneliti,

DARNI TRISNAYANTI LASE
181804017

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR TABEL	viii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	20
1.3. Rumusan Masalah	20
1.4. Tujuan Penelitian.....	21
1.5. Manfaat Penelitian.....	21
1.5.1. Manfaat Teoritis	21
1.5.2. Manfaat Praktis	22
1.5.2.1. Bagi Pegawai.....	22
1.5.2.2. Bagi Organisasi atau Instansi	22
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	23
2.1. Kerangka Teori.....	23
2.1.1. Cyberloafing.....	23
2.1.1.1. Pengertian Cyberloafing.....	23
2.1.1.2. Faktor-Faktor Perilaku Cyberloafing	26
2.1.1.3. Bentuk – Bentuk Perilaku <i>Cyberloafing</i>	27
2.1.1.4. Dimensi <i>Cyberloafing</i>	29
2.1.2. Regulasi Diri	31
2.1.2.1. Pengertian Regulasi Diri	31
2.1.2.2. Aspek-aspek Regulasi Diri.....	33
2.1.2.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Regulasi Diri	34
2.1.3. Komitmen Organisasi.....	35
2.1.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	35
2.1.3.2. Dimensi Komitmen Organisasi	38
2.1.3.3. Cara Membangun Komitmen Pegawai	39
2.1.3.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi. .	40
2.2. Kerangka Konsep	42
2.2.1 Hubungan Komitmen Organisasi dengan Cyberloafing.....	42
2.2.2 Hubungan Regulasi Diri dengan Cyberloafing	45
2.2.3. Hubungan Komitmen Organisasi dan Regulasi Diri dengan Cyberloafing	48

2.3. Hipotesis	53
BAB III. METODE PENELITIAN	55
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	55
3.2. Identifikasi Variabel Penelitian.....	55
3.3. Definisi Operasional.....	55
3.3. 1. Variabel terikat (Y) : Cyberloafing	55
3.3.2. Variabel bebas (X2) : Regulasi Diri.....	56
3.3.3. Variabel bebas (X1): Komitmen Organisasi	56
3.4. Populasi dan Sampel	57
3.4.1. Populasi	57
3.4.2 Sampel.....	57
3.5. Teknik Pengambilan Sampel.....	57
3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Alat Ukur	60
3.7 Metode Pengumpulan Data dan Prosedur Penelitian.....	66
3.8 Interpretasi Kekuatan Hubungan antar Variabel	68
3.9 Uji Asumsi.....	69
3.9.1 Uji Normalitas.....	69
3.9.2 Uji Linearitas	69
3.10 Teknik Analisis Data	70
3.10.1 Analisis Corelation Berganda.....	70
3.10.2 Uji Hipotesis.....	71
BAB IV. HASIL PENELITIAN.....	72
4.1. Deskripsi Penelitian	72
4.2 Identifikasi Variabel Penelitian.....	72
4.2.1 Uji Normalitas.....	77
4.2.2 Uji Linearitas.....	80
4.2.3 Uji Hipotesis.....	81
4.3 Pembahasan.....	85
4.3.1 Hubungan Komitmen Organisasi dengan Perilaku Cyberloafing.....	85
4.3.2 Hubungan Regulasi Diri dengan Perilaku Cyberloafing	91
4.3.2 Hubungan Komitmen Organisasi dan Regulasi Diri dengan Perilaku Cyberloafing	94
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	104
5.1 Kesimpulan	104
5.2 Saran.....	104
5.2.1 Bagi Karyawan	106
5.2.2 Bagi Perusahaan	106
5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya	107

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

A. Gambar 1. KERANGKA KONSEPTUAL.....	53
B. Gambar 2. HISTOGRAM.....	79
C. Gambar 3. NORMAL P-PT PLOT.....	79



DAFTAR TABEL

A. Tabel 3.1. Blue print skala perilaku cyberloafing sebelum uji coba	62
B. Tabel 3.2. Blue print skala regulasi diri sebelum uji coba.....	63
C. Tabel 3.3. Blue print skala komitmen organisasi sebelum uji coba....	64
D. Tabel 3.4. Blue print skala komitmen organisasi setelah uji coba	67
E. Tabel 3.5. Blue print skala regulasi diri setelah uji coba.....	67
F. Tabel 3.6. Blue print skala cyberloafing uji setelah coba.....	68
G. Tabel 3.7. Interpretasi Kekuatan Hubungan antar Variabel	68
H. Tabel 4.1. Data Hipotetik dan Data Empirik Komitmen Organisasi dan Regulasi Diri dengan perilaku <i>Cyberloafing</i>	73
I. Tabel 4.2. Kategorisasi Variabel	75
J. Tabel 4.3. Hasil Uji Deskriptif Komitmen Organisasi	75
K. Tabel 4.4. Hasil Uji Deskriptif Regulasi Diri.....	76
L. Tabel 4.5. Hasil Uji Deskriptif <i>Cyberloafing</i>	77
M. Tabel 4.6. Hasil Uji Normalitas.....	78
N. Tabel 4.7. Hasil Uji Linearitas.....	80
O. Tabel 4.8. Hasil uji regresi Linear Berganda	81
P. Tabel 4.9. Hasil Uji Hipotesis Hubungan Komitmen Organisasi dengan Perilaku <i>Cyberloafing</i> dan Hubungan Regulasi Diri dengan Perilaku <i>Cyberloafing</i>	82
Q. Tabel 4.10. Hasil Uji Hipotesis Hubungan Komitmen Organisasi dan Regulasi Diri dengan Perilaku <i>Cyberloafing</i>	83

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan zaman, teknologi yang terus berkembang mengikuti kebutuhan pasar semua orang membutuhkan tuntutan teknologi kerja yang makin efisien dan efektif dalam menghasilkan suatu barang dan jasa, instansi pemerintahan menerapkan komputersisasi yang di dukung dengan seperangkat teknologi berbasis internet. Internet sudah menjadi bagian hidup sehari – hari sebagian penduduk Indonesia. Bahkan ketika harus memilih antara aliran air Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) mati seharian dan aliran listrik Perusahaan Listrik Negara (PLN) mati setengah hari dengan akibat tidak dapat melakukan akses internet, beberapa orang ternyata memilih yang pertama. Pada banyak perusahaan, ketika listrik mati sebagian besar aktivitas karyawan terganggu karena pekerjaannya sudah sangat tergantung pada ketersediaan akses internet.

Internet sudah menjadi bagian dari pekerjaan sebagai karyawan di Indonesia. Beberapa tahun belakangan ini perusahaan –perusahaan di Indonesia telah menggunakan internet untuk menggerakkan bisnis mereka. Bahkan universitas – universitas di Indonesia pun sudah berpacu menggunakan sistem informasi berbasis jaringan luas atau internet untuk pengolahan data kemahasiswaan, keuangan, sarana prasarana, serta untuk kepentingan pembelajaran (Handoyo, 2016). Universitas Medan Area merupakan salah satu

Universitas swasta terbaik yang berkedudukan di kota Medan yang telah memiliki multi fakultas dan jurusan yang terdapat didalamnya, keberadaan fakultas yang terdapat di Universitas Medan Area memerlukan banyak tenaga kerja dalam menunjang kegiatan organisasi. Tenaga kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pegawai tata usaha yang bertugas di Universitas dan pegawai tata usaha yang bertugas di setiap fakultas dan jurusan, secara keseluruhan kepegawaian ini disebut sebagai Badan Kepegawaian. Badan kepegawaian Universitas Medan Area memiliki visi “Menjadi Unit Kerja yang Unggul dalam bidang pelayanan administrasi dan teknologi informasi dalam menghasilkan mutu Sumber Daya Manusia yang berkualitas berinovatif, berkepribadian dan mandiri”, dengan slogan pelayanan prima, dimana saat ini Bagian Kepegawaian terdiri dari tiga Sub Bagian yaitu Sub Bagian Administrasi dan tata laksana hukum, Sub Bagian Peningkatan Mutu SDM dan Sub Bagian Pendataan dan Inventaris Dokumen.

Tuntutan dari pesatnya perkembangan pada abad modern para pegawai tata usaha Universitas Medan Area diharapkan mampu bersaing dan mengembangkan potensi yang mereka miliki dalam menunjang pekerjaan yang menjadi tanggung-jawabnya. Setiap pegawai diuntut untuk dapat mendukung visi dari badan Kepewaiian yaitu menjadi Unit Kerja yang Unggul dalam bidang pelayanan administrasi dan teknologi informasi dalam menghasilkan mutu Sumber Daya Manusia yang berkualitas berinovatif, berkepribadian dan mandiri. Hal ini memberikan gambaran bahwa para pegawai mampu menguasai teknologi dan informasi, dan memiliki nilai kepribadian yang tinggi, dimana salah satunya adalah memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Saat ini adalah abad postmodern, abad ini ditandai semakin pesatnya kemajuan teknologi yang semakin canggih, Andriyanto (dalam Anugrah & Margaretha, 2013). Dimana definisi teknologi selalu berubah sesuai zamannya. Jika dahulu teknologi didefinisikan dengan penciptaan suatu alat, maka belakangan ini, di zaman informasi teknologi dikaitkan dengan komputer, informasi dan komunikasi. Darmin (dalam Anugrah & Margaretha, 2013).

Teknologi informasi (*information technology/IT*) adalah istilah umum yang menjelaskan teknologi apa pun yang membantu manusia dalam membuat, mengubah, menyimpan, mengomunikasikan dan/atau menyebarkan informasi William, (dalam Anugrah & Margaretha, 2013). Contoh teknologi informasi bukan hanya berupa komputer pribadi, tetapi juga telepon, televisi, peralatan rumah tangga elektronik, dan peranti genggam modern. Berdasarkan penjelasan tentang teknologi informasi, dampak positif dari penggunaan teknologi informasi adalah sangat membantu dan memudahkan aktivitas manusia. Sekaligus dapat bertukar informasi dengan cepat tanpa batas atau *no limit no boundaries* William, (dalam Anugrah & Margaretha, 2013).

Tapi pada kenyataannya, penggunaan teknologi informasi juga dapat berdampak buruk terhadap si pengguna teknologi itu sendiri, sebagai contoh nyatanya adalah penggunaan akses Internet ketika berada di kantor, karyawan dengan sengaja menjelajah dunia maya untuk kepentingan pribadi, seperti membaca berita, mengakses forum-forum pertemanan dan lainnya, yang tidak ada hubungannya dengan kepentingan pekerjaannya yang biasa disebut dengan *cyberloafing/cyberslacking*.

Beberapa studi *cyberloafing* yang relatif baru dalam penelitian ilmiah sekarang ini, yang lebih menekankan pada konsekuensi negatif terhadap perilaku penggunaannya. Berdasarkan survei online oleh SurfWatch William, (dalam Anugrah & Margaretha, 2013) di Amerika Serikat menunjukkan 84 persen karyawan berkirim surat elektronik bukan untuk kepentingan pekerjaan dan 90 persen karyawan mengakses Internet hanya untuk rekreasi dan kesenangan pribadi. Hasil dari survei ini juga menunjukkan perilaku *cyberloafing* diatas mengurangi produktifitas dari 30 persen hingga 40 persen.

Sejumlah studi di Indonesia Antariksa, William, (dalam Anugrah & Margaretha, 2013) menunjukkan rata-rata karyawan mengalokasikan waktu hingga satu jam per hari untuk akses Internet yang acapkali tidak ada hubungannya sama sekali dengan pekerjaan (browsing Facebook atau Kaskus, dan lain-lain). Itu artinya, selama sebulan seorang karyawan bisa “mengkorupsi” waktu pekerjaannya hingga 20 jam lebih (1 jam x 20-an hari kerja), atau sama dengan 2,5 hari kerja penuh. Berdasarkan dua survei tersebut bisa disimpulkan bahwa perilaku *cyberloafing* sudah menjadi kebiasaan dan menjadi perilaku yang biasa di kalangan karyawan.

Pertumbuhan perangkat pintar dengan akses internet berkecepatan tinggi ternyata tidak sebanding dengan jumlah pengakses internet di dunia. Sebagai penunjang produktivitas, hingga kini akses internet ternyata masih didominasi oleh kaum pria. Menurut hasil temuan Persatuan Bangsa-Bangsa (PBB) dalam bidang Komisi Broadband dan Gender, Jumat (27/9/2013), selisih jumlah pengakses internet antara laki-laki dan perempuan cukup signifikan. Hingga kini

pengakses internet laki-laki lebih banyak 200 juta dibandingkan perempuan di seluruh dunia. Meskipun perempuan juga mengakses internet, namun pertumbuhannya tidak secepat jumlah pengakses laki-laki. Ada 2,8 milyar pengguna internet dunia, terdiri dari 1,3 milyar perempuan dan 1,5 milyar lainnya laki-laki. Di seluruh dunia, perempuan juga rata-rata 21% lebih kecil kemungkinannya untuk memiliki ponsel (dalam Anggraini, 2013).

Menurut hasil survei Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia tahun 2016 menyebutkan bahwa komposisi pengguna internet Indonesia paling tinggi diduduki oleh kalangan pekerja/karyawan yaitu sebesar 62%. Apabila mengakses internet saat ini dianggap menjadi hal yang biasa bagi karyawan maka kecenderungan mengakses internet sebagai tujuan hiburan atau untuk hal-hal pribadi yang tidak berkaitan dengan pekerjaan juga akan semakin meningkat, Blanchard & Henle (dalam Anggraini, 2013).

Penerapan ini pun juga dilakukan oleh beberapa Universitas Swasta maupun Negeri. Instansi perguruan tinggi memfasilitasi tiap pekerjanya dengan satu orang satu komputer. Keberadaan fasilitas komputer dan internet membantu pegawai menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan efisien, meningkatkan kreatifitas pegawai, membantu karakter pelayanan dengan berbasis teknologi modern sehingga menghemat waktu dan biaya anggaran instansi perguruan tinggi, Nisaurrahmadani, dalam (Ardilasari. & Firmanto. 2017). Penggunaan Internet oleh instansi telah lazim dilakukan karena terdapat dampak positif yang didapat seperti efektifitas biaya operasional dan lancarnya komunikasi dengan client atau customer, Palla (dalam Ardilasari. & Firmanto. 2017).

Penggunaan internet dalam pekerjaan tidak hanya berdampak positif saja namun terdapat dampak negatif pada instansi seperti mudahnya komputer untuk terserang virus, penurunan produktivitas pada karyawan karena kurang fokus terhadap pekerjaannya hingga kasus *hacking* yang dilakukan oleh pegawai. Salah satu dampak negatif yang lazim terjadi akibat penggunaan internet di instansi adalah *cyberloafing*. Efek dari penerapan komputerisasi dan internet ternyata juga telah merevolusi kemalasan pegawai dengan tugasnya. Harapan instansi dengan dinaikkan secara kuantitas dan kualitas infrastruktur yang ada dapat digunakan oleh pegawai seefisien mungkin dalam rangka meningkatkan kualitas justru disalahgunakan oleh para pegawai, Astri dalam (Ardilasari & Firmanto. 2017).

Fakta di lapangan bahwa sarana dan prasarana yang telah disediakan oleh instansi justru dimanfaatkan untuk kepentingan pribadi pegawai. Contoh perilakunya adalah seperti penggunaan telepon kantor untuk keperluan pribadi, penggunaan mobil dinas untuk kepentingan keluarga, bahkan yang paling fenomenal selama satu dekade terakhir adalah *cyberloafing*. Namun, telah disarankan bahwa penggunaan Internet untuk keperluan pribadi selama jam kerja mungkin juga memiliki beberapa efek yang menguntungkan, seperti sebagai penangkal stres dan kebosanan, dan meningkatkan kepuasan kerja dan kreativitas, Adams dan Kirkby (dalam Andreassen, 2014).

Senada dengan yang dikemukakan Greenfield & Davis (dalam Handoyo, 2016) *cyberloafing* merupakan tindakan yang diperlukan untuk mengurangi kebosanan kerja bahkan dapat mendorong kreativitas, fleksibilitas, persahabatan dan saling percaya antar karyawan ketika melakukan kegiatan bersama, serta

mendorong terciptanya lingkungan pembelajaran. Beberapa peneliti lain menyimpulkan bahwa *cyberloafing* dapat memberikan sebuah periode pendek untuk beristirahat, terbebas dari kesulitan atau ketidak senangan, dan meningkatkan produktivitas Block (dalam Handoyo, 2016).

Handoyo (2016) mengatakan bahwa organisasi perlu mengambil kebijakan yang tepat untuk menjaga agar *cyberloafing* serius tidak terjadi, namun tetap memberikan kelonggaran bagi beberapa bentuk perilaku *cyberloafing* minor yang dapat mengurangi stres, menyeimbangkan kehidupan kerja dan keluarga, memunculkan gagasan kreatif, membangun jaringan. Blanchard dan Henle (dalam Handoyo, 2016) menyarankan agar organisasi mengambil kebijakan sesuai kondisi masing – masing dan menentukan bentuk *cyberloafing* yang diijinkan dan yang dilarang.

Blanchard dan Hene (dalam Handoyo, 2016) menyatakan bahwa mengeluarkan kebijakan berupa pelarangan dan pemberian sanksi terhadap *cyberloafing* dapat tidak mempengaruhi perilaku *cyberloafing* karena karyawan berpikir bahwa perilaku mereka tidak mudah diketahui dan seandainya tertangkap oleh atasan hal itu adalah persoalan nasib semata. Untuk itu, selain mengembangkan dan mensosialisasikan kebijakan tentang penggunaan internet, organisasi juga perlu mengimplementasikan mekanisme penegakan kebijakan tersebut., misal pemanfaatan *software* pemantau yang dapat melacak penggunaan internet dan surat elektronik oleh karyawan serta menentukan jenis penggunaan mana yang tidak tepat.

Aktivitas pemantauan ini akan efektif jika diikuti dengan tindakan pendisiplinan khususnya terhadap *cyberloafing* serius untuk memberikan penegasan bahwa tindakan tersebut tidak tepat. Monitoring yang sangat ketat terhadap penggunaan internet di satu sisi dapat mengurangi penggunaan internet untuk keperluan pribadi namun di sisi lain juga dapat mengurangi tingkat kepuasan kerja karyawan Urbaczewski & Jessup (dalam Handoyo, 2016). Monitoring yang sangat ketat diikuti dengan pemberian sanksi disiplin yang sangat berat akan meningkatkan ketakutan pada karyawan. Ketakutan mendapatkan hukuman dapat mengakibatkan perasaan tidak percaya terhadap manajemen atau atasan apabila pemberian hukuman dinilai tidak adil DeLara (2007, dalam Handoyo, 2016). Dengan demikian, menjadi sangat penting untuk mengembangkan sebuah sistem monitoring dan pendisiplinan yang tepat dan dinilai adil oleh karyawan agar sistem tersebut efektif.

Jia, Jia & Karau (dalam Handoyo, 2016) mengatakan bahwa keberadaan kebijakan formal dan sanksi *cyberloafing* dari pihak organisasi seharusnya mengurangi perilaku *cyberloafing* di kalangan karyawan. Anandarajan, Devine dan Simmers (dalam Handoyo, 2016) juga menyatakan bahwa kebijakan dan monitoring terhadap perilaku karyawan termasuk penggunaan internet akan mendorong tingkat kebebasan karyawan serta meminimalkan resiko biaya dan resiko lainnya bagi organisasi. Namun kebijakan yang diambil harus mempertimbangkan berbagai aspek agar menjadi kebijakan yang efektif seperti itu.

Kebijakan tanpa toleransi, yaitu kebijakan organisasi yang tidak membolehkan sama sekali melakukan akses internet bagi kepentingan yang tidak terkait dengan pekerjaan seringkali malah membuat karyawan teralienasi, mengurangi kepuasan kerja dan tidak memberikan nafas untuk kreativitas. Sebaliknya, kebijakan yang terlalu longgar dengan membolehkan karyawan melakukan apa pun dapat menimbulkan dampak pelanggaran hukum serta mengurangi produktivitas bagi organisasi Mirchandani & Motwani (dalam Handoyo, 2016).

Selain peneliti memperoleh data dari berbagai riset, peneliti juga melakukan wawancara untuk mendapatkan informasi yang lebih akurat dengan mewawancarai pegawai tata usaha dengan ini sial A menyatakan sebagai berikut:

“salah satu fasilitas yang kami pergunakan didalam bekerja yaitu ketersediaan internet atau WIFI di kampus, memang tujuannya untuk mempermudah berbagai pekerjaan akan tetapi di sela-sela waktu tertentu memang fasilitas ini kita manfaatkan untuk kepentingan pribadi seperti chatting, mengakses situs-situs, buka-buka face book dan lain-lain, memang menurut saya hal ini memang salah di pergunakan, akan tetapi bukan hanya saya sendiri yang mungkin menggunakan fasilitas internet untuk urusan pribadi, rekan-rekan kerja juga menggunakan yang seperti saya gunakan. Selain itu juga pada umumnya pegawai menggunakan internet untuk kepentingan pribadi, bahkan untuk membuka game online sekalipun mereka sering menggunakan fasilitas internet ini. Jadi kalau bisa di bilang bukannya lansung rugi besar pihak kampus jika memang fasilitas ini dipergunakan untuk kepentingan pribadi”.

Hafidz (dalam Handoyo, 2016), menyatakan bahwa *cyberloafing* adalah semua kegiatan sadar karyawan dalam menggunakan internet instansi pada jam kerja untuk mengakses website dan email dengan tujuan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan.

Henle dan Kedharnath (dalam Ramadhan dan Nurtjahjanti, 2017) mengungkapkan bahwa *cyberloafing* merupakan penggunaan teknologi internet selama jam kerja untuk kepentingan pribadi. Fokus utama literatur *cyberloafing* adalah mengidentifikasi kategorinya. Salah satu kategorisasi paling awal dari *cyberloafing* diperkenalkan oleh Lim (dalam Jandaghi. Dkk, 2015). Ini menunjukkan bahwa *cyberloafing* terdiri dari dua faktor: 1. *Slacking di web* dan 2. *Email*. Mengendur mengacu pada membaca *web* berita, belanja *online*, dan aktivitas lain selain email yang melibatkan bermalas-malasan dalam jaringan. Email berarti memeriksa email dan mengirim pesan kerja yang tidak terkait, Rajah, (dalam Jandaghi. Dkk, 2015).

Santos (dalam Diastama & Fajrianti 2016) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa *cyberloafing* memiliki efek negatif terhadap karyawan dan mempengaruhi performa karyawan seperti menurunkan kualitas kerja, membuat kerja lebih lambat karena terhambat aktivitas *cyberloafing*, dan dapat membuat karyawan melakukan kesalahan saat bekerja karena kehilangan konsentrasi.

Teknologi yang digunakan untuk melakukan *cyberloafing* dapat dilakukan dengan menggunakan teknologi pribadi bukan hanya teknologi milik instansi saja. Contoh konkret dari praktik *cyberloafing* adalah penggunaan *email* pribadi, jual beli *online*, *gaming*, akses *website* yang menyediakan artikel, tontonan atau gambar, dan pornografi Ugrin, Pearson & Odom, (dalam Ramadhan dan Nurtjahjanti,2017). Ahmad (dalam Abidin, 2014) mengatakan bahwa *cyberloafing* akan mempengaruhi produktivitas karyawan jika waktu yang digunakan lebih banyak untuk hiburan dan bukan untuk tujuan pekerjaan.

Produktivitas karyawan yang rendah akan berkontribusi terhadap penurunan kinerja karyawan yang sebuah organisasi. Hal ini merupakan penggunaan sumber daya dengan sia-sia yang disebabkan oleh penggunaan email dan akses internet lainnya dengan tidak tepat. Lim (dalam Ardilasari & Firmanto, 2017) juga mengemukakan bahwa *cyberloafing* atau *cyberslacking* merupakan salah satu perilaku menyimpang di tempat kerja yang menggunakan “status pegawainya” untuk mengakses internet dan email selama jam kerja untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan.

Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan munculnya *cyberloafing* pada pegawai, yaitu faktor organisasi, faktor situasional, dan faktor individual Ozler & Polat, (dalam Ardilasari dan Firmanto, 2017). Faktor individual mencakup banyak hal yaitu persepsi dan sikap pegawai terhadap internet, *habbits* (kebiasaan), faktor demografis, dan *trait* (sifat) personal pegawai. Apabila dilihat dari sifat karyawan, maka sifat seperti *shyness* (perasaan malu), *loneliness* (kesepian), *isolation* (isolasi), *self control*, harga diri, dan *locus of control* dapat mempengaruhi bentuk dari penggunaan internet pegawai, Ozler & Polat (dalam Ardilasari dan Firmanto, 2017).

Selain peneliti melakukan wawancara, peneliti juga melakukan observasi di salah satu fakultas yang melibatkan beberapa pegawai tata usaha, dalam hal ini peneliti berharap mendapatkan informasi yang lebih akurat tentang variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti dengan rentang waktu yang di tentukan peneliti, peneliti menemukan beberapa informasi yaitu:

Beberapa dari para pegawai tata usaha berani menggunakan fasilitas internet yang disediakan Universitas untuk kepentingan pribadinya, seperti membuka *face-book*, bermain game online, bahkan beberapa aktivitas ini terbuka di minitor computer yang mereka gunakan untuk bekerja. Selain itu juga para pegawai menggunakannya untuk membuka situs-situs yang mereka minati, seperti surat kabar, melihat berita terbaru, berita olah raga, bahkan membuka youtube, dll. Dari beberapa pegawai juga sering untuk meninggalkan meja kerjanya dan keluar ruangan untuk berbagai aktivitas mereka seperti melakukan komunikasi lewat telepon, meninggalkan meja kerja tanpa ada urusan yang pasti, keluar dan masuk ruangan tanpa membawa sesuatu, dll.

Karakteristik individual seseorang juga sangat menentukan dan mempunyai peranan penting dalam perilaku *cyberloafing* yang selanjutnya disebut dengan variabel – variabel kepribadian Prasad, dkk., (dalam Anugrah dan Margaretha, 2013). Salah satunya ketika seseorang yang mempunyai tingkat kesadaran yang tinggi cenderung untuk mengurangi perilaku *cyberloafing*. Hal ini juga mengindikasikan bahwa variabel-variabel kepribadian yaitu regulasi diri dan karakteristik individual (kecukupan diri/*self efficacy*), sifat berhati-hati (*conscientousness*), dan orientasi keberhasilan (*achievement orientation*) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap perilaku *cyberloafing* Prasad dkk., dalam Anugrah dan Margaretha, 2013).

Berdasarkan temuan penelitian oleh Prasad dkk. (dalam Anugrah dan Margaretha, 2013) bahwa perilaku *cyberloafing* sangat kuat dipengaruhi oleh variabel-variabel kepribadian yaitu regulasi diri dan karakteristik individual (kecukupan diri (*self efficacy*), sifat berhati-hati (*conscientousness*), dan orientasi prestasi (*achievement orientation*).

Pembelajaran regulasi diri merupakan bagian dari pendekatan perilaku kognitif. Dalam pendekatan perilaku kognitif mengubah perilaku dengan meminta seseorang untuk memonitor, mengelola dan mengatur perilaku mereka sendiri, bukan dipengaruhi oleh faktor eksternal. Pendekatan perilaku kognitif berasal dari psikologi kognitif, yang menekankan pada efek pikiran terhadap perilaku. Pendekatan perilaku kognitif berusaha merubah miskonsepsi pebelajar, memperkuat keahlian mereka dalam menangani sesuatu, meningkatkan kontrol diri, dan mendorong refleksi diri yang konstruktif.

Metode instruksi diri adalah teknik perilaku yang dimaksudkan untuk melatih seseorang memodifikasi perilaku mereka sendiri (Mu'min, 2016). Kemampuan individual untuk memiliki pengendalian diri dalam dirinya sendiri, itulah yang menjadi sorotan penting dalam regulasi diri Prasad, Lim, & Chen, (dalam Ekawanti & Mulyana, 2016). Regulasi diri yang jika diterjemahkan dalam bahasa Inggris adalah *self regulation*. *Self* berarti diri dan *regulation* berarti terkelola. Jadi regulasi diri merupakan upaya seseorang mengontrol diri sendiri dalam berbagai proses kehidupannya, Fitriya & Lukmawati (dalam Hastuti R.dkk, 2019).

Regulasi diri merupakan upaya individu untuk mengatur diri dalam suatu aktivitas dengan mengikutsertakan kemampuan metakognisi, motivasi dan perilaku aktif, Ghufro dan Risnawita (dalam Asizah dan Hendrati, 2013). Mu'min (2016) regulasi diri adalah kemampuan untuk mengatur, mengontrol, mengevaluasi diri dan menetapkan reaksi diri terhadap keberhasilan dan kegagalan yang dicapai.

Dalam kamus istilah konseling dan terapi, *self regulated* secara umum menunjuk pada sifat suatu sistem yang memiliki dinamika dan kemampuan mengatur dan memelihara kelangsungan kerja sistem. Regulasi diri merupakan kemampuan untuk mengatur dan mengarahkan apa yang dipikirkan dan apa yang dirasakan untuk kemudian mengimplementasikan pada perilakunya guna mencapai kesuksesan dalam pekerjaan, serta dengan hubungan dengan orang lain Apranadyanti (dalam Hastuti R.dkk, 2019). Hal yang sama dikemukakan oleh Pintrich & De Groot (dalam Ekawanti dan Mulyana, 2016), regulasi diri merupakan suatu kegiatan belajar yang diatur oleh diri sendiri, yang di dalamnya individu mengaktifkan pikiran, motivasi, dan tingkah lakunya untuk mencapai tujuan.

Menurut Zimmerman (dalam Fitriya & Lukmawati, 2016), regulasi diri adalah upaya individu untuk mengatur diri dalam suatu aktivitas dengan mengikutsertakan kemampuan metakognisi, motivasi, dan perilaku. Salah satu teori yang relevan dengan regulasi diri adalah teori dalam psikologi sosial yang berorientasi pada peran yaitu teori pemantauan diri (*self monitoring*). Teori pemantauan diri yang dikemukakan oleh Mark Snyder berasumsi bahwa merupakan hal yang proporsional individu mempunyai kemampuan dan kecenderungan (*inclination*) untuk berlatih mengontrol perilaku ekspresif (*expressive behavior*), penampilan diri (*self presentation*) dan memperlihatkan afeksinya BimoWalgito (dalam Mu'min, 2016). *Self monitoring* menunjuk pada sejauh mana orang dapat memonitor, memantau dan mengatur tingkah laku mereka menurut isyarat-isyarat (*cue*) situasional.

Individu yang memiliki kemaahiran memantau diri atau pemantauan diri tinggi adalah peka terhadap kelayakan isyarat (*cue*) situasional dan mengatur serta menyesuaikan tingkah lakunya AndiMappiare (dalam Mu'min, 2016). Model pengaturan diri berkaitan dengan apa yang dipilih individu untuk dilakukan dan bagaimana mereka berusaha mencapai tujuan mereka. Dalam istilah yang lebih formal, kita dapat membedakan tiga komponen dari proses pengaturan diri: (1) pemilihan tujuan, (2) persiapan untuk tindakan, dan (3) siklus perilaku *cybernetic* (terdiri dari beberapa proses komponen) Markus & Wurf, (http://faculty.washington.edu/jdb/452_chapter_06.pdf). Model pengaturan diri berkaitan dengan apa yang dipilih individu untuk dilakukan dan bagaimana mereka berusaha mencapai tujuan mereka. Dalam istilah yang lebih formal, kita dapat membedakan tiga komponen dari proses pengaturan diri: (1) pemilihan tujuan, (2) persiapan untuk tindakan, dan (3) siklus perilaku *cybernetic* (terdiri dari beberapa proses komponen).

Markus & Wurf, (http://faculty.washington.edu/jdb/452_chapter_06.pdf). Selanjutnya tahap kedua adalah bersiap untuk mencapainya. orang-orang mengumpulkan informasi, membuat skenario tentang hasil yang mungkin, dan terlibat dalam praktik perilaku (latihan). Singkatnya, mereka mendesain dan bersiaplah untuk mengimplementasikan rencana untuk mencapai tujuan mereka. Tahap ketiga dalam proses pengaturan diri telah dikonseptualisasikan sebagai siklus aksi *cybernetic*. Sibernetika adalah studi tentang bagaimana entitas menggunakan informasi untuk mengatur tindakan mereka.

Regulasi diri berkaitan dengan bagaimana seseorang menampilkan serangkaian tindakan yang ditujukan untuk pencapaian target dengan melakukan perencanaan terarah, Zimmerman (dalam Ekawanty dan Mulyana, 2016). Menurut Vitak, dkk (dalam Putra dan Nurtjahjanti, 2019) faktor organisasi juga menyebabkan munculnya perilaku *cyberloafing* karena organisasi juga dapat memberikan andil memunculkan perilaku *cyberloafing*. Adanya kebijakan yang keras dan komitmen yang besar pada pekerjaannya akan membuat pegawai lebih enggan untuk melakukan *cyberloafing*. Dimana komitmen organisasi merupakan koneksi emosional antara pegawai dengan pekerjaannya. Komitmen organisasi terbentuk dari adanya faktor penerimaan dari organisasi dan keinginan untuk berusaha lebih keras dan menetap di organisasi, Zayas Ortis, (dalam Putra dan Nurtjahjanti, 2019).

Pendapat diatas juga didukung oleh Kaswan (2018) juga mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap kerja dalam wujud keinginan, kemauan, dedikasi, loyalitas, dan/atau kepercayaan yang kuat menunjukkan keinginan tetap menjadi bagian anggota organisasi dengan mau menerima nilai dan tujuan organisasi dan bekerja atas nama/untuk kepentingan organisasi. Meyer, Allen & Smith (dalam Sopiah, 2008) menganggap komitmen sebagai sebuah keadaan psikologis yang mengkarakteristikkan hubungan karyawan dengan organisasi, dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau menghentikan keanggotaan dalam organisasi.

Menurut pendapat Robbins and Judges (dalam Tania dan Sutanto, 2013) komitmen organisasional didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Mayer dan Allen (dalam Adami, 2010) faktor faktor yang mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi meliputi: Karakteristik pribadi terdiri dari dua variabel yaitu variabel demografis dan variabel disposisional ; Karakteristik organisasi adalah struktur organisasi, desain kebijakan dalam organisasi dan bagaimana organisasi tersebut disosialisasikan; pengalaman selama berorganisasi terdiri dari gaya kepemimpinan, keterandalan organisasi, dan rekan kerja.

Komitmen merupakan salah satu unsur dimensi proaktivitas, sehingga karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi maka dia akan rela mementingkan pekerjaannya diatas kepentingan pribadi. Baron dan Greenberg, (dalam Arishanti, 2009) komitmen didefinisikan sebagai kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, kemauan untuk bekerja keras, dan memelihara keanggotannya dalam organisasi yang bersangkutan, yang berarti ada keinginan yang kuat dari anggota untuk tetap berada dalam organisasi atau adanya ikatan psikologis terhadap organisasi. Item-item dalam skala ini disusun berdasarkan komponen-komponen komitmen organisasional. *Organizational commitment* dipandang sebagai sikap loyal yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaannya dan bersedia untuk tetap bekerja sebaik mungkin agar tujuan

perusahaan dapat tercapai Puspitawati & Riana, (dalam Radita & Ketut 2017). Komitmen organisasi termasuk ke dalam sikap manusia dan komitmen lebih global serta mencerminkan respon umum terhadap organisasi secara keseluruhan Ortiz, dkk(dalam Nurdjajanti & Putra, 2019).

Komitmen organisasional menurut Hasan (dalam Radita & Ketut 2017) merupakan keinginan individu untuk menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi. Karyawan yang terlibat aktif dalam organisasi serta aktif dalam pencapaian tujuan organisasi merupakan karyawan yang memiliki komitmen organisasional Dewi, (dalam Radita & Ketut 2017). Menurut Mowday, Strees, dan Porter (Sutrisno, 2010), komitmen dapat diidentifikasi sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi dengan kemauan dan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi dan keterlibatan untuk tetap menjadi bagian organisasi.

Menurut McShane & Glinow (dalam Kaswan, 2017) terdapat beberapa cara dalam membangun komitmen pegawai, antara lain: a) Komitmen afektif akan lebih tinggi terhadap organisasi yang memenuhi kewajibannya terhadap pegawai dan mematuhi nilai – nilai kemanusiaan, seperti fairness, kesantunan, pemaaf dan integritas moral; b) Nilai – nilai yang sama yaitu komitmen afektif mengacu kepada identifikasi pegawai pada organisasi dan identifikasi itu sangat tinggi jika pegawai percaya bahwa nilai – nilai mereka sesuai dengan nilai – nilai dominan organisasi; c) Pegawai mengidentifikasi dirinya dengan dan merasa berkewajiban bekerja untuk organisasi hanya ketika mereka percaya kepada pemimpinnya.

Kepercayaan didefinisikan sebagai keadaan psikologis yang berisi niat untuk menerima risiko yang didasarkan pada harapan positif dari niat atau perilaku orang lain; d) Pemahaman organisasi berarti seberapa baik pegawai memahami organisasi, meliputi arah strategis, dinamika sosial, layout fisik. Kesadaran ini merupakan prasyarat yang diperlukan untuk komitmen afektif karena amat sulit melakukan identifikasi dengan sesuatu yang tidak diketahui dengan baik. Lebih dari itu, komitmen organisasi adalah memiliki identifikasi dengan perusahaan/organisasi, maka masuk akal jika sikap ini diperkuat apabila pegawai memahami perusahaan/organisasi, yang meliputi: masa lalu, masa sekarang, dan masa depannya; e) Keterlibatan pegawai meningkatkan komitmen afektif dengan memperkuat identitas sosial pegawai. Pegawai merasa mereka merupakan bagian dari organisasi ketika mereka turut serta dalam keputusan yang memandu masa depan organisasi.

Komitmen organisasional dipandang oleh Fink (dalam Tania & Sutanto, 2013) sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Fink juga mendefinisikan komitmen organisasional sebagai sikap yang muncul dari proses yang disebut sebagai identifikasi yang terjadi ketika seseorang mempunyai pengalaman dengan sesuatu, seseorang, atau beberapa ide sebagai bentuk perpanjangan dari dirinya.

Selanjutnya Luthans (dalam Sutrisno 2011), mengatakan bahwa komitmen ditentukan oleh variabel individu (personal) dan variabel organisasi. Variabel personal meliputi: usia, masa jabatan, posisi individu, dan kontrol atribusi baik internal maupun eksternal. Sedangkan variabel organisasional meliputi rancangan tugas-tugas dan gaya kepemimpinan supervisor.

Dari uraian diatas penelitian ini memperkuat alasan peneliti untuk meneliti kembali hubungan dari variabel tersebut supaya terdapat hasil yang akurat mengenai hubungan variabel tersebut di tempat yang berbeda yaitu di instansi perguruan tinggi swasta Sumatera Utara. Untuk itu, peneliti penting untuk meneliti *hubungan komitmen organisassi dan regulasi diri dengan cyberloafing pegawai tata usaha Universitas Medan Area*.

1.2. Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini terdiri dari beberapa indentifikasi masalah yang menjadi fokus penelitian ini meliputi:

1. Rendahnya komitmen kerja yang dimiliki setiap pegawai tata usaha di Universitas Medan Area.
2. Tingkat regulasi diri dari setiap karyawan yang masih berada pada kategori rendah yang terdapat pada pegawai tata usaha di Universitas Medan Area.
3. Tingginya perilaku *cyberloafing* yang ditampilkan setiap pegawai tata usaha di Universitas Medan Area.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan di atas maka peneliti menganggap penting untuk meneliti;

1. Apakah ada hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan perilaku *cyberloafing* pegawai tata usaha di Universitas Medan Area?
2. Apakah ada hubungan positif yang signifikan regulasi diri dengan perilaku *cyberloafing* pegawai tata usaha di Universitas Medan Area?
3. Apakah ada hubungan positif yang signifikan komitmen organisasi dan regulasi diri dengan perilaku *cyberloafing* pegawai tata usaha di Universitas Medan Area.

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bahwa:

1. Hubungan komitmen organisasi dengan perilaku *cyberloafing* pegawai tata usaha setiap fakultas di Universitas Medan Area.
2. Hubungan regulasi diri dengan perilaku *cyberloafing* pegawai tata usaha setiap fakultas di Universitas Medan Area.
3. Hubungan komitmen kerja dan regulasi diri dengan perilaku *cyberloafing* pegawai tata usaha setiap fakultas di Universitas Medan Area.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dalam penelitian ini dapat memberikan sumbangan informasi bagi dunia psikologi dan khususnya psikologi industri dan organisasi, pada umumnya tentang gambaran hubungan komitmen organisasi dan regulasi diri dengan perilaku *cyberloafing* pegawai tata usaha setiap fakultas di Universitas Medan Area.

Selain hal diatas tersebut pembahasan ini juga diharapkan dapat memperkaya sumber kepustakaan psikologi dan disamping itu juga diharapkan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian selanjutnya yang masih berhubungan dengan permasalahan tersebut.

1.5.2. Manfaat Praktis

1.5.2.1. Bagi Pegawai Tata Usaha

Diharapkan bagi para pegawai tata usaha setiap fakultas penelitian ini dapat menjadi masukan atau sumber informasi yang baru yang berhubungan dengan komitmennya sebagai pegawai serta bagaimana mengontrol diri untuk meminimalisir peranan individu sebagai pelaku-pelaku perilaku *cyberloafing* yang terjadi di dalam organisasi.

1.5.2.2. Bagi Organisasi atau Instansi

Dapat bermanfaat memberikan sumbangan pemikiran dan saran bagi instansi pemerintahan untuk membantu meningkatkan konsep diri dari setiap

individu/pegawai , sehingga meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja pegawai serta para pegawai memiliki komitmen dan regulasi diri yang tinggi agar terhindar dari perilaku *cyberloafing*.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Teori

2.1.1. *Cyberloafing*

2.1.1.1. Pengertian *Cyberloafing*

Askew, (dalam Hurriyati, 2017) menyatakan bahwa *cyberloafing* merupakan perilaku yang terjadi ketika karyawan menggunakan berbagai jenis perangkat komputer (seperti *desktop*, *cell-phone*, *tablet*) saat bekerja untuk aktivitas non-destruktif di mana supervisor karyawan tidak menganggap perilaku itu berhubungan dengan pekerjaan. Sedangkan Bock dan Ho (dalam Hurriyati, 2017) menjelaskan penggunaan internet selama bekerja untuk kepentingan pribadi disebut sebagai *Non-Work Related Computing* (NWRC). NWRC merupakan istilah kolektif dan berisi *Junk Computing* dan *Cyberloafing*. *Junk Computing* adalah penggunaan internet servis organisasi yang dilakukan oleh karyawan untuk kepentingan pribadi dan tidak berhubungan dengan dengan tujuan organisas. Baik *Junk Computing* maupun *Cyberloafing* merupakan penggunaan sumber daya organisasi untuk kepentingan pribadi, namun *cyberloafing* bertujuan untuk penggunaan internet pribadi sedangkan *junk computing* merupakan penggunaan pribadi *of line* melalui sumber daya organisasi.

Cyberloafing adalah semua kegiatan sadar karyawan dalam menggunakan internet instansi pada jam kerja untuk mengakses *website* dan *email* dengan tujuan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan Hafidz (dalam Handoyo, 2016).

Hal yang sama juga dikemukakan oleh Lim (dalam Diastama & Fajrianti, 2018) *cyberloafing* adalah tindakan sadar yang dilakukan karyawan dalam mengakses website, mengirim dan menerima email yang tidak memiliki hubungan dengan pekerjaannya dengan memanfaatkan akses internet perusahaan dan dilakukan pada jam kerja. Menurut Blanchard & Herle (dalam Anugrah & Margaretha, 2013), *cyberloafing* merupakan penggunaan akses Internet dan penggunaan email oleh karyawan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Menurut Robinson dan Bennett (dalam Anugrah & Margaretha, 2013) *cyberloafing* merupakan penyimpangan kerja mengacu pada perilaku sukarela yang signifikan melanggar norma-norma organisasi, dan dengan demikian, mengancam kesejahteraan organisasi atau anggotanya. Keberadaan fasilitas komputer dan internet membantu pegawai menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan efisien, meningkatkan kreatifitas pegawai, membantu karakter pelayanan dengan berbasis teknologi modern sehingga menghemat waktu dan biaya anggaran instansi perguruan tinggi, Nisaurrahmadani, dalam (Ardilasari. & Firmanto. 2017)

Handoyo (2016) mengatakan bahwa organisasi perlu mengambil kebijakan yang tepat untuk menjaga agar *cyberloafing* serius tidak terjadi, namun tetap memberikan kelonggaran bagi beberapa bentuk perilaku *cyberloafing* minor yang dapat mengurangi stres, menyeimbangkan kehidupan kerja dan keluarga, memunculkan gagasan kreatif, membangun jaringan.

Blanchard dan Henle (dalam Handoyo, 2016) menyarankan agar organisasi mengambil kebijakan sesuai kondisi masing – masing dan menentukan bentuk *cyberloafing* yang diijinkan dan yang dilarang. Blanchard dan Hene (dalam Handoyo, 2016) menyatakan bahwa mengeluarkan kebijakan berupa pelarangan dan pemberian sanksi terhadap *cyberloafing* dapat tidak mempengaruhi perilaku *cyberloafing* karena karyawan berpikir bahwa perilaku mereka tidak mudah diketahui dan seandainya tertangkap oleh atasan hal itu adalah persoalan nasib semata. Untuk itu, selain mengembangkan dan mensosialisasikan kebijakan tentang penggunaan internet, organisasi juga perlu mengimplementasikan mekanisme penegakan kebijakan tersebut., misal pemanfaatan software pemantau yang dapat melacak penggunaan internet dan surat elektronik oleh karyawan serta menentukan jenis penggunaan mana yang tidak tepat. Aktivitas pemantauan ini akan efektif jika diikuti dengan tindakan pendisiplinan khususnya terhadap *cyberloafing* serius untuk memberikan penegasan bahwa tindakan tersebut tidak tepat.

Jia, Jia & Karau (dalam Handoyo, 2016) mengatakan bahwa keberadaan kebijakan formal dan sanksi *cyberloafing* dari pihak organisasi seharusnya mengurangi perilaku *cyberloafing* di kalangan karyawan. Anandarajan, Devine dan Simmers (dalam Handoyo, 2016) juga menyatakan bahwa kebijakan dan monitoring terhadap perilaku karyawan termasuk penggunaan internet akan mendorong tingkat kebebasan karyawan serta meminimalkan resiko biaya dan resiko lainnya bagi organisasi.

Namun kebijakan yang diambil harus mempertimbangkan berbagai aspek agar menjadi kebijakan yang efektif seperti itu. Faktor individual mencakup banyak hal yaitu persepsi dan sikap pegawai terhadap internet, *habbits* (kebiasaan), faktor demografis, dan *trait* (sifat) personal pegawai. Apabila dilihat dari sifat karyawan, maka sifat seperti *shyness* (perasaan malu), *loneliness* (kesepian), *isolation* (isolasi), *self control*, harga diri, dan *locus of control* dapat mempengaruhi bentuk dari penggunaan internet pegawai Ozler & Polat, (dalam Ardilasari dan Firmanto, 2017)

2.1.1.2 Faktor-Faktor Perilaku *Cyberloafing*

Faktor-Faktor Perilaku *Cyberloafing* Menurut Ozler & Polat (dalam Ardilasari. & Firmanto, 2017), terdapat tiga faktor munculnya perilaku *cyberloafing* yaitu:

- 1) Faktor Individual. Berbagai atribut dalam diri individu tersebut antara lain persepsi dan sikap, sifat pribadi yang meliputi *shyness*, *loneliness*, *isolation*, *self control*, harga diri dan *locus of control*, kebiasaan dan adiksi internet, faktor demografis, keinginan untuk terlibat, norma sosial dan kode etik personal.
- 2) Faktor Organisasi. Faktor organisasi juga dapat menentukan kecenderungan pegawai untuk melakukan *cyberloafing* yaitu pembatasan penggunaan internet, hasil yang diharapkan, dukungan manajerial, pandangan rekan kerja tentang norma *cyberloafing*, sikap kerja pegawai dan karakteristik pekerjaan yang pegawai lakukan.

3) Faktor Situasional. Perilaku menyimpang internet biasanya terjadi ketika pegawai memiliki akses terhadap internet di tempat kerja sehingga hal ini sangat dipengaruhi oleh faktor situasional yang memediasi perilaku ini, Weatherbee, (2010 dalam Ardilasari. & Firmanto, 2017). Salah satu faktor situasional adalah kedekatan jarak (seperti jarak ruangan pegawai) dengan atasan. Kedekatan jarak dengan atasan di kantor secara tidak langsung akan mempengaruhi *cyberloafing*. Hal ini tergantung pada persepsi pegawai mengenai kontrol instansi terhadap perilakunya, termasuk ada atau tidaknya sanksi dan peraturan instansi.

2.1.1.3 Bentuk – Bentuk Perilaku *Cyberloafing*

Menurut Mahatanankoon, Anandarajan, Igbaria (dalam Handoyo, 2016) perilaku *cyberloafing* terdiri dari 2 (dua) bentuk perilaku yaitu:

a. Perilaku Umum, perilaku ini meliputi:

- (1) melakukan pembayaran dan bisnis untuk keperluan pribadi
- (2) mencari dan melihat informasi yang tidak berhubungan dengan pekerjaan
- (3) melakukan komunikasi interpersonal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan
- (4) terlibat dalam permainan interaktif
- (5) melakukan pengunduhan untuk kepentingan pribadi.

b. Perilaku Spesifik, meliputi:

- (1) mengakses situs yang terkait dengan olahraga
- (2) mengakses situs yang terkait dengan investasi
- (3) mengakses situs yang terkait dengan hiburan
- (4) mengakses situs berita umum)
- (5) mengakses situs yang tidak terkait dengan pekerjaan
- (6) mengunduh informasi yang tidak terkait dengan pekerjaan
- (7) berbelanja daring untuk kepentingan pribadi
- (8) mengakses situs dewasa yang menggambarkan perilaku seksual secara vulgar
- (9) memeriksa surat elektronik yang tidak terkait dengan pekerjaan
- (10) mengirim surat elektronik yang tidak terkait dengan pekerjaan
- (11) menerima surat elektronik yang tidak terkait dengan pekerjaan
- (12) bermain permainan daring
- (13) mengunduh permainan daring
- (14) ngobrol dalam ruangan obrolan daring
- (15) ngobrol melalui instan messenger
- (16) memposting pean yang tidak terkait dengan pekerjaan

(17) menggunakan internet untuk penghasilan tambahan.

Perilaku *cyberloafing* bisa disebabkan sebagai cara untuk merespon ketidakpuasan atau kebosanan, LaRose dkk., (dalam Anugrah & Margaretha, 2013). Menurut Caplan, (dalam Anugrah & Margaretha, 2013) menyebutkan bahwa umumnya kecanduan Internet dapat berkembang ke masalah yang lebih parah dalam masalah yang berhubungan dengan pekerjaan. Lebih spesifik lagi disebutkan bahwa aktivitas penggunaan Internet yang bermasalah berdampak pada interaksi sosial. Selain itu, akibat dari perilaku Internet adiktif dapat menyebabkan depresi dan penurunan kinerja, Stanton, (dalam Anugrah & Margaretha, 2013).

Perilaku *cyberloafing* dapat memberikan efek negatif kepada instansi maupun pegawai yang melakukannya. Terbaginya konsentrasi pegawai dari pekerjaan saat melakukan *cyberloafing* dapat mengganggu produktivitas, yang mana dapat berimbas pada hasil kerja. Suatu penelitian menjelaskan hanya dengan godaan yang ditimbulkan internet, produktivitas pegawai dapat menurun.

Pegawai mengolah informasi pengalih perhatian di tempat kerja melalui aktivitas menjelajah berbagai situs di internet, mengirim dan menerima pesan elektronik pribadi, yang mana mengurangi sumber daya kognitif untuk mengerjakan kewajibannya, Greenfield (dalam Ardilasari & Firmanto, 2017).

2.1.1.4 Dimensi *Cyberloafing*

Terdapat dua dimensi dalam *cyberloafing* menurut Lim (dalam Diastama dan Fajrianti, 2018) yaitu:

- a. *Browsing activity*, dimana aktivitas ini merupakan kegiatan karyawan menjelajahi situs website seperti situs investasi, olahraga, hiburan bahkan porno yang tidak ada kaitan dengan pekerjaan karyawan.
- b. *Emailing activity*, yaitu aktivitas dimana karyawan mengirim serta memeriksa surat elektronik (e-mail) pribadi mereka selama jam kerja berlangsung.

2.1.1.5 Perilaku-Perilaku *Cyberloafing*

Anugrah dan Margaretha (2013) mengatakan bahwa *cyberloafing* dapat dibedakan menjadi empat perilaku *cyberloafing*, yaitu:

1. Perilaku perkembangan (*development behaviour*), perilaku perkembangan menganggap proses *cyberloafing* sebagai sumber potensial untuk belajar. *Cyberloafing* dari sudut pandang ini memberikan peningkatan keterampilan yang dapat digunakan dalam kegiatan masa depan oleh karyawan untuk menguntungkan kedua karyawan dan organisasi.
2. Perilaku pemulihan (*recovery behaviour*), *cyberloafing* dapat mengurangi ketidaknyamanan dan memiliki efek positif pada karyawan dan organisasi.
3. Perilaku menyimpang (*deviant behaviour*), perilaku menyimpang menganggap *cyberloafing* sebagai perilaku yang tidak diinginkan ditujukan terhadap organisasi. Perilaku ini jelas menganggap *cyberloafing* sebagai perilaku dengan konsekuensi negatif untuk organisasi.
4. Perilaku kecanduan (*addiction behaviour*), perilaku ini bisa disebabkan karena *cyberloafing* dianggap sebagai suatu kebiasaan dan dapat

menyebabkan perilaku yang bermasalah. Lebih spesifik lagi disebutkan bahwa aktivitas penggunaan Internet yang bermasalah berdampak pada interaksi social. Selain itu, akibat dari perilaku Internet adiktif dapat menyebabkan depresi dan penurunan kinerja.

2.1.2. Regulasi Diri

2.1.2.1. Pengertian Regulasi Diri

Kemampuan individual untuk memiliki pengendalian diri dalam dirinya sendiri itulah yang menjadi sorotan penting dalam regulasi diri Prasad dkk (dalam Anugrah & Margaretha, 2013). Seseorang biasanya mempunyai dua macam tujuan atau sasaran yaitu tujuan jangka pendek dan jangka panjang. Biasanya seseorang akan cepat puas jika tujuan jangka pendek telah terpenuhi dan melupakan akan tujuan jangka panjang, Bandura (dalam Anugrah & Margaretha, 2013). Hal ini bisa diatasi jika individual bisa tetap fokus akan tujuan jangka panjangnya dengan melawan yang sifatnya hanya sementara atau jangka pendek yaitu dengan memiliki pengendalian diri atau regulasi diri, Prasad dkk (dalam Anugrah & Margaretha, 2013).

Pengelolaan diri atau *self regulation* merupakan aspek penting dalam menentukan perilaku seseorang. Pengelolaan atau *self regulation* adalah upaya individu untuk mengatur diri dalam suatu aktivitas dengan mengikutsertakan kemampuan metakognisi, motivasi dan perilaku aktif.

Menurut Ghufron dan Risnawati (dalam Hendrati & Asizah, 2013).

Pengelolaan diri bukan merupakan kemampuan mental atau kemampuan

akademik, melainkan bagaimana individu mengolah dan mengubah pada suatu bentuk aktivitas.

Menurut Zimmerman (dalam Fitriya & Lukmawati, 2016), regulasi diri adalah upaya individu untuk mengatur diri dalam suatu aktivitas dengan mengikutsertakan kemampuan metakognisi, motivasi, dan perilaku. Hal yang sama dikemukakan oleh Pintrich & De Groot (dalam Ekawanti dan Mulyana, 2016), regulasi diri merupakan suatu kegiatan belajar yang diatur oleh diri sendiri, yang di dalamnya individu mengaktifkan pikiran, motivasi, dan tingkah lakunya untuk mencapai tujuan.

Salah satu teori yang relevan dengan regulasi diri adalah teori dalam psikologi sosial yang berorientasi pada peran yaitu teori pemantauan diri (self monitoring). Teori pemantauan diri yang dikemukakan oleh Mark Snyder berasumsi bahwa merupakan hal yang proporsional individu mempunyai kemampuan dan kecenderungan (*inclination*) untuk berlatih mengontrol perilaku ekspresif (*expressive behavior*), penampilan diri (*self presentation*) dan memperlihatkan afeksinya Bimo Walgito (2011, dalam Mu'min, 2016). Self monitoring menunjuk pada sejauh mana orang dapat memonitor, memantau dan mengatur tingkah laku mereka menurut isyarat-isyarat (*cue*) situasional. Individu yang memiliki kemaahiran memantau diri atau pemantauan diri tinggi adalah peka terhadap kelayakan isyarat (*cue*) situasional dan mengatur serta menyesuaikan tingkah lakunya Andi Mappiare (dalam Mu'min, 2016).

Mu'min (2016) regulasi diri adalah kemampuan untuk mengatur, mengontrol, mengevaluasi diri dan menetapkan reaksi diri terhadap keberhasilan dan kegagalan yang dicapai. Dalam kamus istilah konseling dan terapi, *self regulated* secara umum menunjuk pada sifat suatu sistem yang memiliki dinamika dan kemampuan mengatur dan memelihara kelangsungan kerja sistem.

Albert Bandura (dalam, Fitriya & Lukmawati, 2016) menyatakan tentang konsep regulasi diri bahwa individu tidak dapat secara efektif beradaptasi terhadap lingkungannya selama dapat mampu membuat kemampuan kontrol pada proses psikologi dan perilakunya. Kemampuan individual untuk memiliki pengendalian diri dalam dirinya sendiri, itulah yang menjadi sorotan penting dalam regulasi diri Prasad, Lim, & Chen, (Ekawanti. & Mulyana, 2016).

Self regulation merupakan upaya individu untuk mengatur diri dalam suatu aktivitas dengan mengikutsertakan kemampuan metakognisi, motivasi dan perilaku aktif, Ghufro dan Risnawati (dalam Hendrati & Asizah, 2013.)

2.1.2.2. Aspek-aspek Regulasi Diri

Aspek-aspek regulasi diri menurut Zimmerman dan Pons, dalam (Fitriya & Lukmawati, 2016) regulasi diri atau *self regulation* mencakup tiga aspek yaitu :

- a. Metakognitif; pemahaman dan kesadaran tentang proses kognitif atau pikiran tentang berpikir. Metakognisi merupakan suatu proses yang penting, karena pengetahuan seseorang tentang kognisinya dapat membimbing dirinya

mengatur atau menata peristiwa yang akan dihadapi dan memilih strategi yang sesuai agar dapat meningkatkan kinerja kognitifnya ke depan.

- b. Motivasi; fungsi dari kebutuhan dasar untuk mengontrol dan berkaitan dengan kemampuan yang ada pada setiap individu.
- c. Perilaku; upaya individu untuk mengatur diri, menyeleksi, dan memanfaatkan maupun menciptakan lingkungan yang mendukung aktivitasnya.

2.1.2.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Regulasi Diri

Faktor-faktor yang mempengaruhi regulasi diri menurut Zimmerman dan Pons, dalam (Fitriya & Lukmawati, 2016) ada tiga faktor yang memengaruhi pengelolaan diri, yaitu:

- a. Individu; meliputi hal-hal dibawah ini. Pengetahuan individu, Tingkat kemampuan metakognisi, Tujuan yang ingin dicapai.
- b. Perilaku; upaya individu menggunakan kemampuan yang dimiliki. Semakin besar dan optimal upaya yang dikerahkan individu dalam mengatur dan mengorganisasi suatu aktivitas akan meningkatkan regulasi pada diri individu. Dalam perilaku ini terdapat tiga tahapan yang berkaitan dengan regulasi diri atau *self regulation* , di antaranya: *Self observation*, *Self judgment*, *Self reaction*.
- c. Lingkungan; Hal ini bergantung pada bagaimana lingkungan itu mendukung atau tidak mendukung.

2.1.3. Komitmen Organisasi

2.1.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan Luthans (dalam Kaswan, 2017) sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Selain itu, Kaswan (2018) juga mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap kerja dalam wujud keinginan, kemauan, dedikasi, loyalitas, dan/atau kepercayaan yang kuat menunjukkan keinginan tetap menjadi bagian anggota organisasi dengan mau menerima nilai dan tujuan organisasi dan bekerja atas nama/untuk kepentingan organisasi. Dimana komitmen organisasi merupakan koneksi emosional antara pegawai dengan pekerjaannya, Zayas Ortis (dalam Ardilasari dan Firmanto, 2017). Komitmen organisasi terbentuk dari adanya faktor penerimaan dari organisasi dan keinginan untuk berusaha lebih keras dan menetap di organisasi.

Meyer, Allen & Smith (1993 dalam Sopiah, 2008) menganggap komitmen sebagai sebuah keadaan psikologis yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi, dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau menghentikan keanggotaan dalam organisasi. Selanjutnya Luthans (dalam Sutrisno 2011), mengatakan bahwa komitmen ditentukan oleh variabel individu (personal) dan variabel organisasi. Variabel personal meliputi: usia, masa jabatan, posisi individu, dan kontrol atribusi baik internal maupun

eksternal. Sedangkan variabel organisasional meliputi rancangan tugas-tugas dan gaya kepemimpinan supervisor.

Menurut Steers dan Porter (dalam Puspitasari,dkk, 2011), komitmen organisasi merupakan “sifat” hubungan seseorang dengan organisasi individu tersebut yang berusaha untuk memberikan kemampuan terbaiknya, berusaha untuk tetap mempertahankan atau meningkatkan posisinya dalam organisasi, dan menjunjung nilai dalam organisasi tersebut. Menurut pendapat Robbins and Judges (dalam Tania dan Sutanto, 2013) komitmen organisasional didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. *Organizational commitment* dipandang sebagai sikap loyal yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaannya dan bersedia untuk tetap bekerja sebaik mungkin agar tujuan perusahaan dapat tercapai Puspitawati & Riana, (dalam Radita & ketut 2017). Komitmen organisasi termasuk ke dalam sikap manusia dan komitmen lebih global serta mencerminkan respon umum terhadap organisasi secara keseluruhan Ortiz, dkk (dalam Nurdjajanti & Putra, 2019). Komitmen organisasional menurut Hasan (dalam Radita & ketut 2017) merupakan keinginan individu untuk menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Manusia pada dasarnya mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Seorang karyawan yang termotivasi, karyawan tersebut akan sekuat tenaga bekerja keras melakukan pekerjaannya dengan baik

untuk keberhasilan perusahaan. Kerja keras yang dilakukan dengan adanya dorongan atau motivasi akan menghasilkan sebuah kepuasan tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja dan motivasi kerja sangat berkaitan langsung dengan komitmen organisasional karyawan, Mathiew and Jones, (dalam, Tania dan Sutanto, 2013).

Kepuasan kerja dan motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan komitmen organisasional ataupun meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya keberhasilan perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan senang hati dan tanpa adanya paksaan akan memberikan hasil yang baik dan akan menumbuhkan komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang terlibat aktif dalam organisasi serta aktif dalam pencapaian tujuan organisasi merupakan karyawan yang memiliki komitmen organisasional Dewi, (dalam Radita & ketut 2017). Menurut Mowday, Strees, dan Porter (Sutrisno, 2010), komitmen dapat diidentifikasi sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi dengan kemauan dan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi dan keterlibatan untuk tetap menjadi bagian organisasi.

Komitmen organisasional dipandang oleh Fink (dalam Tania & Sutanto, 2013) sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Fink juga mendefinisikan komitmen

organisasional sebagai sikap yang muncul dari proses yang disebut sebagai identifikasi yang terjadi ketika seseorang mempunyai pengalaman dengan sesuatu, seseorang, atau beberapa ide sebagai bentuk perpanjangan dari dirinya.

Baron dan Greenberg, (dalam Arishanti, 2009), komitmen didefinisikan sebagai kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, kemauan untuk bekerja keras, dan memelihara keanggotannya dalam organisasi yang bersangkutan, yang berarti ada keinginan yang kuat dari anggota untuk tetap berada dalam organisasi atau adanya ikatan psikologis terhadap organisasi. Itemitem dalam skala ini disusun berdasarkan komponen-komponen komitmen organisasional.

2.1.3.2. Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Kaswan (2017) komitmen organisasi terdiri atas tiga dimensi:

a. Komitmen afektif

Menunjukkan kuatnya keinginan emosional karyawan untuk beradaptasi dengan nilai – nilai yang ada agar tujuan dan keinginannya untuk tetap di organisasi dapat terwujud. Komitmen afektif dapat timbul pada diri seorang karyawan dikarenakan adanya karakteristik individu, karakteristik struktur organisasi, signifikansi tugas, berbagai keahlian, umpan balik dari pemimpin, dan keterlibatan dalam manajemen. Umur dan lama masa kerja di organisasi sangat berhubungan positif dengan komitmen afektif. Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan cenderung untuk tetap dalam satu organisasi karena mereka mempercayai sepenuhnya misi yang dijalankan oleh organisasi.

b. Komitmen Kelanjutan

Merupakan komitmen yang didasari atas kekhawatiran seseorang terhadap kehilangan sesuatu yang telah diperoleh selama ini dalam organisasi, seperti gaji, fasilitas dan yang lainnya.

Hal – hal yang menyebabkan adanya komitmen kelanjutan, antara lain adalah umur, jabatan, dan berbagai fasilitas serta berbagai tunjangan yang diperoleh. Komitmen ini akan menurun jika terjadi pengurangan terhadap berbagai fasilitas dan kesejahteraan yang diperoleh karyawan.

c. Komitmen normatif

Menunjukkan tanggungjawab moral karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penyebab timbulnya komitmen ini adalah tuntutan sosial yang merupakan hasil pengalaman seseorang dalam berinteraksi dengan sesama atau munculnya kepatuhan yang permanen terhadap seorang panutan atau pemilik organisasi dikarenakan balas jasa, respek sosial, budaya atau agama.

2.1.3.3. Cara Membangun Komitmen Pegawai

Menurut McShane & Glinow (dalam Kaswan, 2017) terdapat beberapa cara dalam membangun komitmen pegawai, antara lain:

- a. Keadilan dan dukungan. Komitmen afektif akan lebih tinggi terhadap organisasi yang memenuhi kewajibannya terhadap pegawai dan mematuhi nilai – nilai kemanusiaan, seperti fairness, kesantunan, pemaaf dan integritas moral.

- b. Nilai – nilai yang sama. Komitmen afektif mengacu kepada identifikasi pegawai pada organisasi dan identifikasi itu sangat tinggi jika pegawai percaya bahwa nilai – nilai mereka sesuai dengan nilai – nilai dominan organisasi.
- c. Kepercayaan. Pegawai mengidentifikasi dirinya dengan dan merasa berkewajiban bekerja untuk organisasi hanya ketika mereka percaya kepada pimpinannya. Kepercayaan didefinisikan sebagai keadaan psikologis yang berisi niat untuk menerima risiko yang didasarkan pada harapan positif dari niat atau perilaku orang lain. Kepercayaan berarti menaruh kepercayaan pada orang lain, merupakan tindakan timbal balik. Agar mendapat kepercayaan, individu harus menunjukkan kepercayaan. Pegawai memiliki identifikasi dengan dan merasa wajib bekerja untuk organisasi hanya jika mereka percaya kepada pemimpinnya. Oleh karena itu, “merumahkan” salah satu pukulan terbesar bagi kesetiaan pegawai, dengan mengurangi keamanan kerja, perusahaan mengurangi kepercayaan pegawai terhadap organisasi.
- d. Pemahaman Organisasi. Pemahaman organisasi berarti seberapa baik pegawai memahami organisasi, meliputi arah strategis, dinamika sosial, layout fisik. Kesadaran ini merupakan prasyarat yang diperlukan untuk komitmen afektif karena amat sulit melakukan identifikasi dengan sesuatu yang tidak diketahui dengan baik. Lebih dari itu, komitmen organisasi adalah memiliki identifikasi dengan perusahaan/organisasi, maka masuk akal jika sikap ini diperkuat apabila pegawai memahami perusahaan/organisasi, yang meliputi: masa lalu, masa sekarang, dan masa depannya. Dengan demikian, loyalitas cenderung meningkat dengan komunikasi yang terbuka dengan dan dari pemimpin

organisasi, juga kesempatan berinteraksi dengan teman sejawat di seluruh organisasi.

- e. Keterlibatan pegawai. Keterlibatan pegawai meningkatkan komitmen afektif dengan memperkuat identitas sosial pegawai. Pegawai merasa mereka merupakan bagian dari organisasi ketika mereka turut serta dalam keputusan yang memandu masa depan organisasi.

2.1.3.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Mayer dan Allen (dalam Adami, 2010) faktor faktor yang mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi adalah

1. Karakteristik pribadi terdiri dari dua variabel yaitu variabel demografis dan variabel disposisional.
2. Karakteristik organisasi adalah struktur organisasi, desain kebijakan dalam organisasi dan bagaimana organisasi tersebut disosialisasikan.
3. Pengalaman selama berorganisasi terdiri dari gaya kepemimpinan, keterandalan organisasi, dan rekan kerja. Komitmen merupakan salah satu unsur dimensi proaktivitas, sehingga karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi maka dia akan rela mementingkan pekerjaannya diatas kepentingan pribadi.

2.2. Kerangka Konsep

2.2.1 Hubungan Komitmen Organisasi dengan *Cyberloafing*

Komitmen organisasional dipandang oleh Fink (dalam Tania & Sutanto, 2013) sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Fink juga mendefinisikan komitmen organisasional sebagai sikap yang muncul dari proses yang disebut sebagai identifikasi yang terjadi ketika seseorang mempunyai pengalaman dengan sesuatu, seseorang, atau beberapa ide sebagai bentuk perpanjangan dari dirinya.

Organizational commitment dipandang sebagai sikap loyal yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaannya dan bersedia untuk tetap bekerja sebaik mungkin agar tujuan perusahaan dapat tercapai Puspitawati & Riana, (dalam Radita & Ketut 2017). Komitmen organisasi termasuk ke dalam sikap manusia dan komitmen lebih global serta mencerminkan respon umum terhadap organisasi secara keseluruhan Ortiz, dkk (dalam Nurdjajanti & Putra, 2019).

Mayer dan Allen (dalam Adami, 2010) terdapat tiga faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi adalah: Karakteristik pribadi terdiri dari dua variabel yaitu variabel demografis dan variabel disposisional; Karakteristik organisasi adalah struktur organisasi, desain kebijakan dalam organisasi dan bagaimana organisasi tersebut disosialisasikan; Pengalaman selama berorganisasi terdiri dari gaya kepemimpinan, keterandalan organisasi, dan rekan

kerja. Komitmen merupakan salah satu unsur dimensi proaktivitas, sehingga karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi maka dia akan rela mementingkan pekerjaannya diatas kepentingan pribadi. Faktor-faktor komitmen organisasi ini memiliki keterkaitan dengan perilaku *Cyberloafing* dimana faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi terdiri dari factor individu, faktor organisasi, dan pengalaman individu selama bekerja. Faktor individu dan juga faktor organisasi merupakan bagian faktor yang dapat mempengaruhi perilaku *Cyberloafing*.

Faktor-Faktor Perilaku *Cyberloafing* Menurut Ozler & Polat (dalam Ardilasari. & Firmanto, 2017), terdapat tiga faktor munculnya perilaku *cyberloafing* yaitu: Faktor Individual. Berbagai atribut dalam diri individu tersebut antara lain persepsi dan sikap, sifat pribadi yang meliputi *shyness*, *loneliness*, *isolation*, *self control*, harga diri dan *locus of control*, kebiasaan dan adiksi internet, faktor demografis, keinginan untuk terlibat, norma sosial dan kode etik personal; Faktor Organisasi. Faktor organisasi juga dapat menentukan kecenderungan pegawai untuk melakukan *cyberloafing* yaitu pembatasan penggunaan internet, hasil yang diharapkan, dukungan manajerial, pandangan rekan kerja tentang norma *cyberloafing*, sikap kerja pegawai dan karakteristik pekerjaan yang pegawai lakukan; Faktor Situasional. Perilaku menyimpang internet biasanya terjadi ketika pegawai memiliki akses terhadap internet di tempat kerja sehingga hal ini sangat dipengaruhi oleh faktor situasional yang memediasi perilaku ini, Weatherbee, (2010 dalam Ardilasari. & Firmanto, 2017). Salah satu faktor situasional adalah kedekatan jarak (seperti jarak ruangan

pegawai) dengan atasan. Kedekatan jarak dengan atasan di kantor secara tidak langsung akan mempengaruhi *cyberloafing*. Hal ini tergantung pada persepsi pegawai mengenai kontrol instansi terhadap perilakunya, termasuk ada atau tidaknya sanksi dan peraturan instansi.

Menurut Robinson dan Bennett (dalam Anugrah & Margaretha, 2013) *cyberloafing* merupakan penyimpangan kerja mengacu pada perilaku sukarela yang signifikan melanggar norma-norma organisasi, dan dengan demikian, mengancam kesejahteraan organisasi atau anggotanya. Keberadaan fasilitas komputer dan internet membantu pegawai menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan efisien, meningkatkan kreatifitas pegawai, membantu karakter pelayanan dengan berbasis teknologi modern sehingga menghemat waktu dan biaya anggaran instansi perguruan tinggi, Nisaurrahmadani, dalam (Ardilasari. & Firmanto. 2017)

Anandarajan, Devine dan Simmers (dalam Handoyo, 2016) juga menyatakan bahwa kebijakan dan monitoring terhadap perilaku karyawan termasuk penggunaan internet akan mendorong tingkat kebebasan karyawan serta meminimalkan resiko biaya dan resiko lainnya bagi organisasi. Namun kebijakan yang diambil harus mempertimbangkan berbagai aspek agar menjadi kebijakan yang efektif seperti itu. Faktor individual mencakup banyak hal yaitu persepsi dan sikap pegawai terhadap internet, *habbits* (kebiasaan), faktor demografis, dan *trait* (sifat) personal pegawai. Apabila dilihat dari sifat karyawan, maka sifat seperti *shyness* (perasaan malu), *loneliness* (kesepian), *isolation* (isolasi), *self control*, harga diri, dan *locus of control* dapat mempengaruhi bentuk dari penggunaan

internet pegawai Ozler & Polat, (dalam Ardilasari dan Firmanto, 2017). Handoyo (2016) mengatakan bahwa organisasi perlu mengambil kebijakan yang tepat untuk menjaga agar *cyberloafing* serius tidak terjadi, namun tetap memberikan kelonggaran bagi beberapa bentuk perilaku *cyberloafing* minor yang dapat mengurangi stres, menyeimbangkan kehidupan kerja dan keluarga, memunculkan gagasan kreatif, membangun jaringan. Blanchard dan Henle (dalam Handoyo, 2016) menyarankan agar organisasi mengambil kebijakan sesuai kondisi masing – masing dan menentukan bentuk *cyberloafing* yang diijinkan dan yang dilarang.

2.2.2 Hubungan Regulasi Diri dengan *Cyberloafing*

Kemampuan individual untuk memiliki pengendalian diri dalam dirinya sendiri itulah yang menjadi sorotan penting dalam regulasi diri Prasad dkk (dalam Anugrah & Margaretha, 2013). Seseorang biasanya mempunyai dua macam tujuan atau sasaran yaitu tujuan jangka pendek dan jangka panjang. Biasanya seseorang akan cepat puas jika tujuan jangka pendek telah terpenuhi dan melupakan akan tujuan jangka panjang, Bandura (dalam Anugrah & Margaretha, 2013). Pengelolaan diri atau *self regulation* merupakan aspek penting dalam menentukan perilaku seseorang. Pengelolaan atau *self regulation* adalah upaya individu untuk mengatur diri dalam suatu aktivitas dengan mengikutsertakan kemampuan metakognisi, motivasi dan perilaku aktif. Pengelolaan diri bukan merupakan kemampuan mental atau kemampuan akademik, melainkan bagaimana individu mengolah dan mengubah pada suatu bentuk aktivitas, Ghufroon dan Risnawati, (dalam Hendrati & Asizah, 2013).

Menurut Zimmerman (dalam Fitriya & Lukmawati, 2016), regulasi diri adalah upaya individu untuk mengatur diri dalam suatu aktivitas dengan mengikutsertakan kemampuan metakognisi, motivasi, dan perilaku. Faktor-faktor yang mempengaruhi regulasi diri menurut Zimmerman dan Pons, dalam (Fitriya & Lukmawati, 2016) ada tiga faktor yang memengaruhi pengelolaan diri, yaitu: Individu; meliputi hal-hal dibawah ini. Pengetahuan individu, Tingkat kemampuan metakognisi, Tujuan yang ingin dicapai; Perilaku: upaya individu menggunakan kemampuan yang dimiliki. Semakin besar dan optimal upaya yang dikerahkan individu dalam mengatur dan mengorganisasi suatu aktivitas akan meningkatkan regulasi pada diri individu. Dalam perilaku ini terdapat tiga tahapan yang berkaitan dengan regulasi diri atau *self regulation* , di antaranya: Self observation, Self judgment, Self reaction. Lingkungan: Hal ini bergantung pada bagaimana lingkungan itu mendukung atau tidak mendukung.

Ketiga Faktor-faktor yang memengaruhi pengelolaan diri, menurut Zimmerman dan Pons, dalam (Fitriya & Lukmawati, 2016) yaitu faktor individu, faktor perilaku serta faktor lingkungan, merupakan bagian dari faktor pembentuk perilaku *cyberloafing* yang terdiri dari faktor individual, faktor organisasi dan faktorsituasional. Hal ini menguraikan bahwa faktor-faktor regulasi diri memiliki hubungan dengan perilaku *cyberloafing* yang merupakan faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing*.

Cyberloafing adalah semua kegiatan sadar karyawan dalam menggunakan internet instansi pada jam kerja untuk mengakses website dan email dengan tujuan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan Hafidz (dalam Handoyo, 2016).

Menurut Blanchard & Herle (dalam Anugrah & Margaretha, 2013), *cyberloafing* merupakan penggunaan akses Internet dan penggunaan email oleh karyawan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Menurut Robinson dan Bennett (dalam Anugrah & Margaretha, 2013) *cyberloafing* merupakan penyimpangan kerja mengacu pada perilaku sukarela yang signifikan melanggar norma-norma organisasi, dan dengan demikian, mengancam kesejahteraan organisasi atau anggotanya. Keberadaan fasilitas komputer dan internet membantu pegawai menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan efisien, meningkatkan kreatifitas pegawai, membantu karakter pelayanan dengan berbasis teknologi modern sehingga menghemat waktu dan biaya anggaran instansi perguruan tinggi, Nisaurrahmadani, dalam (Ardilasari. & Firmanto. 2017)

Blanchard dan Hene (dalam Handoyo, 2016) menyatakan bahwa mengeluarkan kebijakan berupa pelarangan dan pemberian sanksi terhadap *cyberloafing* dapat tidak mempengaruhi perilaku *cyberloafing* karena karyawan berpikir bahwa perilaku mereka tidak mudah diketahui dan seandainya tertangkap oleh atasan hal itu adalah persoalan nasib semata. Untuk itu, selain mengembangkan dan mensosialisasikan kebijakan tentang penggunaan internet, organisasi juga perlu mengimplementasikan mekanisme penegakan kebijakan tersebut., misal pemanfaatan software pemantau yang dapat melacak penggunaan internet dan surat elektronik oleh karyawan serta menentukan jenis penggunaan mana yang tidak tepat. Aktivitas pemantauan ini akan efektif jika diikuti dengan

tindakan pendisiplinan khususnya terhadap *cyberloafing* serius untuk memberikan penegasan bahwa tindakan tersebut tidak tepat.

Perilaku *cyberloafing* bisa disebabkan sebagai cara untuk merespon ketidakpuasan atau kebosanan, LaRose dkk., (dalam Anugrah & Margaretha, 2013). Menurut Caplan, (dalam Anugrah & Margaretha, 2013) menyebutkan bahwa umumnya kecanduan Internet dapat berkembang ke masalah yang lebih parah dalam masalah yang berhubungan dengan pekerjaan. Lebih spesifik lagi disebutkan bahwa aktivitas penggunaan Internet yang bermasalah berdampak pada interaksi sosial. Selain itu, akibat dari perilaku Internet adiktif dapat menyebabkan depresi dan penurunan kinerja, Stanton, (dalam Anugrah & Margaretha, 2013).

Perilaku *cyberloafing* dapat memberikan efek negatif kepada instansi maupun pegawai yang melakukannya. Terbaginya konsentrasi pegawai dari pekerjaan saat melakukan *cyberloafing* dapat mengganggu produktivitas, yang mana dapat berimbas pada hasil kerja. Suatu penelitian menjelaskan hanya dengan godaan yang ditimbulkan internet, produktifitas pegawai dapat menurun.

2.2.3 Hubungan Komitmen Organisasi dan Regulasi Diri dengan *Cyberloafing*

Komitmen organisasi didefinisikan Luthans (dalam Kaswan, 2017) sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Selain itu, Kaswan (2018) juga

mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap kerja dalam wujud keinginan, kemauan, dedikasi, loyalitas, dan/atau kepercayaan yang kuat menunjukkan keinginan tetap menjadi bagian anggota organisasi dengan mau menerima nilai dan tujuan organisasi dan bekerja atas nama/untuk kepentingan organisasi.

Mayer dan Allen (dalam Adami, 2010) terdapat tiga faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi adalah: Karakteristik pribadi terdiri dari dua variabel yaitu variabel demografis dan variabel disposisional ; Karakteristik organisasi adalah struktur organisasi, desain kebijakan dalam organisasi dan bagaimana organisasi tersebut disosialisasikan; Pengalaman selama berorganisasi terdiri dari gaya kepemimpinan, keterandalan organisasi, dan rekan kerja. Komitmen merupakan salah satu unsur dimensi proaktivitas, sehingga karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi maka dia akan rela mementingkan pekerjaannya diatas kepentingan pribadi.

Kemampuan individual untuk memiliki pengendalian diri dalam dirinya sendiri, itulah yang menjadi sorotan penting dalam regulasi diri Prasad, Lim, & Chen, (Ekawanti & Mulyana, 2016). Regulasi diri merupakan upaya individu untuk mengatur diri dalam suatu aktivitas dengan mengikutsertakan kemampuan metakognisi, motivasi dan perilaku aktif, Ghufron dan Risnawita (dalam Asizah dan Hendrati, 2013).

Menurut Zimmerman dan Pons, dalam (Fitriya & Lukmawati, 2016) ada tiga faktor yang memengaruhi pengelolaan diri, yaitu: Individu; meliputi hal-hal

dibawah ini. Pengetahuan individu, Tingkat kemampuan metakognisi, Tujuan yang ingin dicapai; Perilaku: upaya individu menggunakan kemampuan yang dimiliki. Semakin besar dan optimal upaya yang dikerahkan individu dalam mengatur dan mengorganisasi suatu aktivitas akan meningkatkan regulasi pada diri individu. Dalam perilaku ini terdapat tiga tahapan yang berkaitan dengan regulasi diri atau *self regulation* , di antaranya: *Self observation*, *Self judgment*, *Self reaction*. Lingkungan: Hal ini bergantung pada bagaimana lingkungan itu mendukung atau tidak mendukung.

Pintrich & De Groot (dalam Ekawanti dan Mulyana, 2016), regulasi diri merupakan suatu kegiatan belajar yang diatur oleh diri sendiri, yang di dalamnya individu mengaktifkan pikiran, motivasi, dan tingkah lakunya untuk mencapai tujuan. Sedangkan Menurut Vitak, dkk (dalam Putra dan Nurtjahjanti, 2019) faktor organisasi juga menyebabkan munculnya perilaku *cyberloafing* karena organisasi juga dapat memberikan andil memunculkan perilaku *cyberloafing*. Adanya kebijakan yang keras dan komitmen yang besar pada pekerjaannya akan membuat pegawai lebih enggan untuk melakukan *cyberloafing*. Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan munculnya *cyberloafing* pada pegawai, yaitu faktor organisasi, faktor situasional, dan faktor individual (Ozler & Polat, 2012).

Lim (dalam Ardilasari & Firmanto, 2017) juga mengemukakan bahwa *cyberloafing* atau *cyberslacking* merupakan salah satu perilaku menyimpang di tempat kerja yang menggunakan “status pegawainya” untuk mengakses internet dan email selama jam kerja untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan.

Dari uraian diatas diperoleh informasi bahwa komitmen organisasi dari setiap individu pegawai menjadi suatu hal yang penting dalam menunjang sikap dan perilaku kerja serta meningkatkan kontrol diri dari setiap pegawai, komitmen organisasi berperan penting dalam pengendalian diri dari setiap pegawai, dengan dasar komitmen organisasi juga para pegawai di tuntut untuk meningkatkan regulasi diri yang baik dari pegawai sebagai gambaran pengaturan diri yang baik.

Pengendalian diri, pengaturan diri, serta regulasi diri merupakan elemen yang berperan penting dalam memberikan sikap etos kerja dari pegawai, yang mempergunakan fasilitas kerja yang diperolehnya dipergunakan untuk tujuan organisasi dan bukan untuk kepentingan pribadi, salah satu yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah ketersediaan fasilitas internet yang disalah gunakan para pegawai diluar dari fungsi yang menunjang pekerjaannya atau disebut dengan *cyberloafing*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Harlina Nurtjahjanti berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara komitmen organisasi dan *cyberloafing* pada pegawai Fakultas Teknik Universitas Diponegoro, penelitian lain juga menunjukkan Hubungan antara regulasi diri dan *cyberloafing* sangat erat. Dimana regulasi diri dapat menjadi penentu terjadinya perilaku *cyberloafing*.

Regulasi diri juga dapat mencegah individu terlibat dalam perilaku *cyberloafing*. Seseorang yang terlibat dalam perilaku *cyberloafing*, kemungkinan karena tidak berhasil memusatkan perhatian terhadap tugas-tugas yang relevan untuk dikerjakan. Penyebab dari hal ini karena rendahnya regulasi diri sehingga

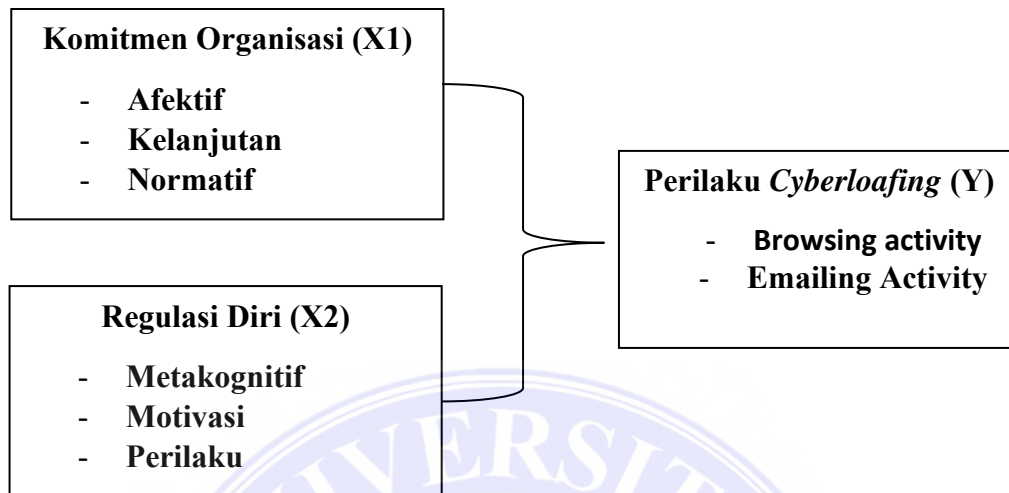
sulit untuk menolak kesenangan yang sifatnya jangka pendek. Akan tetapi, bagi yang mempunyai regulasi tinggi, mereka cenderung dapat menjaga fokus untuk mengerjakan tugas-tugas yang relevan dan mampu menghindari perilaku *cyberloafing*.

Pegawai mengolah informasi pengalih perhatian di tempat kerja melalui aktivitas menjelajah berbagai situs di internet, mengirim dan menerima pesan elektronik pribadi, yang mana mengurangi sumber daya kognitif untuk mengerjakan kewajibannya, Greenfield (dalam Ardilasari & Firmanto, 2017). Perilaku *cyberloafing* dapat memberikan efek negatif kepada instansi maupun pegawai yang melakukannya. Terbaginya konsentrasi pegawai dari pekerjaan saat melakukan *cyberloafing* dapat mengganggu produktivitas, yang mana dapat berimbas pada hasil kerja. Suatu penelitian menjelaskan hanya dengan godaan yang ditimbulkan internet, produktivitas pegawai dapat menurun.

Menurut Caplan, (dalam Anugrah & Margaretha, 2013) menyebutkan bahwa umumnya kecanduan Internet dapat berkembang ke masalah yang lebih parah dalam masalah yang berhubungan dengan pekerjaan. Lebih spesifik lagi disebutkan bahwa aktivitas penggunaan Internet yang bermasalah berdampak pada interaksi sosial.

Dalam penelitian sebelumnya terbukti bahwa perilaku *cyberloafing* adalah bentuk kegagalan dari sistem regulasi diri pada diri individual, Prasad. Dkk (dalam Anugrah dan Margaretha, 2013).

2.3. Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Sumber: diolah oleh Peneliti

2.3. Hipotesis

Dari uraian diatas maka peneliti menemukan dugaan sementara yang menjadi hipotesis penelitian ini meliputi:

1. Ada hubungan positif dan signifikan komitmen organisasi dengan *cyberloafing* pada pegawai tata usaha di Universitas Medan Area, dengan asumsi semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin rendah perilaku *cyberloafing* pegawai.
2. Ada hubungan positif dan signifikan regulasi diri dengan *cyberloafing* pada pegawai tata usaha di Universitas Medan Area, dengan asumsi semakin tinggi regulasi diri pegawai maka semakin rendah perilaku *cyberloafing* pegawai.
3. Ada hubungan positif dan signifikan komitmen organisasi dan regulasi diri dengan *cyberloafing* pada pegawai tata usaha di Universitas Medan Area, dengan asumsi semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin positif regulasi diri dan mengasumsikan bahwa semakin rendah perilaku *cyberloafing* pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Universitas Medan Area, waktu penelitian ini telah dilaksanakan dari bulan Januari sampai dengan bulan Oktober 2020, dan penelitian ini dilakukan terhadap pegawai tata usaha di setiap Fakultas yang terdapat di Universitas Medan Area.

3.2. Identifikasi Variabel Penelitian

Pembahasan pada bagian metode penelitian ini akan diuraikan mengenai identifikasi variabel penelitian, defenisi operasional variabel penelitian, populasi, dan tehnik pengambilan sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (X1) : Komitmen Organisasi
2. Variabel bebas (X2) : Regulasi Diri
3. Variabel terikat (Y) : Perilaku *Cyberloafing*

3.3. Definisi Operasional

Definisi operasional penelitian merupakan batasan dari variabel-variabel yang secara konkrit berpengaruh dengan realitas dan merupakan manifestasi dari hal-hal yang akan diamati dalam penelitian.

3.3. 1. Variabel terikat (Y) : Perilaku *Cyberloafing*

Perilaku *Cyberloafing* merupakan perilaku pegawai yang menggunakan jam kerja dengan kebiasaan browsing, penyalahgunaan internet yang dilakukan

pegawai yang tidak efisien, kebiasaan pegawai menggunakan fasilitas internet, kebiasaan yang dimiliki pegawai dengan mengakses internet dengan tujuan untuk menghibur diri sendiri.

Variabel ini diukur dengan menggunakan dimensi *cyberloafing* yang dikemukakan Lim, (dalam diastama & Fajrianti, 2018).

3.3.2. Variabel bebas (X2) : Regulasi Diri

Kemampuan yang dimiliki seorang pegawai untuk mengatur perilaku dan emosinya sendiri, yang berakibat pada timbulnya keinginan untuk mencapai target yang mereka inginkan, kemampuan dalam mengorganisasikan waktu dengan baik, memiliki kontrol untuk tetap menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya, serta mampu mengendalikan dirinya dengan lingkungan organisasi.

Variabel ini diukur dengan menggunakan aspek-aspek regulasi diri menurut Zimmerman dan Pons, dalam (Fitriya & Lukmawati, 2016) regulasi diri atau *self regulation* mencakup tiga aspek, yaitu : metakognitif; motivasi; perilaku.

3.3.3. Variabel bebas (X1): Komitmen Organisasi

Komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik dalam berinteraksi dengan sesama pegawai dan kepatuhan terhadap organisasi, karakteristik pribadi yang meliputi variabel demografis dan variabel disposisional, karakteristik organisasi yaitu struktur organisasi, ketersediaan pegawai dalam berpartisipasi untuk perbaikan dan

keberhasilan organisasi serta rela meninggalkan kepentingan pribadi dan mementingkan pekerjaannya demi kepentingan organisasi.

Variabel ini diukur dengan menggunakan dimensi komitmen organisasi menurut Kaswan (2017) komitmen organisasi terdiri atas tiga dimensi: komitmen afektif; komitmen kelanjutan; komitmen normatif.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah sekumpulan unsur atau elemen yang menjadi objek penelitian atau keseluruhan objek penelitian (Arikunto 2012). Dari populasi ini kemudian diambil contoh atau sampel yang diharapkan dapat mewakili populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tata usaha di Universitas Medan Area yang telah memiliki masa kerja minimal 2 tahun. Dimana dalam hal ini yang menjadi populasi berjumlah 60 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari populasi yang menjadi responden dari suatu penelitian.

3.5. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Arikunto (2012), sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Total Sampling yaitu cara pengambilan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai anggota sampel.

Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan ketentuan diatas maka sampel penelitian ini berjumlah 60 orang.

3.6. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Alat Ukur

3.6.1. Uji Validitas Alat Ukur

Azwar (2010) mengatakan bahwa validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur melakukan fungsi ukurnya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa untuk mendapatkan hasil yang lebih konsisten, digunakan teknik komputasi korelasi antara setiap aitem dengan suatu kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan adalah skor internal yaitu skor total alat ukur yang bersangkutan. Dengan menggunakan *content validity* berdasarkan isi dari aitem yang akan dilakukan untuk mengetahui aitem-aitem yang sudah dikerjakan. Konsistensi internal didapat dengan mengkorelasikan antara skor pada masing - masing item dengan skor total dengan menggunakan bantuan dari pembimbing (*professional judgment*).

3.6.2. Uji Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas sering diartikan sebagai keterpercayaan, keterampilan, keterandalan, keajegan, kestabilan, dan konsistensi. Meskipun reliabilitas sering diartikan dalam bermacam-macam konsep, tetapi ide dasar yang terdapat pada konsep reliabilitas adalah tingkat keterpercayaan dari hasil pengukuran (Arikunto, 2010).

3.6.3. Diskriminasi Item

Teknik diskriminasi skala yang dikembangkan oleh Edwards dan Kilpatrick (1948 Azwar, 2010) merupakan salah satu contoh pengembangan skala sikap yang

dalam prosedur penskalaannya menggunakan kombinasi kedua pendekatan terdahulu, yaitu pendekatan stimulus dan pendekatan respons.

Pengembangan skala dengan teknik ini dimulai dengan cara yang serupa sebagaimana prosedur penskalaan metode interval tampak-setara, yaitu berawal dari suatu kumpulan pernyataan sikap yang berjumlah besar telah dipilih menurut kriteria – kriteria aitem yang baik (yang ditulis sesuai dengan kaidah penulisan aitem skala sikap). Kumpulan pernyataan tersebut diberikan kepada suatu kelompok panel penilai yang diminta memberikan pertimbangan (*judgment*) mereka mengenai derajat favorabel atau derajat tak favorabel setiap pernyataan dengan cara menempatkan setiap pernyataan pada salah satu kategori yang merupakan interval dalam kontinum psikologis.

Metode Likert, responden uji coba ini bertindak sebagai responden yang menyatakan kesetujuan atau ketidak setujuan mereka terhadap isi setiap pernyataan sikap yang disajikan. Respon mereka dapat dinyatakan dalam lima kategori jawaban, yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), agak sesuai (AS) Tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) selanjutnya dilakukan penilaian untuk setiap butir pernyataan sesuai dengan format nilai berdasarkan skor-skor yang telah ditentukan untuk setiap respon jawaban. Butir-butir setiap pernyataan dapat diterima bila indeks diskriminasi aitem $\geq 0,300$ dan butir aitem skala akan gugur bila indeks diskriminasi aitem < 0.300 . Butir-butir aitem yang dinyatakan gugur tidak digunakan dalam penelitian (Arikunto, 2010).

3.7. Metode Pengumpulan Data dan Prosedur Penelitian

Menurut Arikunto (2010), metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data penelitiannya. Teknik pengumpulan data utama yang digunakan dengan metode survey dengan menggunakan skala psikologi sebagai alat ukur untuk mengungkapkan aspek-aspek psikologis.

Skala yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala Likert, yaitu skala yang berisi pernyataan-pernyataan sikap (*attitude statement*). Skala penelitian ini berbentuk tipe pilihan dan tiap butir diberi lima pilihan dan tiap-tiap butir diberi lima pilihan jawaban. Bentuk pernyataan yang diajukan memiliki item *favourable* dan item *unfavourable*. Hal ini untuk menghindari jumlah yang bersifat asal menjawab. Untuk masing-masing pernyataan disediakan empat alternatif jawaban yang menunjukkan sikap sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N) tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS).

Modifikasi skala Likert, menurut Hadi (2002) dapat dilakukan atas dasar tiga pertimbangan. Pertama, kategori jawaban yang berada di tengah dapat pula dimaknai dengan jawaban netral (tidak tergolong pada setuju dan tidak pula tergolong pada tidak setuju), atau dimaknai sebagai jawaban ganda. Kategori jawaban bermakna ganda tentu saja tidak diinginkan dalam suatu instrument. Kedua, tersedianya pilihan jawaban yang berada di tengah menyebabkan kecenderungan untuk memilih pertengahan, terutama responden yang ragu-ragu atas arah pilihannya, apakah ke arah setuju atau ke arah tidak setuju. Ketiga, tersedianya pilihan jawaban yang berada di tengah akan menghilangkan sejumlah

data penelitian, sehingga mengurangi jumlah informasi yang diharapkan dapat dihimpun dari para responden.

Meskipun demikian, metode skala tidak terlepas dari kelemahan-kelemahan seperti yang diungkapkan oleh Hadi (2002), bahwa kemungkinan ada unsur-unsur yang tidak disadari tidak dapat diungkap, jawaban-jawaban yang diberikan dapat dipengaruhi oleh keinginan peneliti, kesukaran dalam merumuskan keadaan diri sendiri kedalam bahasa dan adanya hal-hal yang dianggap tidak perlu untuk tidak diungkapkan. Akan tetapi kelemahan-kelemahan tersebut dapat diatasi dengan cara mencari nilai validitas dan reliabilitas dari skala yang telah disusun. Aitem-aitem yang tidak valid tidak diikutsertakan di dalam perhitungan hasil penelitian ini.

Skala *cyberloafing*, subjek penelitian dapat memilih empat kategori pilihan, yakni : selalu (SS), sering (S), jarang (TS), tidak pernah (STS). Kriteria pemberian nilai untuk skala ini adalah : jawaban selalu (SS) bernilai 1, sering (SS) bernilai 2, jarang (TS) bernilai 3, tidak pernah (STS) bernilai 4.

Skala regulasi diri, subjek penelitian dapat memilih empat kategori pilihan, yakni : sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Kriteria pemberian nilai untuk skala ini adalah : jawaban sangat setuju (SS) bernilai 4, setuju (S) bernilai 3, tidak setuju (TS) bernilai 2. sangat tidak setuju (STS) bernilai 1.

Skala komitmen organisasi, subjek penelitian dapat memilih empat kategori pilihan, yakni : sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), sangat

tidak setuju (STS). Kriteria pemberian nilai untuk skala ini adalah : jawaban sangat setuju (SS) bernilai 4, setuju (S) bernilai 3, tidak setuju (TS) bernilai 2, sangat tidak setuju (STS) bernilai 1.

Skala *cyberloafing* yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala yang dibuat berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Lim yang terdiri dari browsing activity dan emailing activity. Dimensi *cyberloafing* menurut Lim, yang terdiri dari Faktor Individual, dijabarkan dalam berbagai aitem sebagai mana tertera dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.1. Blue print skala perilaku *cyberloafing* sebelum uji coba

No.	Aspek	Item		Total
		Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	Browsing Activity	8, 1, 5, 16, 4, 38, 22, 7, 18, 14, 30, 31, 32, 13, 35, 12	2, 24, 3, 23, 33, 36, 15, 19, 6, 28, 34, 27, 37, 20, 26	31
2.	Emailing Activity	21, 25, 17, 9	11, 10, 29	7
		20	18	38

Kriteria pemberian nilai pada skala ini yang bersifat favourable yaitu jawaban selalu (SL) diberi nilai 4, sering (SR) diberi nilai 3, jarang (JR) diberi nilai 2, tidak pernah (TP) diberi nilai 1. Sebaliknya, penilaian untuk pernyataan yang bersifat Unfavourable, jawaban selalu (SL) diberi nilai 1, sering (SR) diberi nilai 2, jarang (JR) diberi nilai 3, tidak pernah (TP) diberi nilai 4. Semakin tinggi

skor perilaku *cyberloafing* yang diperoleh subjek penelitian berarti semakin tinggi tingkat perilaku *cyberloafing* yang dimilikinya.

Skala regulasi diri yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala yang dibuat berdasarkan aspek-aspek regulasi diri yang terdiri dari metakognitif, motivasi dan perilaku. Secara terperinci aspek-aspek tersebut dijabarkan dalam berbagai aitem sebagai mana tertera dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.2. Blue print skala regulasi diri sebelum uji coba

No.	Aspek	Item		Total Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	Metakognitif	27, 8, 3, 28, 1, 31, 9, 13	2, 15, 12, 23, 16, 4, 24	15
2.	Motivasi	26, 5, 21, 6, 11	14, 29, 17	8
3.	Perilaku	7, 20, 25, 30, 19	10, 18, 22	8
		18	13	31

Kriteria pemberian nilai pada skala ini yang bersifat favourable yaitu jawaban sangat setuju (SS) diberi nilai 4, setuju (S) diberi nilai 3, tidak setuju (TS) diberi nilai 2, sangat tidak setuju (STS) diberi nilai 1. Sebaliknya, penilaian untuk pernyataan yang bersifat Unfavourable, jawaban sangat setuju (SS) diberi nilai 1, setuju (S) diberi nilai 2, tidak setuju (TS) diberi nilai 3, sangat tidak setuju (STS) diberi nilai 4. Semakin tinggi skor regulasi diri yang diperoleh subjek penelitian berarti semakin tinggi tingkat regulasi diri yang dimilikinya.

Skala komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala yang dibuat berdasarkan aspek-aspek komitmen organisasi yang terdiri dari

komitmen afektif; komitmen kelanjutan; komitmen normatif. Secara terperinci aspek-aspek tersebut dijabarkan dalam berbagai aitem sebagai mana tertera dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.3. Blue print skala komitmen organisasi sebelum uji coba

No.	Aspek	Item		Total
		Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	Komitmen Afektif	21, 22, 1, 2, 10, 9, 3	19, 24, 5, 18	11
2.	Komitmen Kelanjutan	15, 23, 12, 20, 6	4, 17	7
3.	Komitmen Normatif	16, 13, 7, 14	8, 11	6
		16	8	24

Kriteria pemberian nilai pada skala ini yang bersifat favourable yaitu jawaban sangat setuju (SS) diberi nilai 4, setuju (S) diberi nilai 3, tidak setuju (TS) diberi nilai 2, sangat tidak setuju (STS) diberi nilai 1. Sebaliknya, penilaian untuk pernyataan yang bersifat Unfavourable, jawaban sangat setuju (SS) diberi nilai 1, setuju (S) diberi nilai 2, tidak setuju (TS) diberi nilai 3, sangat tidak setuju (STS) diberi nilai 4. Semakin tinggi skor komitmen organisasi yang diperoleh subjek penelitian berarti semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimilikinya.

Azwar (2010) mengatakan bahwa validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur melakukan fungsi ukurnya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa untuk mendapatkan hasil yang lebih konsisten, digunakan teknik

komputasi korelasi antara setiap aitem dengan suatu kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan adalah skor internal yaitu skor total alat ukur yang bersangkutan. Dengan menggunakan *content validity* berdasarkan isi dari aitem yang akan dilakukan untuk mengetahui aitem-aitem yang sudah dikerjakan. Konsistensi internal didapat dengan mengkorelasikan antara skor pada masing - masing item dengan skor total dengan menggunakan bantuan dari pembimbing (*profesional judgment*). Butir-butir setiap pernyataan dapat diterima bila indeks diskriminasi aitem $\geq 0,300$ dan butir aitem skala akan gugur bila indeks diskriminasi aitem < 0.300 . Butir-butir aitem yang dinyatakan gugur tidak digunakan dalam penelitian (Arikunto, 2010).

Untuk menguji validitas ini digunakan rumus korelasi Product Moment dari Pearson, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy}	= koefisien korelasi antar variabel x (skor subjek tiap butir) dengan variabel y
$\sum XY$	= jumlah dari hasil perkalian antara setiap x dengan setiap y
$\sum X$	= jumlah skor keseluruhan tiap-tiap subjek
$\sum Y$	= jumlah skor tiap-tiap subjek
$\sum X^2$	= jumlah kuadrat skor x
$\sum Y^2$	= jumlah kuadrat skor y
N	= jumlah subjek

Reliabilitas sering diartikan sebagai keterpercayaan, keterampilan, keterandalan, kejelasan, kestabilan, dan konsistensi. Meskipun reliabilitas sering diartikan dalam bermacam-macam konsep, tetapi ide dasar yang terdapat pada

konsep reliabilitas adalah tingkat keterpercayaan dari hasil pengukuran (Arikunto, 2010). Reliabilitas sebuah alat ukur berkenaan dengan seberapa jauh hasil suatu pengukuran dapat diyakini kebenarannya. Suatu hasil pengukuran dapat diyakini kebenarannya jika dalam beberapa kali dilaksanakan pengukuran terhadap subyek penelitian yang sama, hasil yang diperoleh relatif sama, sedangkan aspek yang diukur dalam diri subyek tersebut mengalami perubahan (Azwar, 2010). Reliabilitas dari alat ukur diartikan sebagai konsistensi dari alat ukur yang pada prinsipnya menunjukkan hasil-hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali kepada subjek yang sama. Untuk mengetahui berapa besar indeks reliabilitas angket digunakan teknik Alpha, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan:

R_{11}	= reliabilitas instrumen
K	= banyaknya butir pertanyaan atau soal
$\sum b^2 \sigma$	= jumlah varians butir
$2 \sigma 1$	= varians total

Pengujian validitas dan reliabilitas pada semua alat ukur tersebut menggunakan bantuan program komputer *SPSS For Windows*. Dalam penelitian ini peneliti melakukan uji coba alat ukur kepada pegawai Universitas HKBP Nommensen medan, subyek dalam uji coba alat ukur ni diberikan kepada subyek sebanyak 32 orang pegawai. Hasil respon yang di berikan subyek kemudian dilakukan analisis validitas dan realibitas, uji ini dianalisis menggunakan program *SPSS for windows statistic 17*. Hasil analisis uji coba alat ukur sebagai berikut:

Hasil uji coba alat ukur untuk variabel komitmen organisasi sebagai di peroleh reabilitas dengan alphacronbach sebesar 0,915 dimana terdapat 4 butir item yang gugur yaitu item 8, 14, 18, dan 24.

Tabel 3.4. Blue print skala komitmen organisasi setelah uji coba

No.	Aspek	Item		Total
		Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	Komitmen Afektif	21, 22, 1, 2, 10, 9, 3	19, <u>24</u> , 5, <u>18</u>	11
2.	Komitmen Kelanjutan	15, 23, 12, 20, 6	4, 17	7
3.	Komitmen Normatif	16, 13, 7, <u>14</u>	<u>8</u> , 11	6
		16	8	24

Hasil uji coba alat ukur untuk variabel regulasi diri sebagai di peroleh reabilitas dengan alphacronbach sebesar 0,928 dimana terdapat 4 butir item yang gugur yaitu item 3, 10, 13, dan 27.

Tabel 3.5. Blue print skala regulasi diri setelah uji coba

No.	Aspek	Item		Total
		Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	Metakognitif	<u>27</u> , 8, <u>3</u> , 28, 1, 31, 9, <u>13</u>	2, 15, 12, 23, 16, 4, 24	15
2.	Motivasi	26, 5, 21, 6, 11	14, 29, 17	8
3.	Perilaku	7, 20, 25, 30, 19	<u>10</u> , 18, 22	8
		18	13	31

Hasil uji coba alat ukur untuk variabel regulasi diri sebagai di peroleh reabilitas dengan alphacronbach sebesar 0,920 dimana terdapat 10 item yang gugur yaitu item 1, 4, 6, 11, 15, 16, 21, 22, 27, dan 37.

Tabel 3.6. Blue print skala *cyberloafing* uji setelah coba

No.	Aspek	Item		Total
		Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	Browsing Activity	8, <u>1</u> , 5, <u>16</u> , 4, 38, <u>22</u> , 7, 18, 14, 30, 31, 32, 13, 35, 12	2, 24, 3, 23, 33, 36, <u>15</u> , 19, <u>6</u> , 28, 34, <u>27</u> , <u>37</u> , 20, 26	31
2.	Emailing Activity	<u>21</u> , 25, 17, 9	<u>11</u> , 10, 29	7
		20	18	38

3.8 Interpretasi Kekuatan Hubungan antar Variabel

Interpretasi kekuatan hubungan antara variabel yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang diteliti dalam penelitian ini yaoti komitmen organisasi, regulasi diri dengan perilaku *cyberloafing*. Menurut Sarwono, J (2006), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel interpretasi kekuatan hubungan antar variabel dibawah ini:

Tabel 3.7. Interpretasi Kekuatan Hubungan Antar Variabel

NO	Interval Korelasi Ganda (Nilai R)	Tingkat Korelasi

1	0	Tidak ada korelasi
2	0.00 – 0.25	Korelasi sangat lemah
3	0.25 – 0.50	Korelasi cukup
4	0.50 – 0.75	Korelasi kuat
5	0.75 – 0.99	Korelasi sangat kuat
6	1	Korelasi sempurna

3.9. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.9.1 Uji normalitas

Uji normalitas sebaran, yaitu untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normalitas untuk data kedua variabel diperoleh dari nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* (K-S Z), apabila nilai nya lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa distribusi data normal. Untuk melakukan uji ini, peneliti juga menggunakan program *SPSS for Windows Release 17*.

3.9.2 Uji Linieritas

Uji Linieritas, merupakan pengujian garis regresi antara variabel bebas dengan variabel tergantung. Uji ini bertujuan untuk mengetahui hubungan atau kesinambungan antara variabel sikap terhadap perubahan organisasi dengan komitmen karyawan mengikuti garis linier atau tidak, dengan menggunakan program komputer *SPSS for windows Release 17*.

3.10. Teknik Analisis Data

3.10.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis terhadap data yang diperoleh dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan metode statistik berupa teknik korelasi product moment dan analisis regresi ganda (dua prediktor). Teknik tersebut dimaksudkan untuk menguji hubungan antara masing-masing prediktor dengan kriterium dan kontribusi efektif masing-masing variabel bebas terhadap variabel tergantung. Analisis data dimaksud diupayakan dengan menggunakan fasilitas komputer program SPSS *For Windows*. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis statistik inferensial yang dimaksudkan untuk menguji hipotesis yang telah ada. Sebelum melakukan teknik analisis data, dilakukan analisis uji asumsi. Untuk melakukan analisis ini, peneliti juga menggunakan program *SPSS for Windows Release 17*. Rumus persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Variabel Tergantung (*cyberloafing*)

X₁ : Variabel Bebas (*komitmen organisasi*)

X₂ : Variabel Bebas (*regulasi diri*)

a : Besarnya nilai Y jika X₁ dan X₂ = 0

b₁ : Besarnya pengaruh X₁ terhadap Y dengan asumsi X₂ tetap

b₂ : Besarnya pengaruh X₂ terhadap Y dengan asumsi X₁ tetap

e : Sisaan atau residu (residual)

3.10.2. Uji Hipotesis

Uji hipotesa yang digunakan dalam penelitian ini adalah *correlation* berganda dengan menggunakan program komputer *SPSS for Windows Release 17*. Analisis data bertujuan untuk melihat “ hubungan komitmen organisasi dan regulasi diri dengan perilaku *cyberloafing* ”. Data yang ada diuji terlebih dahulu sehingga memenuhi asumsi normalitas dan juga linearitas. Kemudian, peneliti menganalisis data dengan menggunakan teknik *correlation* berganda. Teknik ini digunakan untuk mengukur sejauh mana hubungan komitmen organisasi dan regulasi diri dengan perilaku *cyberloafing*. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis *corelation* berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan beberapa variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis *corelation* berganda dilakukan dengan uji koefisien determinasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Pada bagian ini akan diuraikan kesimpulan berupa rangkuman dari hasil penelitian serta saran yang berupa praktis dan metodologi untuk penelitian selanjutnya. Berdasarkan analisis data yang di peroleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Ada hubungan positif komitmen organisasi dengan perilaku *cyberloafing* tata usaha di Universitas Medan Area. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis data menunjukkan bahwa koefisien correlation = 0,418 dengan signifikansi 0,001 sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.
2. Ada hubungan positif regulasi diri pegawai dengan perilaku *cyberloafing* tata usaha di Universitas Medan Area. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis data menunjukkan bahwa koefisien correlation = 0.389, dengan signifikansi 0,002 sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.
3. Ada hubungan positif komitmen organisasi dan regulasi diri pegawai dengan perilaku *cyberloafing* tata usaha di Universitas Medan Area. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis data menunjukkan bahwa koefisien correlation = 0,522 atau variabel bebas memiliki kontribusi

dengan variabel terikat sebesar 27,24, dengan signifikansi 0,000 sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Hal ini berarti pegawai tata usaha di Universitas Medan Area secara keseluruhan pegawai memiliki komitmen yang tinggi apabila dibandingkan dengan mean hipotetiknya yang berarti komitmen yang dimiliki oleh para pegawai sangat penting dalam mengatasi perilaku *cyberloafing* yang ditampilkannya. Sedangkan untuk skala regulasi diri, mean empirisnya lebih rendah dari mean hipotetiknya, hal ini berarti pegawai tata usaha di Universitas Medan Area memiliki regulasi diri yang rendah secara keseluruhan dibandingkan dengan mean hipotetiknya. Sementara untuk perilaku *cyberloafing* yang di tunjukkan para pegawai secara keseluruhan tinggi hal ini terlihat dari mean empiric yang di tampilkan pegawai lebih tinggi apabila dibandingkan dengan mena hipotetiknya.

3.2 SARAN

5.2.1 Bagi Pegawai

Bagi para pegawai tata usaha di Universitas Medan Area agar lebih positif dalam merespon ataupun memanfaatkan vasilitas kantor yang di sediakan instansi dimana salah satunya adalah pemanfaatan fasilitas internet dalam menunjang pekerjaan, para pegawai juga diharapkan untuk meningkatkan etika di dalam bekerja dengan baik sebagai gambaran komitmen pegawai terhadap instansi tempat mereka bekerja, bagi para pegawai juga di harapkan untuk lebih meningkatkan kontrol diri yang tinggi dari pengaruh negatif rekan kerja, pengaruh negatif dari lingkungan tempat kerja serta mampu mengatur dan mengorganisir suatu aktivitas demi meningkatkan kualitas diri sendiri.

5.2.2 Bagi Instansi

Berdasarkan hasil penelitian ini, didapatkan peneliti bahwa adanya hubungan komitmen organisasi dan regulasi diri dengan perilaku *cyberloafing* pada pegawai tata usaha di Universitas Medan Area. Peneliti berharap kepada pihak Universitas Medan Area agar dapat meminimalisir perilaku *cyberloafing* yang dilakukan dari setiap para pegawai, melalui pemberian pelatihan tentang efektivitas selama jam kerja, memberikan pelatihan tentang pengelolaan diri yang positif, memperluas pengetahuan tentang pentingnya etika kerja yang baik, meningkatkan kontrol terhadap tugas dan tanggung-jawab dari para pegawai, selain itu juga pihak instansi perlu untuk memberikan sanksi atas perilaku *cyberloafing* yang dilakukan oleh para pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja dari para pegawai.

5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

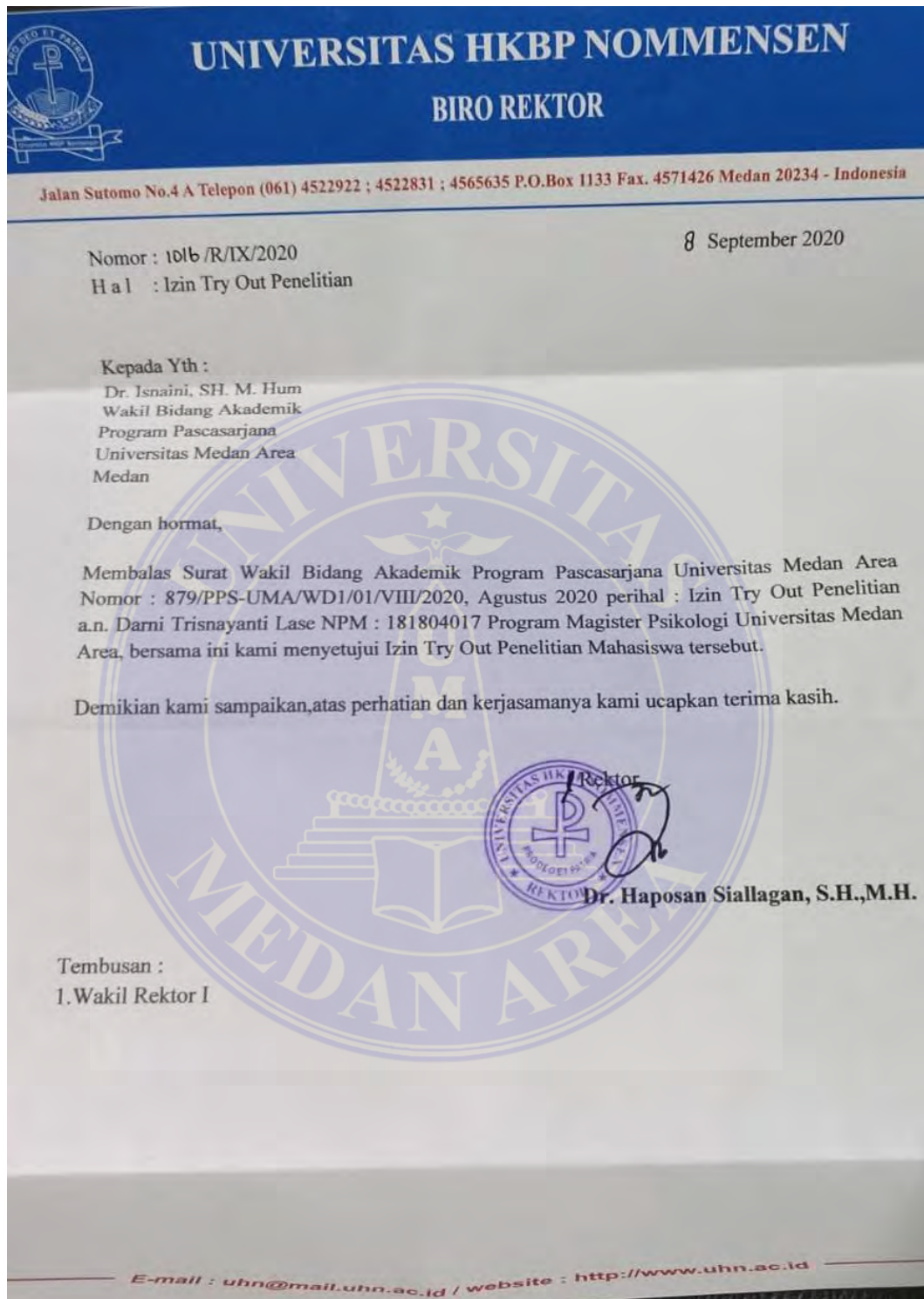
Bagi para peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti variabel yang sama dengan penelitian ini, disarankan untuk memperhatikan faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi perilaku *cyberloafing*, seperti latar belakang pendidikan pegawai, motivasi kerja pegawai, beban kerja, karakteristik pekerjaan dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, R. *The Relationship of Cyberloafing Behavior with Big Five Personality Traits*. 2014. *Austria Journal of Basic and Applied Sciences*, 8(12), 61-66
- Adami. M, (2010). *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial*. *Journal Aplikasi Manajemen*. Vol 8. No.4 . ISSN 1693 5241.
- Andreassen. S.C. *Predictors of Use of Social Network Sites at Work - A Specific Type of Cyberloafing*. *Journal of Computer-Mediated Communication*. 2014. International Communication Association
- Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto *Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan pt. dai knife di Surabaya* AGORA Vol. 1, No. 3, (2013)
- Anggraini, E. (2013, September 27). *Pengguna internet dunia didominasi laki-laki*. Diakses pada 23 Januari 2016, dari <http://tekno.liputan6.com/read/704716/penggunainternet-dunia-didominasi-laki-laki>.
- Anugrah.A.P & Margaretha.M. *Regulasi Diri Mempengaruhi Perilaku Cyberloafing Yang Dimoderasi Oleh Berbagai Karakteristik Individual Mahasiswa Universitas Kristen Maranatha*. Seminar Nasional dan Call for Paper, Universitas Kristen Maranatha, Bandung 19-20 Juni 2013; Hal. 28; ISSN 978-979-19940-2-6
- Ardilasari. N & Firmanto.A. *Hubungan Self Control Dan Perilaku Cyberloafing pada Pegawai Negeri Sipil*. ISSN: 2301-8267 Vol. 05, No.01 Januari 2017.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Ed Revisi VI. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arishanti. I.K. *pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan* Vol 3 Oktober 2009 ISSN: 1858-2559
- Asizah & Hendrati. F. *Intensitas Komunikasi Antara Anak Dengan Orang Tua Dan Self Regulation pada Remaja Pesantren*. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia* Mei 2013, Vol. 2, No. 2, hal 90 – 98
- Azwar, S. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Diastama.s & Fajrianthi. *pengaruh cyberloafing terhadap task performance pada karyawan generasi y tvri jawa timur*. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi <http://url.unair.ac.id/cf758369> e-ISSN 2301-7090
- Ekawanti.S & Mulyana.O.P. *Regulasi Diri dengan Burnout pada Guru*. Jurnal Psikologi Teori dan Terapan 2016, Vol. 6, No. 2, 113-118, ISSN: 2087-1708.
- Fitriya & Lukmawati. *Hubungan antara Regulasi Diri dengan Perilaku Prokrastinasi akademik pada mahasiswa sekolah tinggi ilmu kesehatan (stikes) mitra adiguna Palembang*. Journal Psikologi Islami, vol. 2 No.1 (2016) 63-74
- Jandaghi.G , Alvani.M.S, Matin.Z.H , KozekananF.S *Cyberloafing Management in Organizations Iranian*. Journal of Management Studies (IJMS) Vol. 8, No. 3, July 2015 ISSN: 2008-7055
- Hadi, S. 2002. *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Andi Ofset
- Handoyo. 2016. *Psikologi dan Teknologi Informasi*. Jakarta: Himpsti
- Hastuti R. Rahman U. Muchlisah. *Pengaruh Regulasi Diri (Self Regulation) Dan Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Biologi Pada Peserta Didik Kelas Xi Mia Man 1 Bulukumba*. Jurnal Al-Ahya Volume 1 Nomor 2 Juni 2019
- Hurriyati. D. *Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Perilaku Cyberloafing pada Pegawai Negeri Dinas Pekerjaan Umum Kota Palembang*. Jurnal Ilmiah PSYCHE Vol.11 No.2, Desember 2017: 75-86
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Cetakan 1, Bandung: Alfabeta
- Kaswan. (2018). *Perilaku Organisasi Positif (Kesatu)*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Mu'min S.A. *Regulasi Diri Dalam Belajar Mahasiswa yang Bekerja*. Jurnal Al Ta'dib. Vol. 9 No. 1. Januari – Juni. 2016
- Markus & Wurf. 2013. *Self - Regulation*. (http://faculty.washington.edu/jdb/452/45apter_06.pdf2_ch)
- Ozler, D. E dan Polat. 2012. *Cyberloafing Phenomenon in Organization: Determinants and Impacts*. Journal of eBusiness and eGovernment Studies
- Puspitasari, Dewi dan Asyanti, Setia. 2011. "Faktor Yang Paling Berpengaruh Terhadap Komitmen Kerja Perawat Panti Wreda di Surakarta". *Jurnal Psikologi Undip*, Vol. 9, No. 1 April 2011

- Putra.E.Y & Nurtjahjanti.H. *hubungan antara komitmen organisasi dengan cyberloafing pada pegawai fakultas teknik universitas diponegoro*. Jurnal Empati, Volume 8 (Nomor 2), Agustus 2019, halaman 147-152
- Radita.Y.P.N. & Ketut Netra.K.S.G. *Pengaruh job rotation dan job performance terhadap organizational commitment pada karyawan melia bali* E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 3, 2017: 1340-1367 ISSN : 2302-8912
- Ramadhan.I.H dan Nurtjahjanti.H. *Hubungan antara Persepsi terhadap Beban Kerja dengan Cyberloafing pada Karyawan Biro Administrasi Umum dan Keuangan Universitas Diponegoro*. Jurnal Empati, Januari 2017, Volume 6(1), 215-220
- Sarwono, J. 2006. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Jogjakarta: Graha Ilmu
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: C.V Andi Offset
- Sutrisno, E. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Tania.A dan Sutanto.M.E. *Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan pt. dai knife di Surabaya*. AGORA Vol. 1, No. 3, (2013)



RAHASIA

SKALA PSIKOLOGI



PROGRAM MAGISTER PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2020

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 17/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)17/12/21

Dengan hormat,

Terlebih dahulu saya mengucapkan puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas di berikannya kesempatan kepada saya untuk mengadakan uji coba alat ukur psikologi kepada pegawai tata usaha di Universitas HKBP Nommensen.

Saya adalah mahasiswa tingkat akhir Program Magister Psikologi Universitas Medan Area, yang saat ini sedang menyelesaikan tugas akhir mata kuliah tesis. Saya mohon bantuan kepada Bapak/ Ibu/ Saudara/ I untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi skala yang saya lampirkan. Penelitian ini sifatnya ilmiah sehingga memerlukan bantuan Bapak/ Ibu/ Saudara/ I untuk mengisi dengan lengkap data-data yang diperlukan. Data-data yang saudara berikan akan membantu keberhasilan dari penelitian yang saya lakukan. Jawaban yang anda berikan akan dijaga kerahasiannya. Data yang saya peroleh nanti semata-mata hanya untuk tujuan ilmiah. Atas waktu, tenaga serta kerjasama yang baik dari Bapak/ Ibu/ Saudara/ I, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

DARNI TRISNAYANTI LASE

IDENTITAS RESPONDEN

Isikan data di bawah ini sesuai dengan identitas Bapak/ Ibu/ Saudara/ I dan beri tanda ceklist (√) pada kolom yang tersedia dari setiap pernyataan.

Nama (inisial) : _____

Jenis Kelamin : Laki- laki-laki Perempuan

Usia : _____ tahun

Pendidikan Terakhir: SMA D1
 D3 S1

Masa Kerja : _____ tahun

PETUNJUK

Pada halaman berikut telah terdapat sejumlah pernyataan mengenai kondisi/ situasi yang Mahasiswa/I alami dan juga dirasakan pada saat bekerja. Bapak/ Ibu/ Saudara/ I **diminta untuk memberikan pendapat yang sesuai dengan keadaan diri sendiri**, dengan cara memberikan tanda ceklist (√) pada kolom yang tersedia, dimana ada 4 (empat) disediakan pilihan jawaban yaitu :

- SS : Sangat Sesuai
 S : Sesuai
 TS : Tidak sesuai
 STS : Sangat Tidak Sesuai

Contoh :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa kesulitan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja saya.		√		

Setiap orang berhak memiliki respon jawaban yang berbeda. Sehingga **TIDAK ADA RESPON JAWABAN YANG SALAH**, karena itu pilihlah yang paling sesuai dengan diri anda. Terimakasih

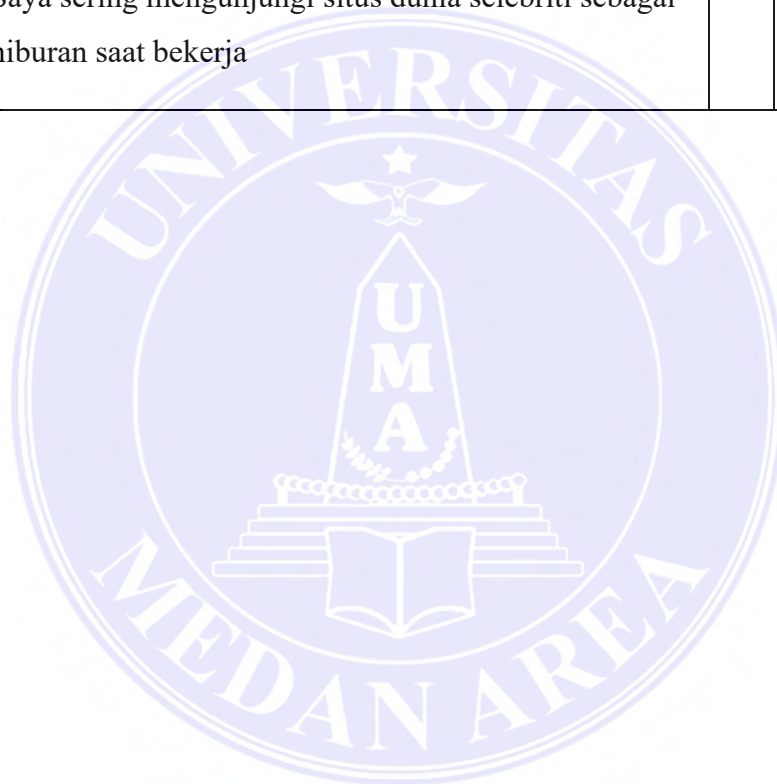
SKALA A

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Fasilitas internet di tempat kerja, sering saya manfaatkan untuk membuka situs berita terkini				
2	Saya akan membuka situs olahraga saat santai dirumah				
3	Ketika sedang dirumah saya merasa lebih nyaman membaca koran melalui situs yang terpercaya.				
4	Saya sering membuka situs yang saya sukai pada saat jam kerja				
5	Saya sering membaca koran melalui situs tertentu dengan menggunakan fasilitas internet di tempat kerja				
6	Saya lebih nyaman membuka situs lelang pada saat ditumah tanpa di ketahui siapapun				
7	Saya sering update status di media social pada saat saya sedang berada di kantor				
8	Saya suka membuka situs olahraga pada saat jam kerja				
9	Saya akan membalas email yang saya butuhkan sekalipun melalui komputer kerja saya				
10	Saya tidak pernah login e-mail pribadi menggunakan komputer kerja yang ada dikantor				
11	Saya akan memeriksa e- mail yang berkaitan dengan				

	pekerjaan saya				
12	Sekalipun demi kebutuhan pribadi saya tidak ragu untuk mengunduh aplikasi yang saya butuhkan melalui jaringan internet di kantor				
13	Saya sering mengunjungi situs diskon belanja melalui komputer di meja kerja dan memahaminya bersama rekan kerja				
14	Membuka situs investasi atau perbankan akan lebih menarik jika bersama teman kerja di kantor				
15	Saya lebih nyaman membuka video yang di share di media sosial melalui jaringan smartphone				
16	Keberadaan internet di tempat kerja membuat saya sering membuka situs yang berkaitan dengan kejahatan				
17	Saya akan mengirimkan email pribadi menggunakan komputer kantor karena tidak menghabiskan kuota yang banyak				
18	Mengunjungi situs lelang menjadi kebiasaan saya pada saat berada di kantor				
19	Saya lebih sering update status saat liburan				
20	Saya akan mengunjungi situs diskon belanja ketika santai di rumah				
21	Saya sering membuka notifikasi dan memeriksa akun e-mail pribadi menggunakan fasilitas internet kantor				
22	Saya lebih sering menonton video menggunakan fasilitas kantor yang dishare di media social				

	dibandingkan dengan membuka di gadget saya				
23	Saya selalu memanfaatkan gadget saya untuk membuka situs tentang kejahatan				
24	Saya akan membuka situs berita terkini ketika saya dalam keadaan santai				
25	Saya sering menerima e-mail pribadi melalui komputer kerja yang ada di kantor				
26	Saya tidak pernah mengunduh file yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan				
27	Saya merasa enggan membuka situs dewasa ketika di kantor bersama rekan kerja				
28	Saya akan membuka situs investasi atau perbankan ketika benar benar fokus tanpa dibebani pekerjaan				
29	Saya tidak pernah mengirim e-mail pribadi saat jam kerja				
30	Saya lebih suka membuka situs khusus dewasa menggunakan komputer kerja.				
31	Saya merasa biasa saja membuka situs dewasa dengan menggunakan fasilitas internet kantor				
32	Di kantor, saya suka membuka aplikasi belanja online untuk keperluan pribadi				
33	Saya akan membuka situs yang saya minati ketika saya berada di rumah				
34	Saya tidak pernah membuka situs khusus dewasa pada saat jam kerja				

35	Saya sering menggunakan komputer kerja untuk mengunjungi situs belanja barang bekas layak pakai				
36	Saat jam istirahat pasti saya akan membuka situs dunia selebriti melalui gadget saya				
37	Saya kurang suka membuka aplikasi belanja saat jam kerja sedang berlangsung				
38	Saya sering mengunjungi situs dunia selebriti sebagai hiburan saat bekerja				



SKALA B

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya bangga dengan instansi tempat saya bekerja				
2	Saya sering menceritakan kepada teman saya tentang kebaikan-kebaikan yang diberikan kampus.				
3	Saya benar-benar merasakan seakan-akan permasalahan organisasi adalah juga permasalahan saya sendiri				
4	Ingin rasanya keluar dari perusahaan karena tidak mendapatkan pengembangan karir.				
5	Saya sering menghalangi teman saya yang mau bekerja di tempat saya bekerja.				
6	Berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain tampaknya tidak etis bagi saya				
7	Tujuan yang akan dicapai instansi membuat saya lebih semangat dalam bekerja.				
8	Mengembangkan instansi bukanlah tanggungjawab saya				
9	Saat ini tetap bekerja di instansi ini merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan saya				
10	Saya akan menaati segala peraturan yang berlaku di perusahaan ini.				
11	Bagi saya tidak masalah jika keluar dari instansi karena tidak memiliki ikatan kerja.				
12					

13	Saya ingin menghabiskan sisa karir saya untuk bekerja di perusahaan ini				
14	Bagi saya kesetiaan untuk tetap bekerja di perusahaan merupakan salah satu hal penting.				
15	Saya butuh pekerjaan ini untuk memperkaya pengalaman saya				
16	Saya merasa bertanggungjawab untuk memajukan instansi				
17	Saya berusaha membuat diri saya bertahan di perusahaan ini, karena susahnya mendapatkan pekerjaan lain.				
18	Peraturan yang ada di perusahaan membuat saya tidak nyaman dalam bekerja				
19	Saya akan bekerja dengan maksimal apabila sesuai dengan keinginan saya				
20	Saya mendapatkan pelayanan yang baik dari perusahaan membuat saya tetap bertahan				
21	Saya bersedia memberikan usaha melebihi kondisi normal agar kampus tempat saya bekerja menjadi kampus yang sukses.				
22	Saya bangga menceritakan kepada orang lain bahwa saya merupakan pegawai di kampus tempat saya bekerja.				
23	Saya mendapatkan gaji yang cukup dari instansi untuk memenuhi kebutuhan saya				
24	Saya tidak ingin oranglain mengetahui tempat saya				

	bekerja				
--	---------	--	--	--	--



SKALA C

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya akan berusaha dengan kemampuan yang saya miliki untuk menyelesaikan pekerjaan saya.				
2	Bagi saya tugas dan tanggung-jawab dari seorang pegawai hanya sebatas beban kerja.				
3	Sekalipun saya memiliki waktu yang senggang pada saat jam kerja akan saya manfaatkan untuk mencari berbagai pengetahuan baru.				
4	Sangat sulit bagi saya untuk bersikap tenang dalam menghadapi suatu masalah				
5	Saya lebih memilih menyelesaikan pekerjaan secepat mungkin daripada mengerjakannya setengah hati				
6	Saya selalu berusaha menyelesaikan suatu pekerjaan dengan waktu yang telah saya tentukan				
7	Saya akan mengambil waktu sejenak untuk menenangkan diri ketika sedang mengalami kendala dalam bekerja				
8	Sebagai seorang pegawai saya akan mengutamakan pekerjaan diatas segalanya pada saat jam kerja.				
9	Saya selalu berusaha mencari berbagai alternatif yang dapat menjadi sebuah solusi atas masalah yang saya alami dalam pekerjaan.				
10	Saya kesulitan untuk mengurangi stres yang saya				

	alami saat bekerja				
11	Saya akan bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan yang saya inginkan.				
12	Saya lebih memilih untuk membuka aplikasi yang dapat menghibur saya ketika pekerjaan kantor tidak terlalu padat.				
13	Saya selalu bersikap tenang dalam menyikapi suatu masalah yang berhubungan dengan pekerjaan				
14	Bagi saya jam kerja hanyalah batasan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan				
15	Tugas dan tanggung-jawab saya sebagai pegawai hanya sebatas jam kerja				
16	Saya merasa pengetahuan yang saya miliki tidak ada kaitannya dengan pekerjaan yang sedang di jalani				
17	Bagi saya pekerjaan yang belum terselesaikan masih bisa untuk diselesaikan di kemudian hari.				
18	Saya sering bergabung membahas sesuatu sekalipun tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.				
19	Saya akan selalu berusaha memberikan semangat bagi rekan kerja yang sedang mengalami suatu masalah pekerjaan				
	Saya senang melakukan hal-hal yang positif yang dapat membangun kompetensi saya dalam bekerja.				
21	Saya merasa tidak nyaman dengan sebuah pekerjaan yang belum terselesaikan				

22	Saya lebih memilih untuk mendingankan daripada menegur rekan kerja atas perilakunya				
23	Mencari hiburan pada saat jam kerja merupakan hal yang wajar				
24	Masalah yang saya alami dalam bekerja mengakibatkan saya gagal fokus saat bekerja				
25	Saya merasa terganggu ketika rekan kerja membahas sesuatu yang tidak berhubungan dengan pekerjaan				
26	Sebagai seorang pegawai saya akan memanfaatkan jam kerja sebaik mungkin				
27	Tugas dan tanggung-jawab saya sebagai pegawai akan saya selesaikan sebaik mungkin.				
28	Saya lebih memilih mencari informasi tentang pekerjaan saya daripada mencari suatu hiburan.				
29	Sangat jarang pekerjaan saya terselesaikan sesuai dengan waktu yang di tentukan				
30	Saran atau masukan dari orang lain, saya jadikan sebagai pedoman untuk melakukan suatu perubahan bagi diri sendiri				
31	Saya mampu menerapkan pengetahuan saya dalam suatu pekerjaan				

Silahkan periksa kembali, setiap nomor harus memiliki jawaban.

Terimakasih

TRY OUT

NO	NAMA/ INISIAL	Try Out Cyberloafing																																							
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38		
1	LM	3	4	2	4	2	3	2	3	3	2	2	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	4	2	3	2	3	3	2	2	4	2	3		
2	JJN	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3	2	4	3	2	4		
3	AB	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	4	2			
4	NM	2	2	3	3	2	3	2	4	3	2	2	3	3	4	4	1	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4		
5	AS	2	4	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3			
6	DF6	4	2	3	4	2	4	3	4	2	2	4	1	2	4	2	3	2	4	3	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	4			
7	MT	2	2	3	3	2	2	1	3	4	4	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	1	3	2	4	2	3	2	1	4	3	3	3	3	3	2	3			
8	BA	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	4	2	3	2	2	4	3	2	3		
9	JP	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	4	3	2	4	3	3	4	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2		
10	FP	4	4	3	2	3	4	4	2	3	3	1	3	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2		
11	IL	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	4	4	4	2	1	1	4	4	4	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2		
12	EF	3	3	2	3	4	3	3	3	1	2	3	3	4	4	2	3	3	2	3	4	4	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	
13	JR	2	3	2	2	4	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	4	2	2	3	3	3	2	3	3	4	2	2	4	3	3	3	2	3		
14	IR	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3		
15	Y	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2		
16	S	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	2		
17	N1	2	3	2	1	2	2	1	4	3	3	2	3	2	1	2	3	4	2	3	4	2	3	4	3	3	3	2	1	2	3	2	4	3	3	2	3	2	4		
18	RS	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	4	3	2	3	2	2	3	1	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	2	
19	EF	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
20	WS	4	4	2	4	2	4	3	3	2	2	2	4	3	4	3	4	4	3	2	2	2	2	3	4	2	2	2	4	2	2	3	2	2	4	4	4	4	3		
21	FS	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
22	JS	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	4	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3
23	S	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	4	2		
24	AS	3	3	3	4	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	1	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	1	
25	DR	4	2	2	2	2	4	3	2	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	4	2	3	2	2	4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2		
26	JTR	4	2	2	3	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	
27	DT	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
28	BS	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
29	SS	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	3		
30	OFL	4	4	4	3	3	2	3	3	4	2	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	2	4	3	3	3	2	3	3	2	4	4	4	3	3		
31	YHS	3	4	3	1	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	2	4	3	2	2	4	4	4	2	3	3	4	2	4	4	4	4	2	4	4		
32	BN	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	

No	NAMA/INISIAL	Try Out Regulasi Diri																														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
1	LM	3	2	3	3	2	2	4	3	2	3	4	2	4	2	3	2	2	4	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3
2	JJN	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4
3	AB	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	4	2	2	3	2	
4	NM	3	2	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	2	1	3
5	AS	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	
6	DF6	2	3	4	2	2	2	1	2	2	4	2	3	4	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3
7	MT	3	1	3	4	4	2	2	2	4	2	2	3	3	2	3	1	3	2	1	4	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	
8	BA	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	2	3	2	4	4	4	2	3	3	3	
9	JP	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	
10	FP	4	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	1	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	
11	IL	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	
12	EF	2	3	3	1	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	2	3	2	2	3	3	3	2	3	4	4	2	3	4	3	2	
13	JR	2	3	3	2	2	3	2	3	4	2	3	2	2	4	2	3	2	3	3	4	2	2	4	3	3	2	2	3	2	2	
14	IR	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3
15	Y	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2
16	S	4	3	2	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	2	4	3	2	
17	N1	3	1	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	3	1	2	1	2	3	2	4	3	2	2	3	2	2	2	3	4
18	RS	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	3	2	3	2
19	EF	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	WS	2	3	3	2	2	4	4	3	2	4	4	2	4	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	3	3	2	4	2	4	4	3
21	FS	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
22	JS	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
23	S	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	4	3	3	2	2
24	AS	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4
25	DR	3	3	2	4	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	3	3	2	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	4	2	2
26	JTR	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	1	1	2	3
27	DT	1	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3
28	BS	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2
29	SS	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3
30	OFL	2	3	3	4	2	4	4	3	2	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	2
31	YHS	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	3	1	3	4	3	2	3	3	4	2	4	4	2	3	3	4	3	3	4	2
32	BN	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3

No	NAMA/INISIAL	Try Out Komitmen																							
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	LM	3	3	2	2	2	3	2	4	4	4	3	4	2	4	2	3	2	3	3	2	2	4	3	2
2	JJN	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	
3	AB	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
4	NM	2	2	2	3	2	2	1	4	3	2	2	2	3	3	2	3	2	4	3	2	2	3	3	2
5	AS	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2
6	DF6	3	3	4	2	3	3	2	4	1	3	4	2	3	4	2	2	3	4	2	2	2	1	2	2
7	MT	1	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	1	3	4	4	2	2	2	4
8	BA	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3
9	JP	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3
10	FP	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4
11	IL	4	4	2	4	4	4	2	1	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	4
12	EF	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	1	2	3	3	4	3
13	JR	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	4	2	3	3	2	2	3	2	3	3
14	IR	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4
15	Y	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2
16	S	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	2	3	3
17	N1	1	1	1	4	2	2	3	4	3	2	2	3	2	1	2	3	1	4	3	3	3	3	2	1
18	RS	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
19	EF	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
20	WS	3	3	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	2	4	2	2	3	3	2	2	4	4	3	3
21	FS	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
22	JS	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2
23	S	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
24	AS	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3
25	DR	3	3	4	4	3	4	2	2	2	3	4	2	2	2	2	3	3	2	4	2	2	2	2	3
26	JTR	2	2	4	2	1	1	2	3	2	2	4	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
27	DT	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3
28	BS	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2
29	SS	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3
30	OFL	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	2	4	4	3	1
31	YHS	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	1	3	4	3	4	4	4	4	3	2	1
32	BN	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1

HASIL SPSS TRY-OUT KOMITMEN ORGANISI

Case Processing Summary

	N	%
Valid	32	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.904	.906	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	62.3125	94.093	.752	.	.894
VAR00002	62.2500	93.806	.743	.	.894
VAR00003	62.2188	97.209	.484	.	.900
VAR00004	62.3125	100.415	.328	.	.903
VAR00005	62.1250	97.532	.460	.	.901
VAR00006	62.1250	96.694	.583	.	.898
VAR00007	62.2500	95.871	.599	.	.898

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)17/12/21

VAR00008	62.0625	102.125	.177	.	.907
VAR00009	62.3438	96.297	.552	.	.899
VAR00010	62.1875	95.125	.774	.	.895
VAR00011	62.0938	98.475	.434	.	.901
VAR00012	62.0938	96.797	.551	.	.899
VAR00013	62.2813	100.144	.423	.	.901
VAR00014	62.2500	100.194	.287	.	.905
VAR00015	62.4063	96.120	.592	.	.898
VAR00016	62.4063	94.636	.541	.	.899
VAR00017	62.3125	94.544	.719	.	.895
VAR00018	62.3125	101.770	.197	.	.906
VAR00019	62.1250	96.823	.479	.	.900
VAR00020	62.4688	99.805	.362	.	.903
VAR00021	62.1875	94.286	.732	.	.895
VAR00022	62.3438	96.297	.552	.	.899
VAR00023	62.3438	96.426	.668	.	.897
VAR00024	62.4688	99.999	.269	.	.906

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
64.9688	105.515	10.27206	24

HASIL ANALISIS KE 2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 17/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)17/12/21

Excluded ^a	0	.0
Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.915	.917	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	51.5313	77.547	.766	.	.907
VAR00002	51.4688	77.354	.752	.	.907
VAR00003	51.4375	80.835	.462	.	.914
VAR00004	51.5313	83.289	.342	.	.916
VAR00005	51.3438	80.233	.503	.	.913
VAR00006	51.3438	79.588	.623	.	.910
VAR00007	51.4688	78.773	.641	.	.910
VAR00009	51.5625	79.802	.545	.	.912
VAR00010	51.4063	78.830	.760	.	.907
VAR00011	51.3125	81.899	.419	.	.915
VAR00012	51.3125	79.899	.573	.	.911
VAR00013	51.5000	83.355	.412	.	.914

VAR00015	51.6250	79.661	.584	.	.911
VAR00016	51.6250	78.435	.525	.	.913
VAR00017	51.5313	77.870	.740	.	.907
VAR00019	51.3438	80.168	.480	.	.914
VAR00020	51.6875	83.125	.345	.	.916
VAR00021	51.4063	77.539	.761	.	.907
VAR00022	51.5625	79.802	.545	.	.912
VAR00023	51.5625	80.319	.626	.	.910

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
54.1875	88.157	9.38921	20

HASIL SPSS TRY-OUT REGULASI DIRI

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	32	100.0
Cases	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 17/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)17/12/21

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.920	.920	31

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	80.6875	144.738	.728	.	.914
VAR00002	80.5938	151.797	.539	.	.917
VAR00003	80.5938	155.797	.297	.	.920
VAR00004	80.4063	149.668	.573	.	.916
VAR00005	80.7500	153.484	.464	.	.918
VAR00006	80.4688	148.193	.739	.	.914
VAR00007	80.6250	151.081	.541	.	.917
VAR00008	80.6250	150.306	.712	.	.915
VAR00009	80.4375	150.383	.589	.	.916
VAR00010	80.3750	157.597	.217	.	.921
VAR00011	80.3750	151.274	.564	.	.917
VAR00012	80.5625	154.190	.525	.	.917
VAR00013	80.5313	156.257	.263	.	.921
VAR00014	80.6875	149.512	.655	.	.915
VAR00015	80.6875	144.738	.728	.	.914
VAR00016	80.5938	151.797	.539	.	.917
VAR00017	80.9063	155.636	.351	.	.920
VAR00018	80.5625	153.222	.465	.	.918
VAR00019	80.7188	155.047	.375	.	.919
VAR00020	80.4063	150.184	.611	.	.916

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)17/12/21

VAR00021	80.7500	157.290	.326	.	.920
VAR00022	80.5625	154.060	.486	.	.918
VAR00023	80.5000	154.323	.448	.	.918
VAR00024	80.6250	150.306	.712	.	.915
VAR00025	80.5313	147.999	.774	.	.914
VAR00026	80.5938	148.314	.550	.	.917
VAR00027	80.3750	159.661	.098	.	.923
VAR00028	80.4063	154.184	.370	.	.920
VAR00029	80.4063	155.023	.373	.	.919
VAR00030	80.5313	151.547	.532	.	.917
VAR00031	80.6250	155.661	.374	.	.919

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
83.2500	162.258	12.73806	31

HASIL ANALISI KE 2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.928	.927	27

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	69.5625	126.190	.766	.	.921
VAR00002	69.4688	133.999	.513	.	.925
VAR00004	69.2813	130.918	.607	.	.924
VAR00005	69.6250	134.629	.495	.	.926
VAR00006	69.3438	130.362	.728	.	.922
VAR00007	69.5000	133.419	.511	.	.926
VAR00008	69.5000	132.387	.697	.	.923
VAR00009	69.3125	131.383	.638	.	.924
VAR00011	69.2500	133.161	.558	.	.925
VAR00012	69.4375	135.867	.520	.	.925
VAR00014	69.5625	131.286	.663	.	.923
VAR00015	69.5625	126.190	.766	.	.921
VAR00016	69.4688	133.999	.513	.	.925
VAR00017	69.7813	136.693	.380	.	.927
VAR00018	69.4375	135.480	.430	.	.927
VAR00019	69.5938	136.830	.361	.	.928
VAR00020	69.2813	131.305	.655	.	.923
VAR00021	69.6250	138.758	.323	.	.928

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)17/12/21

VAR00022	69.4375	136.190	.452	.	.926
VAR00023	69.3750	135.210	.495	.	.926
VAR00024	69.5000	132.387	.697	.	.923
VAR00025	69.4063	130.378	.751	.	.922
VAR00026	69.4688	129.741	.575	.	.925
VAR00028	69.2813	135.499	.386	.	.927
VAR00029	69.2813	137.112	.341	.	.928
VAR00030	69.4063	133.346	.531	.	.925
VAR00031	69.5000	137.677	.342	.	.928

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
72.1250	143.403	11.97511	27

HASIL SPSS TRY-OUT CYBERLOAFING

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	32	100.0
Cases	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.911	.915	38

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	99.8750	187.597	.293	.	.911
VAR00002	99.8750	181.790	.584	.	.907
VAR00003	100.0625	185.802	.498	.	.908
VAR00004	100.0313	187.322	.279	.	.911
VAR00005	100.1875	181.577	.588	.	.907
VAR00006	99.8125	186.480	.344	.	.910
VAR00007	100.0938	183.184	.518	.	.908
VAR00008	100.0938	184.152	.441	.	.909
VAR00009	99.9063	181.765	.513	.	.908
VAR00010	100.2500	185.613	.412	.	.909
VAR00011	99.9375	187.028	.274	.	.911
VAR00012	100.1250	181.210	.579	.	.907
VAR00013	100.1250	181.919	.665	.	.906
VAR00014	99.8438	182.781	.461	.	.909
VAR00015	99.9375	188.964	.190	.	.913
VAR00016	99.8750	188.758	.221	.	.912
VAR00017	100.1250	182.113	.535	.	.908
VAR00018	99.9688	184.031	.443	.	.909

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)17/12/21

VAR00019	100.1250	187.403	.352	.	.910
VAR00020	100.1875	181.190	.474	.	.909
VAR00021	99.9688	188.031	.272	.	.911
VAR00022	100.2188	185.080	.305	.	.911
VAR00023	100.0313	184.225	.447	.	.909
VAR00024	99.9063	180.023	.754	.	.905
VAR00025	99.9688	184.547	.477	.	.908
VAR00026	100.1563	182.846	.606	.	.907
VAR00027	100.4063	188.055	.294	.	.911
VAR00028	100.0625	184.383	.462	.	.909
VAR00029	100.2188	185.080	.440	.	.909
VAR00030	99.9063	183.184	.502	.	.908
VAR00031	100.2500	188.516	.343	.	.910
VAR00032	100.0625	184.190	.548	.	.908
VAR00033	100.0000	186.323	.404	.	.909
VAR00034	100.1563	183.684	.558	.	.908
VAR00035	100.0938	182.217	.607	.	.907
VAR00036	99.9375	177.157	.791	.	.904
VAR00037	99.9375	190.383	.139	.	.913
VAR00038	100.0313	184.289	.419	.	.909

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
102.7500	194.194	13.93533	38

HASIL ANALISIS KE 2

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 17/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)17/12/21

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.918	.921	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00002	77.8438	138.265	.626	.	.914
VAR00003	78.0313	142.741	.480	.	.916
VAR00005	78.1563	139.039	.574	.	.914
VAR00006	77.7813	144.112	.285	.	.919
VAR00007	78.0625	141.415	.447	.	.916
VAR00008	78.0625	140.835	.451	.	.916
VAR00009	77.8750	138.242	.549	.	.915
VAR00010	78.2188	141.402	.466	.	.916
VAR00012	78.0938	138.475	.578	.	.914

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)17/12/21

VAR00013	78.0938	139.443	.642	.	.914
VAR00014	77.8125	141.512	.375	.	.918
VAR00017	78.0938	139.055	.545	.	.915
VAR00018	77.9375	140.899	.444	.	.916
VAR00019	78.0938	144.088	.339	.	.918
VAR00020	78.1563	137.684	.508	.	.916
VAR00022	78.1875	141.964	.297	.	.920
VAR00023	78.0000	140.903	.458	.	.916
VAR00024	77.8750	136.952	.787	.	.912
VAR00025	77.9375	140.770	.514	.	.915
VAR00026	78.1250	139.403	.639	.	.914
VAR00028	78.0313	142.096	.412	.	.917
VAR00029	78.1875	141.770	.445	.	.916
VAR00030	77.8750	139.081	.565	.	.914
VAR00031	78.2188	145.338	.309	.	.918
VAR00032	78.0313	140.612	.580	.	.915
VAR00033	77.9688	141.838	.475	.	.916
VAR00034	78.1250	140.048	.597	.	.914
VAR00035	78.0625	140.060	.563	.	.915
VAR00036	77.9063	134.733	.803	.	.911
VAR00038	78.0000	140.903	.431	.	.917

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
80.7188	149.886	12.24280	30

HASIL ANALISIS KE 3

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 17/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)17/12/21

Case Processing Summary

	N	%
Valid	32	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.920	.922	28

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00002	72.3750	125.210	.616	.	.916
VAR00003	72.5625	129.093	.497	.	.918
VAR00005	72.6875	125.641	.582	.	.917
VAR00007	72.5938	128.572	.414	.	.919
VAR00008	72.5938	127.410	.456	.	.919
VAR00009	72.4063	124.959	.552	.	.917
VAR00010	72.7500	127.806	.481	.	.918
VAR00012	72.6250	125.339	.572	.	.917

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)17/12/21

VAR00013	72.6250	126.177	.642	.	.916
VAR00014	72.3438	128.749	.342	.	.921
VAR00017	72.6250	125.726	.550	.	.917
VAR00018	72.4688	127.612	.441	.	.919
VAR00019	72.6250	130.306	.358	.	.920
VAR00020	72.6875	124.544	.505	.	.918
VAR00023	72.5313	127.483	.462	.	.918
VAR00024	72.4063	123.862	.783	.	.914
VAR00025	72.4688	127.354	.519	.	.918
VAR00026	72.6563	126.104	.641	.	.916
VAR00028	72.5625	129.028	.391	.	.920
VAR00029	72.7188	128.725	.423	.	.919
VAR00030	72.4063	125.604	.578	.	.917
VAR00031	72.7500	131.419	.337	.	.920
VAR00032	72.5625	127.222	.584	.	.917
VAR00033	72.5000	128.258	.487	.	.918
VAR00034	72.6563	126.491	.615	.	.916
VAR00035	72.5938	126.572	.575	.	.917
VAR00036	72.4375	121.802	.796	.	.913
VAR00038	72.5313	127.612	.428	.	.919

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
75.2500	136.129	11.66743	28

RAHASIA

SKALA PSIKOLOGI



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 17/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)17/12/21

Dengan hormat,

Terlebih dahulu saya mengucapkan puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas di berikannya kesempatan kepada saya untuk Melakukan penelitian melalui alat ukur psikologi yang diberikan kepada pegawai tata usaha di Universitas Medan Area.

Saya adalah mahasiswa tingkat akhir Program Magister Psikologi Universitas Medan Area, yang saat ini sedang menyelesaikan tugas akhir mata kuliah tesis. Saya mohon bantuan kepada Bapak/ Ibu/ Saudara/ I untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi skala yang saya lampirkan. Penelitian ini sifatnya ilmiah sehingga memerlukan bantuan Bapak/ Ibu/ Saudara/ I untuk mengisi dengan lengkap data-data yang diperlukan. Data-data yang saudara berikan akan membantu keberhasilan dari penelitian yang saya lakukan. Jawaban yang anda berikan akan dijaga kerahasiannya. Data yang saya peroleh nanti semata-mata hanya untuk tujuan ilmiah. Atas waktu, tenaga serta kerjasama yang baik dari Bapak/ Ibu/ Saudara/ I, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

DARNI TRISNAYANTI LASE

IDENTITAS RESPONDEN

Isikan data di bawah ini sesuai dengan identitas Bapak/ Ibu/ Saudara/ I dan beri tanda ceklist (√) pada kolom yang tersedia dari setiap pernyataan.

Nama (inisial) : _____

Jenis Kelamin : Laki- laki-laki Perempuan

Usia : _____ tahun

Pendidikan Terakhir: SMA D1

D3 S1

Masa Kerja : _____ tahun

PETUNJUK

Pada halaman berikut telah terdapat sejumlah pernyataan mengenai kondisi/ situasi yang Mahasiswa/I alami dan juga dirasakan pada saat bekerja. Bapak/ Ibu/ Saudara/ I **diminta untuk memberikan pendapat yang sesuai dengan keadaan diri sendiri**, dengan cara memberikan tanda ceklist (√) pada kolom yang tersedia, dimana ada 4 (empat) disediakan pilihan jawaban yaitu :

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

Contoh :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa kesulitan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja saya.		√		

Setiap orang berhak memiliki respon jawaban yang berbeda. Sehingga **TIDAK ADA RESPON JAWABAN YANG SALAH**, karena itu pilihlah yang paling sesuai dengan diri anda. Terimakasih

SKALA A

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya akan membuka situs olahraga saat santai dirumah				
2	Ketika sedang dirumah saya merasa lebih nyaman membaca koran melalui situs yang terpercaya.				
3	Saya sering membaca koran melalui situs tertentu dengan menggunakan fasilitas internet di tempat kerja				
4	Saya sering update status di media social pada saat saya sedang berada di kantor				
5	Saya suka membuka situs olahraga pada saat jam kerja				
6	Saya akan membalas email yang saya butuhkan sekalipun melalui komputer kerja saya				
7	Saya tidak pernah login e-mail pribadi menggunakan komputer kerja yang ada dikantor				
8	Sekalipun demi kebutuhan pribadi saya tidak ragu untuk mengunduh aplikasi yang saya butuhkan melalui jaringan internet di kantor				
9	Saya sering mengunjungi situs diskon belanja melalui komputer di meja kerja dan membahasnya bersama rekan kerja				
10	Membuka situs investasi atau perbankan akan lebih menarik jika bersama teman kerja di kantor				
11	Saya akan mengirimkan email pribadi menggunakan komputer kantor karena tidak menghabiskan kuota yang banyak				
12	Mengunjungi situs lelang menjadi kebiasaan saya pada saat				

	berada di kantor				
13	Saya lebih sering update status saat liburan				
14	Saya akan mengunjungi situs diskon belanja ketika santai di rumah				
15	Saya selalu memanfaatkan gadget saya untuk membuka situs tentang kejahatan				
16	Saya akan membuka situs berita terkini ketika saya dalam keadaan santai				
17	Saya sering menerima e-mail pribadi melalui komputer kerja yang ada di kantor				
18	Saya tidak pernah mengunduh file yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan				
19	Saya akan membuka situs investasi atau perbankan ketika benar benar fokus tanpa dibebani pekerjaan				
20	Saya tidak pernah mengirim e-mail pribadi saat jam kerja				
21	Saya lebih suka membuka situs khusus dewasa menggunakan komputer kerja.				
22	Saya merasa biasa saja membuka situs dewasa dengan menggunakan fasilitas internet kantor				
23	Di kantor, saya suka membuka aplikasi belanja online untuk keperluan pribadi				
24	Saya akan membuka situs yang saya minati ketika saya berada di rumah				
25	Saya tidak pernah membuka situs khusus dewasa pada saat jam kerja				
26	Saya sering menggunakan komputer kerja untuk mengunjungi situs belanja barang bekas layak pakai				

27	Saat jam istirahat pasti saya akan membuka situs dunia selebriti melalui gadget saya				
28	Saya sering mengunjungi situs dunia selebriti sebagai hiburan saat bekerja				



SKALA B

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya bangga dengan instansi tempat saya bekerja				
2	Saya sering menceritakan kepada teman saya tentang kebaikan-kebaikan yang diberikan kampus.				
3	Saya benar-benar merasakan seakan-akan permasalahan organisasi adalah juga permasalahan saya sendiri				
4	Ingin rasanya keluar dari perusahaan karena tidak mendapatkan pengembangan karir.				
5	Saya sering menghalangi teman saya yang mau bekerja di tempat saya bekerja.				
6	Berpindah dari organisasi satu ke organisasi lain tampaknya tidak etis bagi saya				
7	Tujuan yang akan dicapai instansi membuat saya lebih semangat dalam bekerja.				
8	Saat ini tetap bekerja di instansi ini merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan saya				
9	Saya akan menaati segala peraturan yang berlaku di perusahaan ini.				
10	Bagi saya tidak masalah jika keluar dari instansi karena tidak memiliki ikatan kerja.				
11	Pengembangan keahlian diperusahaan membuat saya semakin betah di instansi				
12	Saya ingin menghabiskan sisa karir saya untuk bekerja diperusahaan ini				

13	Saya butuh pekerjaan ini untuk memperkaya pengalaman saya				
14	Saya merasa bertanggungjawab untuk memajukan instansi				
15	Saya berusaha membuat diri saya bertahan di perusahaan ini, karena susahnya mendapatkan pekerjaan lain.				
16	Saya akan bekerja dengan maksimal apabila sesuai dengan keinginan saya				
17	Saya mendapatkan pelayanan yang baik dari perusahaan membuat saya tetap bertahan				
18	Saya bersedia memberikan usaha melebihi kondisi normal agar kampus tempat saya bekerja menjadi kampus yang sukses.				
19	Saya bangga menceritakan kepada orang lain bahwa saya merupakan pegawai di kampus tempat saya bekerja.				
20	Saya mendapatkan gaji yang cukup dari instansi untuk memenuhi kebutuhan saya				

SKALA C

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya akan berusaha dengan kemampuan yang saya miliki untuk menyelesaikan pekerjaan saya.				
2	Bagi saya tugas dan tanggung-jawab dari seorang pegawai hanya sebatas beban kerja.				
3	Sangat sulit bagi saya untuk bersikap tenang dalam menghadapi suatu masalah				
4	Saya lebih memilih menyelesaikan pekerjaan secepat mungkin daripada mengerjakannya setengah hati				
5	Saya selalu berusaha menyelesaikan suatu pekerjaan dengan waktu yang telah saya tentukan				
6	Saya akan mengambil waktu sejenak untuk menenangkan diri ketika sedang mengalami kendala dalam bekerja				
7	Sebagai seorang pegawai saya akan mengutamakan pekerjaan diatas segalanya pada saat jam kerja.				
8	Saya selalu berusaha mencari berbagai alternatif yang dapat menjadi sebuah solusi atas masalah yang saya alami dalam pekerjaan.				
9	Saya akan bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan yang saya inginkan.				
10	Saya lebih memilih untuk membuka aplikasi yang dapat menghibur saya ketika pekerjaan kantor tidak terlalu padat.				
11	Bagi saya jam kerja hanyalah batasan waktu yang di berikan				

	untuk menyelesaikan suatu pekerjaan				
12	Tugas dan tanggung-jawab saya sebagai pegawai hanya sebatas jam kerja				
13	Saya merasa pengetahuan yang saya miliki tidak ada kaitannya dengan pekerjaan yang sedang di jalani				
14	Bagi saya pekerjaan yang belum terselesaikan masih bisa untuk diselesaikan di kemudian hari.				
15	Saya sering bergabung membahas sesuatu sekalipun tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.				
16	Saya akan selalu berusaha memberikan semangat bagi rekan kerja yang sedang mengalami suatu masalah pekerjaan				
17	Saya senang melakukan hal-hal yang positif yang dapat membangun kompetensi saya dalam bekerja.				
18	Saya merasa tidak nyaman dengan sebuah pekerjaan yang belum terselesaikan				
19	Saya lebih memilih untuk mendingankan daripada menegur rekan kerja atas perilakunya				
20	Mencari hiburan pada saat jam kerja merupakan hal yang wajar				
21	Masalah yang saya alami dalam bekerja mengakibatkan saya gagal fokus saat bekerja				
22	Saya merasa terganggu ketika rekan kerja membahas sesuatu yang tidak berhubungan dengan pekerjaan				
23	Sebagai seorang pegawai saya akan memanfaatkan jam kerja sebaik mungkin				
24	Saya lebih memilih mencari informasi tentang pekerjaan saya daripada mencari suatu hiburan.				
25	Sangat jarang pekerjaan saya terselesaikan sesuai dengan waktu				

	yang di tentukan				
26	Saran atau masukan dari orang lain, saya jadikan sebagai pedoman untuk melakukan suatu perubahan bagi diri sendiri				
27	Saya mampu menerapkan pengetahuan saya dalam suatu pekerjaan				

Silahkan periksa kembali, setiap nomor harus memiliki jawaban.

Terimakasih



PENELITIAN

		Penelitian Regulasi Diri																										
No	NAMA/INISIAL	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	jumlah
1	MA	3	2	3	3	2	2	4	4	4	3	4	4	4	2	3	2	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	3
2	TB	1	3	1	1	2	2	3	2	4	1	3	2	4	1	3	1	2	2	1	1	3	1	3	1	3	1	2
3	MS	2	2	4	3	2	3	4	4	1	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2
4	PC	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4
5	DN	2	2	3	1	3	4	1	3	1	2	2	3	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	3	
6	HAM	2	3	3	2	2	4	2	3	3	4	3	2	3	4	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	
7	BS	3	1	3	3	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	3	1	3	2	1	1	3	3	3	2	2	3	
8	R	4	3	1	2	1	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	2	4	1	4	
9	ED	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	4	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	4	1	4	
10	J	4	4	3	3	3	3	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	2	4	4	2	4	3	4	3	4	
11	RT	2	4	3	2	4	1	1	2	1	1	2	1	1	3	2	4	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	
12	BT	2	2	1	3	1	3	1	2	1	1	3	2	1	2	2	1	2	2	3	3	2	3	2	3	1	4	
13	NS	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	2	4	3	3	2	
14	IC	4	3	3	3	3	1	4	4	4	3	3	3	4	4	4	1	3	4	4	2	4	2	4	3	4	2	
15	TT	3	2	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	3	4	4	2	4	3	4	3	4	4	2	2	3	
16	PNT	4	3	3	2	4	2	3	2	2	2	2	3	2	4	3	3	3	4	3	2	3	4	4	1	4	4	
17	ZE	3	1	2	1	1	3	1	4	4	2	2	2	2	1	3	1	2	1	2	1	2	4	1	1	2	3	
18	LT	2	2	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	
19	CR	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	
20	NM	2	3	3	2	2	4	4	3	2	4	4	2	4	2	2	3	2	4	3	3	3	3	1	2	2	2	
21	TG	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	2	3	2	1	3	70	
22	BT	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	
23	RON	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	1	
24	TI	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	1	2	3	
25	JP	3	3	2	4	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	1	2	1	3	
26	SI	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	
27	BN	1	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	1	67	
28	P	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	3	1	3	2	3	1	1	50	
29	RB	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	2	3	2	2	2	
30	LS	2	3	3	4	2	4	4	3	2	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	
31	PB	4	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	2	1	4	3	
32	KP	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
33	WN	3	2	3	3	2	2	4	3	2	3	4	2	4	2	3	2	2	4	2	4	2	2	3	2	3	2	
34	PS	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	
35	RDS	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	1	1	2	3	3	1	2	3	2	2	3	1	2	
36	RE	3	2	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	
37	RS	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	
38	BS	2	3	4	2	2	2	1	2	2	4	2	3	4	2	2	3	1	2	4	4	3	2	3	3	3	3	
39	IN	3	1	3	4	4	2	1	2	1	2	2	1	1	2	3	1	3	2	1	2	2	2	2	3	1	2	
40	BSH	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	1	2	2	2	
41	MM	2	3	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	1	2	3	1	2	2	2	3	1	1	2	1	4	
42	ANP	4	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	1	2	4	2	4	3	3	3	2	4	
43	JP	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	4	2	2	3	1	2	2	2	
44	RPA	2	3	3	1	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	1	2	3	3	
45	PAI	2	3	3	2	2	3	2	3	4	2	3	2	2	4	2	3	3	2	2	3	2	4	1	2	1	2	
46	RBN	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	
47	TM	3	3	2	3	2	3	2	1	2	3	1	2	1	2	3	2	1	4	3	3	2	3	2	3	3	4	
48	KR	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	4	2	2	4	4	3	3	3	4	
49	YF	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	4	2	3	3	2	3	2	3	
50	CRH	4	4	3	2	4	4	2	4	2	2	3	2	4	2	1	2	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	
51	A	3	1	1	3	2	1	3	1	3	3	1	3	1	3	1	2	1	2	2	3	1	1	2	1	2	4	
52	D	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	
53	F	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	64	
54	TAS	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	2	4	3	3	
55	GA	2	2	2	3	4	2	2	2	2	3	3	2	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	
56	J	2	2	2	2	4	2	1	1	2	1	2	1	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	1	2	3	
57	ER	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	
58	CRP	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	2	61	
59	BNA	3	3	4	2	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	2	2	4	3	2	4	3	3	
60	ED	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	2	2	3	2	1	3	4	4	4	2	

NO	NAMA/ INISIAL	Penelitian Cyberloafing																												JUMLAH	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		
1	MA	3	4	4	4	2	4	2	3	3	2	4	4	3	4	3	2	3	2	4	2	4	2	4	3	3	3	3	4	4	89
2	TB	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	1	2	4	3	3	4	2	3	4	96	
3	MS	2	3	3	2	4	2	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	2	2	2	1	4	2	2	2	2	4	3	3	80	
4	PC	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	3	1	3	1	1	1	3	51	
5	DN	2	1	1	3	1	3	1	1	1	3	3	1	2	2	2	2	2	1	3	2	1	3	2	1	1	2	2	1	50	
6	HAM	4	1	2	1	2	2	2	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	1	2	3	4	2	1	2	77	
7	BS	2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	2	4	3	3	3	4	3	4	1	3	4	4	3	3	2	85	
8	R	3	4	3	3	4	4	2	4	2	1	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	93	
9	ED	3	4	3	2	3	4	4	1	2	3	1	1	2	2	2	1	3	1	2	1	3	1	2	3	2	1	2	61		
10	J	4	4	3	2	3	4	4	2	4	3	1	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	93		
11	RT	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	4	1	2	3	1	1	3	1	2	2	2	2	1	2	54		
12	BT	3	4	1	3	4	3	3	4	4	4	3	1	4	4	2	4	2	4	4	2	4	1	4	3	3	2	2	2	84	
13	NS	2	3	2	2	4	2	2	1	2	4	4	2	3	2	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	78	
14	IC	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	98	
15	TT	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	4	4	3	95	
16	PNT	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	94	
17	ZE	2	3	2	1	2	3	2	4	2	2	4	2	2	1	4	1	2	2	1	3	1	3	1	2	2	2	1	2	58	
18	LT	2	3	3	2	4	2	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	2	2	1	4	2	2	2	2	2	4	3	3	81	
19	CR	2	1	1	2	1	2	2	4	2	2	3	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	3	1	3	1	1	1	3	51	
20	NM	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	1	2	4	3	3	4	2	2	4	90	
21	TG	3	3	4	4	2	4	4	1	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	96	
22	BT	2	2	1	2	2	2	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	1	2	3	4	4	2	1	2	78	
23	RON	3	2	2	2	2	1	1	1	3	2	3	2	1	1	2	4	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	52	
24	TI	3	3	3	4	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	1	4	3	3	3	2	3	90	
25	JP	4	2	2	2	2	4	3	2	4	2	4	4	4	2	4	4	2	2	3	3	3	2	4	2	3	2	4	4	83	
26	SI	4	2	2	3	1	4	4	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	1	2	2	2	2	3	2	2	4	2	73	
27	BN	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	1	2	4	3	3	4	4	4	3	92	
28	P	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	55	
29	RB	3	3	4	4	2	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	1	4	2	2	2	2	2	4	3	3	85	
30	LS	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	101	
31	PB	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	2	3	100	
32	KP	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	1	3	4	3	2	3	3	88	
33	WN	2	2	1	1	3	2	2	1	1	1	2	3	2	4	1	3	1	3	3	3	2	1	1	2	2	1	1	2	53	
34	PS	2	2	2	4	2	4	4	1	2	2	2	4	4	3	3	4	2	2	4	2	2	3	2	3	4	4	4	3	80	
35	RDS	3	3	3	2	3	4	4	4	2	1	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	2	2	4	3	2	2	4	2	83	
36	RE	2	4	2	2	3	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	2	4	90	
37	RS	2	2	2	1	1	3	2	1	2	2	1	1	1	4	1	2	1	3	4	4	2	1	1	2	1	2	3	3	55	
38	BS	3	3	3	4	3	3	3	1	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	2	2	2	3	4	3	2	84	
39	IN	2	2	3	4	2	4	2	1	2	1	2	4	2	2	3	2	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	2	4	75	
40	BSH	2	3	2	3	1	2	1	2	1	2	2	1	2	4	2	2	4	1	2	1	1	1	3	1	1	2	4	2	55	
41	MM	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	98	
42	ANP	2	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	2	3	2	2	4	3	2	88	
43	JP	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	4	2	2	4	1	2	2	3	1	3	2	1	54	
44	RPA	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	85	
45	PAI	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	4	4	102	
46	RBN	2	3	2	2	4	2	3	3	2	3	4	2	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	89	
47	TM	2	3	3	1	1	3	3	4	4	3	2	4	4	4	2	1	4	2	2	2	4	3	3	3	3	4	3	1	78	
48	KR	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	4	2	1	4	3	3	2	3	3	3	4	2	3	86	
49	YF	2	4	3	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	2	3	3	2	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	86	
50	CRH	2	4	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	4	2	52	
51	A	3	4	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	1	4	4	4	3	3	2	2	2	3	4	3	3	1	87	
52	D	2	3	2	1	2	3	3	2	4	4	4	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	4	3	4	3	4	3	74	
53	F	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	2	4	3	3	2	4	1	2	2	4	3	2	79		
54	TAS	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	3	1	4	2	3	94	
55	GA	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	97	
56	J	3	1	1	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	4	2	2	2	4	2	2	3	1	54	
57	ER	3	4	4	2	1	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	4	1	4	4	3	4	3	1	86		
58	CRP	2	2	2	1	2	4	4	2	3	3	2	2	2	4	4	2	3	4	3	4	4	1	2	4	2	1	2	1	72	
59	BNA	3	4	3	3	2	1	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	2	2	3	2	4	3	4	3	3	4	3	86	
60	ESP	2	4	2	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	4	3	3	3	91	

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

No	NAMA/INISIAL	Penelitian Komitmen																				jumlah
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	MA	3	3	2	2	2	3	4	4	4	4	3	4	2	4	2	4	2	3	3	58	
2	TB	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73	
3	MS	2	2	3	2	2	1	3	3	1	1	2	2	3	3	1	1	1	1	2	36	
4	PC	2	2	2	3	2	1	1	4	3	2	2	2	1	1	2	3	2	1	3	39	
5	DN	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	4	2	1	1	2	2	2	1	31	
6	HAM	3	2	4	2	1	1	1	4	1	3	1	2	3	1	2	2	3	1	2	39	
7	BS	1	1	2	3	2	1	1	3	2	2	2	3	1	2	3	1	2	3	1	36	
8	R	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	67	
9	ED	3	4	2	3	3	2	4	1	2	2	3	3	2	1	1	2	2	2	2	44	
10	J	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	69	
11	RT	4	2	2	2	1	4	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	3	2	3	37	
12	BT	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	67	
13	NS	2	3	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	2	2	4	2	3	3	2	46	
14	IC	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	64	
15	TT	2	1	4	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	3	2	3	2	2	3	36	
16	PNT	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	4	66	
17	ZE	1	1	4	2	2	2	1	4	1	2	3	1	2	1	2	3	1	1	3	37	
18	LT	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	2	4	3	2	2	2	56	
19	CR	1	1	2	3	2	2	2	3	2	2	3	1	1	3	4	3	3	1	3	42	
20	NM	3	3	1	2	1	1	3	3	4	4	1	3	4	1	3	2	2	3	2	46	
21	TG	4	4	4	4	3	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	68	
22	BT	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	3	67	
23	RON	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	70	
24	TI	2	2	2	3	2	2	1	4	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	44	
25	JP	2	2	1	4	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	4	1	3	3	46	
26	SI	2	1	1	3	2	1	1	1	3	2	1	3	2	3	2	2	3	2	2	37	
27	BN	2	1	2	2	1	2	2	1	1	3	4	1	1	2	2	3	2	3	3	38	
28	P	3	2	2	1	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	48	
29	RB	1	1	2	3	2	1	1	3	2	2	1	3	2	4	1	4	3	4	1	41	
30	LS	3	3	1	2	1	1	3	3	4	4	1	3	4	1	3	2	2	3	4	48	
31	PB	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	62	
32	KP	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	3	2	63	
33	VVN	4	1	2	2	4	3	2	1	4	1	3	4	2	3	3	4	3	3	2	51	
34	PS	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	1	2	4	2	4	2	59	
35	RDS	2	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4	3	56	
36	RE	4	4	3	1	2	2	3	2	3	2	1	2	2	4	1	3	3	2	2	45	
37	RS	2	2	2	3	2	1	1	1	4	1	1	3	2	3	2	2	3	2	2	39	
38	BS	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	1	4	2	4	4	3	4	4	4	59	
39	IN	2	2	2	1	2	3	4	3	1	2	1	2	2	1	2	1	3	4	3	41	
40	BSH	2	2	2	2	3	4	2	2	1	4	3	4	3	1	3	2	4	1	3	48	
41	MM	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	1	4	4	3	1	3	3	4	1	57	
42	ANP	3	3	4	4	3	3	2	2	4	3	2	4	2	1	2	2	4	3	3	54	
43	JP	2	2	4	1	4	2	1	2	3	1	2	4	2	1	2	1	2	1	4	41	
44	RPA	4	2	4	2	2	1	4	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	39	
45	PAI	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	54	
46	RBN	3	4	3	2	4	4	4	4	2	1	2	3	3	2	3	4	3	4	3	58	
47	TM	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	1	3	4	3	4	4	4	2	62	
48	KR	3	3	1	3	1	2	4	2	3	2	2	4	1	3	4	2	1	3	3	47	
49	YF	3	3	2	2	3	3	4	2	1	4	3	3	3	1	4	4	3	4	3	55	
50	CRH	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	3	1	2	2	1	2	3	2	33	
51	A	4	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	34	
52	D	3	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	3	4	2	4	66	
53	F	3	3	4	4	3	4	2	2	2	3	4	2	2	2	2	3	4	4	4	57	
54	TAS	2	2	4	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	34	
55	GA	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	70	
56	J	2	1	4	1	1	1	4	2	1	2	3	1	2	4	2	3	2	1	2	39	
57	ER	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	56	
58	CRP	3	1	4	2	3	4	2	4	1	3	4	4	4	4	2	2	3	4	4	58	
59	BNA	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	1	3	4	3	4	4	64	
60	ESP	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	3	67	

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		cyberloafing	Komitmen	regulasidiri
N		60	60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	79.40	51.07	67.32
	Std. Deviation	15.787	12.045	11.274
	Absolute	.157	.115	.131
Most Extreme Differences	Positive	.139	.115	.131
	Negative	-.157	-.092	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		1.215	.891	1.017
Asymp. Sig. (2-tailed)		.104	.405	.253

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
cyberloafing * komitmen	60	100.0%	0	0.0%	60	100.0%
cyberloafing * regulasidiri	60	100.0%	0	0.0%	60	100.0%

cyberloafing * komitmen**ANOVA Table**

	Sum of Squares	df
(Combined)	8839.533	29
Between Groups		
Linearity	2570.156	1
Deviation from Linearity	6269.377	28
Within Groups	5864.867	30
Total	14704.400	59

ANOVA Table

	Mean Square	F
(Combined)	304.811	1.559
Between Groups		
Linearity	2570.156	13.147
Deviation from Linearity	223.906	1.145
Within Groups	195.496	
Total		

ANOVA Table

	Sig.
(Combined)	.116
Between Groups	
Linearity	.001
Deviation from Linearity	.357
Within Groups	
Total	

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
cyberloafing * komitmen	.418	.175	.775	.601

cyberloafing * regulasidiri**ANOVA Table**

	Sum of Squares	df
(Combined)	9844.150	27
Between Groups	2222.433	1
Linearity		
Deviation from Linearity	7621.717	26
Within Groups	4860.250	32
Total	14704.400	59

ANOVA Table

	Mean Square	F
(Combined)	364.598	2.401
Between Groups	2222.433	14.633
Linearity		
Deviation from Linearity	293.143	1.930
Within Groups	151.883	
Total		

ANOVA Table

			Sig.
(Combined)			.009
cyberloafing * regulasidiri	Between Groups	Linearity	.001
		Deviation from Linearity	.039
	Within Groups		
Total			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
cyberloafing * regulasidiri	.389	.151	.818	.669

Correlations

Correlations

		cyberloafing	regulasidiri	komitmen
cyberloafing	Pearson Correlation	1	.389**	.418**
	Sig. (2-tailed)		.002	.001
	N	60	60	60
regulasidiri	Pearson Correlation	.389**	1	.195
	Sig. (2-tailed)	.002		.135
	N	60	60	60
komitmen	Pearson Correlation	.418**	.195	1

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 17/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)17/12/21

Sig. (2-tailed)	.001	.135	
N	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

Correlations

		cyberloafing	komitmen
cyberloafing	Pearson Correlation	1	.418**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	60	60
komitmen	Pearson Correlation	.418**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

Correlations

		cyberloafing	regulasidiri
cyberloafing	Pearson Correlation	1	.389**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	60	60
regulasidiri	Pearson Correlation	.389**	1

Sig. (2-tailed)	.002	
N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	komitmen, regulasidiri ^b		Enter

a. Dependent Variable: cyberloafing

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.522 ^a	.273	.247	13.696	.273	10.694

Model Summary

Model	Change Statistics		
	df1	df2	Sig. F Change
1	2 ^a	57	.000

a. Predictors: (Constant), komitmen, regulasidiri

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4012.083	2	2006.042	10.694	.000 ^b
	Residual	10692.317	57	187.585		
	Total	14704.400	59			

a. Dependent Variable: cyberloafing

b. Predictors: (Constant), komitmen, regulasidiri

Descriptives**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Regulasidiri	60	50	89	67.32	11.274
Valid N (listwise)	60				

Frequencies**Statistics**

regulasidiri

N	Valid	60
	Missing	0

regulasidiri

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	15	25.0	25.0	25.0
2	35	58.3	58.3	83.3
3	10	16.7	16.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komitmen	60	31	73	51.07	12.045
Valid N (listwise)	60				

Frequencies

Statistics

komitmen

Valid	60
Missing	0

komitmen

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	16	26.7	26.7	26.7
2	28	46.7	46.7	73.3
3	16	26.7	26.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Descriptives**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
regulasidiri	60	1	3	1.92	.645
Valid N (listwise)	60				

Frequencies**Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
VAR00001	60	79.4000	15.78693	50.00	102.00

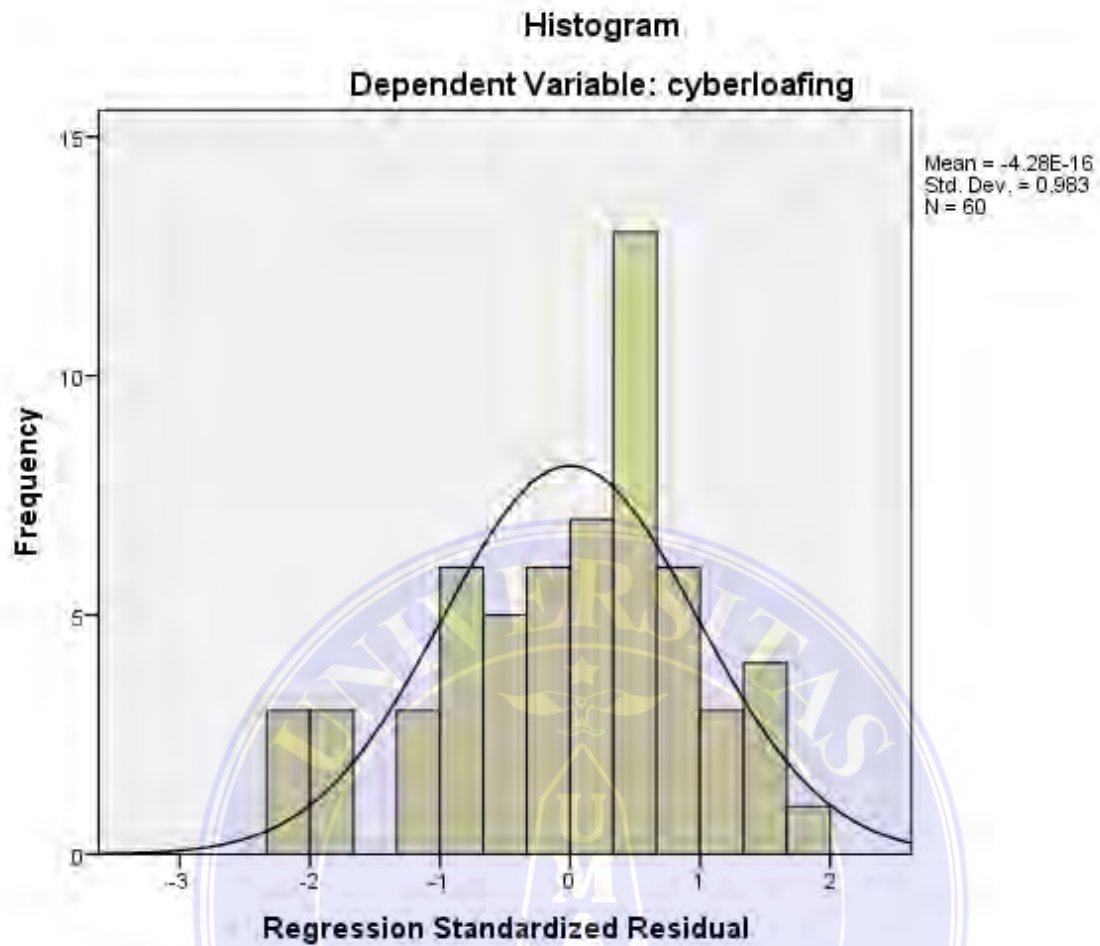
Statistics

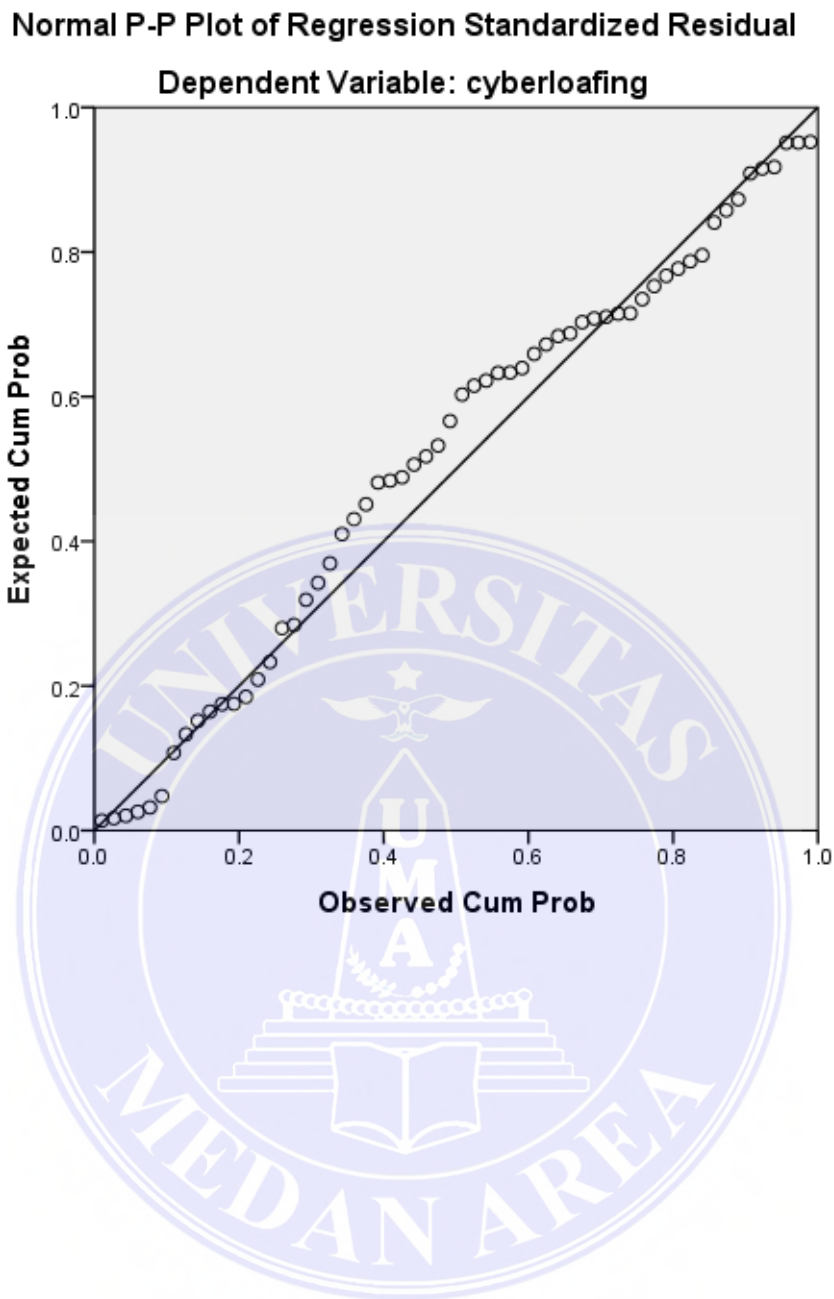
cyberloafing

N	Valid	60
	Missing	0

cyberloafing

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	12	20.0	20.0	20.0
Valid 2	18	30.0	30.0	50.0
Valid 3	30	50.0	50.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	







UNIVERSITAS MEDAN AREA

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360160, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Sefabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

SURAT KETERANGAN
 Nomor : 564/UMA/B/01.7/XII/2020

Rektor Universitas Medan Area dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: Darni Trisnayanti Lase
No. Pokok Mahasiswa	: 181804017
Program Studi	: Magister Psikologi
Konsentrasi	: Industri dan Organisasi

Benar telah selesai Pengambilan Data di Universitas Medan Area dengan Judul Tesis "**Hubungan Komitmen Organisasi dan Regulasi Diri Dengan Perilaku Cyberloafing Pegawai Tata Usaha Universitas Medan Area**".

Dan kami harapkan Data tersebut kiranya dapat membantu yang bersangkutan dalam penyusunan skripsi dan dapat bermanfaat bagi mahasiswa khususnya Program Studi Magister Psikologi Program Pascasarjana.

Demikian surat ini diterbitkan untuk dapat digunakan seperlunya.

Medan, 23 Desember 2020.
 an-Rektor
 Wakil Rektor Bidang Administrasi,

 Dr. Harry Mahasany Barus, S.H., M. Hum

Tembusan :

1. Mahasiswa Ybs
2. File

