

**HUBUNGAN *LONELINESS* DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN
DENGAN PERILAKU *CYBERLOAFING* PADA KARYAWAN
CV ARYA ADVERTISING**

TESIS

OLEH

JAKA ABDILLAH

NPM : 181804080



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCA SARJANA
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 20/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

**HUBUNGAN *LONELINESS* DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN
DENGAN PERILAKU *CYBERLOAFING* PADA KARYAWAN
CV ARYA ADVERTISING**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi
pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area

OLEH

**JAKA ABDILLAH
NPM. 181804080**



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

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI**

HALAMAN PERSETUJUAN

**Judul : Hubungan *Loneliness* dan Karakteristik Pekerjaan dengan
Perilaku *Cyberloafing* pada karyawan CV Arya Advertising**

N a m a : Jaka Abdillah

N I M : 181804080

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 Milfayetty., MS., Kons.

Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K., MS

Telah diuji pada Tanggal 21 April 2021

Nama : Jaka Abdillah

NPM 181804080



Panitia Penguji Tesis:

Ketua : Prof. Dr. Sri Milfayetty., MS., Kons.

Sekretaris : Dr. Patisina, ST, M.Eng

Pembimbing I : Dr. Sjahril Effendy, M.Si, M.A, M.Psi, M.H

Pembimbing II : Dr. M. Rajab Lubis, MS

Penguji Tamu : Dr. Nefi Darmayanti, M.Si

PERNYATAAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, 21 April 2021



Jaka Abdillah

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 : **Jaka Abdillah**

NPM : **181804080**

Program Studi : **MAGISTER PSIKOLOGI**

Fakultas : **PASCASARJANA**

Jenis karya : **Tesis**

demikian 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 Loneliness dan Karakteristik Pekerjaan dengan Perilaku Cyberloafing pada karyawan CV Arya Advertising beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/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 : 13 Nopember 2021

Yang menyatakan



(**Jaka Abdillah**)

ABSTRAK

JAKA ABDILLAH. Hubungan *Loneliness* dan Karakteristik Pekerjaan Dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Karyawan CV Arya Advertising.2021

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *loneliness* dan karakteristik pekerjaan dengan perilaku *Cyberloafing* pada karyawan CV Arya Advertising. Subyek penelitian berjumlah 40 Karyawan. Alat pengumpulan data menggunakan skala *loneliness* terdiri dari 19 item ($r_{xy} = 0.889$), skala Karakteristik pekerjaan terdiri dari 14 item ($r_{xy} = 0.841$), dan skala perilaku *Cyberloafing* terdiri dari 23 item ($r_{xy} = 0.926$). Analisis data menggunakan teknik korelasi analisis regresi berganda yang dikerjakan menggunakan SPSS 17.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan *Loneliness* dan karakteristik pekerjaan dengan perilaku *Cyberloafing* pada karyawan CV Arya Advertising. Korelasi *Loneliness* dan Karakteristik Pekerjaan dengan perilaku *Cyberloafing* pada karyawan CV Arya Advertising diperoleh dengan koefisien korelasi $r = 0.615$ dan $p = 0,000$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.378 yang berarti bahwa *loneliness* dan karakteristik pekerjaan memberikan sumbangan efektif sebesar 37.8% terhadap perilaku *Cyberloafing* pada karyawan CV Arya Advertising dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Kata Kunci : *Loneliness*, Karakteristik Pekerjaan , Perilaku *Cyberloafing*

ABSTRACT

JAKA ABDILLAH. Relationship of *Loneliness* and Work Characteristics with *Cyberloafing* Behavior in CV Arya Advertising Employees.2021

This study aims to determine the relationship between *loneliness* and job characteristics with *cyberloafing* behavior among employees of CV Arya Advertising. The research subjects totaled 40 employees. The data collection tool used a *loneliness* scale consisting of 19 items ($r_{xy} = 0.889$), the job characteristics scale consisting of 14 items ($r_{xy} = 0.841$), and the *Cyberloafing* behavior scale consisting of 23 items ($r_{xy} = 0.926$). Data analysis using correlation technique multiple regression analysis which is done using SPSS 17.0 for windows. The results showed that there is a relationship between *loneliness* and job characteristics with *cyberloafing* behavior among employees of CV Arya Advertising. Correlation of *Loneliness* and Job Characteristics with *Cyberloafing* behavior in CV Arya Advertising employees was obtained with a correlation coefficient of $r = 0.615$ and $p = 0.000$. The coefficient of determination (R^2) is 0.378, which means that *loneliness* and job characteristics make an effective contribution of 37.8% to the *Cyberloafing* behavior of CV Arya Advertising employees and the rest is influenced by other factors.

Key words: *Loneliness*, Job Characteristics, *Cyberloafing* Behavior

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini hingga selesai. Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan tesis ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan serta kerja sama yang baik dari berbagai pihak, oleh karena itu sudah sepantasnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Dadan Ramdan M.Eng M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K., MS selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Medan Area.
3. Prof. Dr. Sri Milfayetty., MS., Kons., selaku Ketua Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area.
4. Dr. Sjahril Effendy, M.Si, M.A, M.Psi, M.H selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada penulis untuk menyelesaikan proposal tesis ini.
5. Dr. M. Rajab Lubis, MS selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan banyak masukan yang berharga kepada penulis dalam menyelesaikan proposal tesis ini.
6. Seluruh dosen Program Magister Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan mengajarkan penulis banyak hal mengenai ilmu psikologi
7. Seluruh staf Tata Usaha Program Magister Psikologi Universitas Medan Area yang telah banyak membantu penulis dalam urusan administrasi.

8. Kepada kedua orang tua, istri, adik dan seluruh keluarga besar yang tiada hentinya memberikan doa serta semangat.
9. Kepada semua teman-teman satu angkatan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang selama ini telah belajar bersama dan berjuang bersama, semoga ridho Allah SWT, Tuhan yang Maha Kuasa bersama kita

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu penulis mengharapkan saran dan sumbangan pikiran untuk kelengkapan karya tulis selanjutnya. Akhir kata semoga Allah SWT selalu melimpahkan berkah dan hidayah-Nya serta membalas segala amal baik semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini. Dan semoga hasil penelitian dapat memberikan hasil yang bermanfaat, menambah wawasan dan pengetahuan bagi kita semua.

Medan, April 2021

Penulis

JAKA ABDILLAH
NPM. 181804080

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	19
C. Rumusan Masalah	21
D. Tujuan Masalah	21
E. Manfaat Penelitian.....	21
BAB II KAJIAN PUSTAKA	23
A. Perilaku <i>Cyberloafing</i>	23
1. Pengertian Perilaku <i>Cyberloafing</i>	23
2. Aspek-aspek Perilaku <i>Cyberloafing</i>	24
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku <i>Cyberloafing</i>	26
5. Karakteristik Perilaku <i>Cyberloafing</i>	30
6. Dampak Perilaku <i>Cyberloafing</i>	30
B. <i>Loneliness</i>	32

1. Pengertian <i>Loneliness</i>	32
2. Aspek-Aspek <i>Loneliness</i>	34
3. Tipe-Tipe <i>Loneliness</i>	38
4. Faktor-Faktor <i>Loneliness</i>	39
5. Dimensi-Dimensi <i>Loneliness</i>	40
C. Karakteristik Pekerjaan.....	42
1. Pengertian Karakteristik Pekerjaan.....	42
2. Dimensi Karakteristik Pekerjaan	45
D. Penelitian yang Relevan.....	47
E. Kerangka Berfikir.....	49
F. Kerangka Konsep	53
1. Hubungan Loneliness dengan Perilaku <i>Cyberloafing</i>	53
2. Hubungan Karakteristik Pekerjaan dengan Perilaku <i>Cyberloafing</i>	55
3. Hubungan <i>Loneliness</i> dan Karakteristik Pekerjaan dengan Perilaku <i>Cyberloafing</i>	57
G. Hipotesis Penelitian	58
BAB III METODE PENELITIAN	59
A. Desain Penelitian	59
B. Tempat dan Waktu Penelitian	59
C. Identifikasi Variabel	59
D. Definisi Operasional	60
E. Populasi dan Sampel.....	61
F. Teknik Pengumpulan Data.....	61
1. Skala Perilaku <i>Cyberloafing</i>	62
2. Skala <i>Loneliness</i>	62
3. Skala Karakteristik Pekerjaan.....	63
G. Prosedur Penelitian.....	68
1. Tahap Persiapan.....	68
2. Tahap Pengumpulan Data	68
H. Metode Analisis Data	69
1. Uji Instrumen Penelitian	69
2. Uji Asumsi Klasik	70
3. Uji Hipotesis.....	71
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	72

A. Deskripsi Penelitian.....	72
B. Uji Asumsi Klasik	76
1. Uji Normalitas.....	76
2. Uji Linearitas.....	77
3. Uji Multikolinieritas	78
4. Uji Heteroskedastisitas	79
C. Teknik Analisis Data	81
1. Uji Hipotesis	81
2. Analisis Regresi Linier Berganda	84
3. Uji Determinasi	85
D. Pembahasan.....	85
1. Hubungan <i>Loneliness</i> dengan Perilaku <i>Cyberloafing</i>	85
2. Hubungan Karakteristik Pekerjaan dengan Perilaku <i>Cyberloafing</i>	89
3. Hubungan <i>Loneliness</i> dan Karakteristik Pekerjaan dengan Perilaku <i>Cyberloafing</i>	93
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	98
A. Kesimpulan	98
B. Saran	99
C. Kekurangan Penelitian.....	100
DAFTAR PUSTAKA.....	101

DAFTAR TABEL

Tabel III-1: Blue Print Skala Perilaku <i>Cyberloafing</i> Sebelum Uji Coba	62
Tabel III-2: Blue Print Skala <i>Loneliness</i> Sebelum Uji Coba	63
Tabel III-3: Blue Print Skala Karakteristik Pekerjaan Sebelum Uji Coba	63
Tabel III-4: Blue Print Skala <i>Loneliness</i> Setelah Uji Coba.....	66
Tabel III-5: Blue Print Skala Karakteristik Pekerjaan Setelah Uji Coba	66
Tabel III-6: Blue Print Skala Perilaku <i>Cyberloafing</i> Setelah Uji Coba	67
Tabel IV-1: Data Hipotetik Dan Data Empirik <i>Loneliness</i> Dan Karakteristik Pekerjaan Dengan Perilaku <i>Cyberloafing</i>	73
Tabel IV-2: Kategorisasi Variabel.....	74
Tabel IV-3: Hasil Uji Deskriptif <i>Loneliness</i>	74
Tabel IV-4: Hasil Uji Deskriptif Karakteristik Pekerjaan.....	75
Tabel IV-5: Hasil Uji Deskriptif Perilaku <i>Cyberloafing</i>	75
Tabel IV-6: Hasil Uji Normalitas	76
Tabel IV-7: Hasil uji ANOVA Table <i>Loneliness</i>	77
Tabel IV-8: Hasil uji ANOVA Table Karakteristik Pekerjaan.....	78
Tabel IV-9: Hasil Uji Multikolinearitas.....	79
Tabel IV-10: Correlation Variabel <i>Loneliness</i> dengan perilaku <i>Cyberloafing</i>	81
Tabel IV-11: Hasil Uji Korelasi <i>Loneliness</i> dengan Perilaku <i>Cyberloafing</i>	82
Tabel IV-12: Correlation Variabel Variabel Karakteristik Pekerjaan dengan Perilaku <i>Cyberloafing</i>	82
Tabel IV-13: Hasil Uji Korelasi Karakteristik Pekerjaan dengan Perilaku <i>Cyberloafing</i>	82
Tabel IV-14: Interpretasi Kekuatan Hubungan Antar Variabel	83
Tabel IV-15: Hasil Uji Korelasi <i>Ganda</i>	83
Tabel IV-16: Coefficients(a) Variabel Karakteristik Pekerjaan dengan Perilaku <i>Cyberloafing</i>	84
Tabel IV-17: Hasil Uji Determinasi.....	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 : Kerangka Konseptual	58
Gambar IV-1: Diagram Uji <i>Heteroskedastitas</i>	80



DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Keterangan Pelaksanaan/Selesai Penelitian	106
2. Instrumen Penelitian.....	111
a. Screenshot Skala Penelitian.....	112
b. Aitem-Aitem Skala Penelitian	120
3. Hasil Analisis Data	124
a. Data Uji Coba Instrumen Variabel <i>Loneliness</i>	126
b. Data Uji Coba Instrumen Variabel Karakteristik Pekerjaan	128
c. Data Uji Coba Instrumen Variabel Perilaku <i>Cyberloafing</i>	130
d. Data Instrumen Penelitian <i>Loneliness</i>	132
e. Data Instrumen Penelitian Karakteristik Pekerjaan	134
f. Data Instrumen Penelitian Perilaku <i>Cyberloafing</i>	136
g. Uji Validitas Instrumen <i>Loneliness</i>	138
h. Uji Validitas Instrumen Karakteristik Pekerjaan	145
i. Uji Validitas Instrumen Perilaku <i>Cyberloafing</i>	149
j. Uji Reliabilitas Instrumen <i>Loneliness</i>	154
k. Uji Reliabilitas Instrumen Karakteristik Pekerjaan	156
l. Uji Reliabilitas Instrumen Perilaku <i>Cyberloafing</i>	158
4. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	160
a. Hasil Uji Normalitas.....	161
b. Hasil Uji Linearitas	162
5. Hasil Uji Hipotesis	163
a. Hasil Uji Korelasi.....	164
b. Hasil Uji Regresi Berganda	165

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dunia organisasi semakin maju terutama di era *industry* 4.0 menuntut semua anggota di dalamnya untuk aktif berkembang sesuai dengan kebutuhan. Salah satu perkembangan tersebut adalah tuntutan teknologi yang sudah menjadi kebutuhan disemua elemen termasuk dunia kerja. Salah satu nya adalah teknologi berbasis internet yang merupakan suatu teknologi yang sering dimanfaatkan oleh para karyawan untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Perkembangan internet merupakan perubahan paling signifikan yang membuka jalan bagi manusia untuk mendapatkan berbagai keuntungan dan kemudahan dalam kehidupan termasuk didalam dunia kerja. Penggunaan teknologi internet pada perusahaan dan organisasi sekarang ini, sudah menjadi sebuah kebutuhan wajib bagi organisasi, perusahaan dan instansi lainnya. Internet adalah salah satu teknologi yang telah berkembang dengan pesat. Dimana Internet menjadi sebuah kebutuhan bagi kalangan banyak pengguna karena mampu mengakses dan mendapatkan informasi yang cepat dan mudah seperti masyarakat umum, pemerintah, pelajar, ibu rumah tangga, karyawan perusahaan, dan lain-lain.

Jumlah pengguna internet di dunia pada tahun 2012 berkisar 2,4 miliar jiwa. Pengguna internet terbanyak berasal dari Asia yaitu 44,8% dan diikuti 21,5% Eropa, kemudian disusul Amerika Utara 11,4% (*International Telecommunications Union*, 2012). Besarnya jumlah pengguna internet di Negara Asia sangatlah wajar mengingat lebih dari 55% penduduk dunia berada di benua Asia. Indonesia menduduki urutan ke-4 sebagai negara dengan pengguna internet terbanyak di Asia yakni mencapai 55 juta jiwa pengguna (*International World Stats*, 2012). Tempat mengakses internet di Indonesia kebanyakan dari kantor (52,4%), warnet/cafe/rental (35,1%), rumah (27,6%), sekolah/kampus (7,2%), rumah teman/saudara (3,7%), perpustakaan (2,8%), dan hp (0,4%) (*Indonesian Consumer Profile*, 2009). Hasil data survey tersebut memperlihatkan bahwa penggunaan internet tertinggi adalah di kantor. (Astri, dalam Hurriyati & Suranta 2018: 81).

Saat ini sudah semakin banyak perusahaan, organisasi dan perseorangan tergabung dalam jaringan internet, sehingga membangkitkan minat bagi perusahaan, organisasi dan pribadi lainnya ikut bergabung. Internet dapat menghubungkan komputer dan jaringan komputer yang dikelola, baik oleh pemerintah maupun swasta dan perorangan yang berada di berbagai Negara. Melalui internet, siapapun dapat leluasa mengakses berbagai macam informasi diberbagai tempat. Didalam organisasi atau perusahaan sehari hari

karyawan menggunakan komputer yang terkoneksi dengan internet untuk mengerjakan tugas dengan aplikasi atau sistem informasi, demikian pula dengan pimpinan organisasi atau perusahaan. Teknologi informasi, khususnya jaringan komputer dan internet, dapat digunakan untuk meningkatkan dan memperlancar aliran informasi yang merupakan darah nadi kehidupan perusahaan guna mencapai goal dari perusahaan tersebut (Sofyanty 2019: 187).

Namun dari segi realitanya, penggunaan teknologi internet yang telah disediakan oleh organisasi, instansi, perusahaan terkadang menjadi keuntungan tersendiri bagi karyawan. Blanchard & Henle (dalam Rahayuningsih 2017: 50) di saat akses internet telah menjadi hal yang biasa, maka kecenderungan karyawan untuk menggunakan internet sebagai tujuan hiburan dan tidak berkaitan dengan pekerjaan juga akan semakin meningkat. Sebab dengan adanya akses teknologi internet dapat membuat mereka menjalankan bisnis dan juga berselancar di dunia maya dan menyebabkan karyawan melalaikan kewajiban dalam melaksanakan tugasnya. Seperti membuka situs belanja *online* di saat jam kerja, atau bermain media sosial di saat jam kerja. Fenomena ini sering juga disebut dengan *Cyberloafing*. (Lim, dalam Rahayuningsih 2017: 50)

Cyberloafing adalah penggunaan akses internet oleh karyawan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Perilaku *Cyberloafing* menurut Blanchard & Henle (dalam, Andriani, Purwaningrum,

Mariskha, dkk 2017: 8) merupakan penggunaan dalam mengakses internet dan penggunaan *email* oleh pegawai yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Robbins dan Judge (dalam Fuadiah, dkk 2016: 2) *cyberloafing* adalah tindakan individu yang menggunakan akses internet lembaganya selama jam kerja untuk kepentingan pribadi dan aktivitas-aktivitas internet lainnya yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Menurut Doorn (dalam, Putri & Fajrianthi 2018: 3) *Cyberloafing* merupakan penggunaan internet untuk keperluan pribadi karyawan saat bekerja bukan hanya menggunakan fasilitas kantor, melainkan *gadget* milik pribadi.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *cyberloafing* sebagai tindakan sengaja karyawan menggunakan akses internet ditempat bekerja yang dilakukan selama jam kerja berlangsung untuk mengakses situs, menerima dan mengirimkan informasi atau surat elektronik atau hal lainnya yang tidak memiliki hubungan dengan pekerjaan.

CV Arya Advertising adalah perusahaan yang bergerak dibidang periklanan, *reklame*, *furniture*, dan juga kontraktor, yang sudah berdiri sejak tahun 2001. CV Arya Advertising menjadi salah satu advertising yang memulai bisnisnya dari berbentuk toko dipinggiran jalan sampai pada akhirnya mampu berdiri dengan berbentuk CV Arya advertising dan hingga hari ini terus berekspansi ke ranah kontraktor, *furniture* dan juga *reklame*. Oleh karena itu CV

Arya advertising dituntut untuk mengikuti perkembangan teknologi agar menghasilkan pekerjaan yang efektif dan lebih efisien seperti penyampaian informasi terkait dengan produk-produk baru, promosi produk, dan hal hal lainnya yang menunjang dalam kemajuan usaha serta agar tidak tertinggal dengan kompetitor-kompetitor lainnya.

Fasilitas internet adalah salah satu yang diberikan CV Arya Advertising agar karyawan bisa mengirim informasi seputar produk-produk, list harga, promosi, surat penawaran harga dll kepada klien dan calon klien serta mengirim laporan kepada pimpinan dan juga divisi-divisi terkait. Situasi penggunaan fasilitas akses internet tersebut memungkinkan karyawan melakukan perilaku *cyberloafing*. Hal tersebut di buktikan dengan temuan beberapa karyawan yang sering didapatkan sedang menggunakan fasilitas internet kantor untuk kegiatan mereka pribadi yang dilakukan selama jam kerja. Hal tersebut ditemukan hampir setiap hari. Perilaku *cyberloafing* akan sangat merugikan perusahaan baik secara materil ataupun nonmaterial.

Beberapa alasan yang sering dikemukakan oleh karyawan apabila kedapatan sedang melakukan tindakan *cyberloafing* diantaranya seperti belum begitu banyak pekerjaan, Mengecek media sosial, pekerjaan sudah selesai dikerjakan, melepas penat sejenak, dll. Dari observasi yang ditemukan dan dapat dipastikan pula setidaknya 2 orang dari setiap divisi melakukan *cyberloafing* di saat pagi menjelang mulai kerja dan juga disaat akan pulang kerja.

Sejumlah studi menunjukkan rata-rata karyawan menghabiskan waktu hingga satu jam per hari untuk akses internet yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Aktivitas yang dilakukan ini seperti *browsing Facebook* atau Kaskus. Hal ini berarti dalam waktu sebulan seorang karyawan bisa mengorupsi waktu kerja hingga 20 jam lebih (1 jam x 20 hari kerja), atau sama dengan 2,5 hari kerja penuh. Antariksa (dalam Ardilasari & Firmanto, 2017:21).

Fenomena *cyberloafing* tidak mengenal jenis kelamin. Amatan pada beberapa unit di sebuah instansi, menunjukkan bahwa frekuensi selancar pekerja perempuan cukup tinggi di sela-sela jam kerjanya. Berbagai situs terutama yang terkait gaya hidup, belanja *online* menjadi langganan minimal beberapa jam dalam sehari, baik melalui komputer kantor maupun dengan *handphone* pribadi (Ramadan & Sari, 2018:214). Menurut Henle dan Kendharnath (dalam, Sitepu 2017: 6) perilaku *cyberloafing* memberikan kerugian dari segi produktivitas kerja, dimana karyawan telah melanggar komitmen, melanggar norma-norma organisasi mengenai tingkat minimal kualitas dan kuantitas produksi.

Menurut Ozler dan Polat (dalam Ramadhan & Nurtjahjanti 2017: 216) terdapat tiga penyebab individu melakukan *cyberloafing*, yaitu faktor individu, faktor situasional dan faktor organisasi. Faktor pertama menjelaskan bahwa sikap individu terhadap penggunaan internet, trait pribadi, kebiasaan, faktor demografis, dan intensi, norma

sosial, dan nilai pribadi merupakan faktor yang dapat meningkatkan ataupun menurunkan perilaku *cyberloafing* individu dalam dunia kerja. Faktor kedua yaitu faktor situasional. Faktor ini menjelaskan ada tidaknya kondisi yang mendukung adanya *cyberloafing*. Instansi atau organisasi perlu memperhatikan situasi atau kondisi yang dapat menurunkan *cyberloafing* sehingga produktivitas karyawan tidak menurun. Faktor terakhir adalah faktor organisasi yang menjelaskan bahwa pembatasan dalam penggunaan internet, konsekuensi yang diharapkan, dukungan manajerial, *modelling*, sikap kerja karyawan, dan karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi individu untuk melakukan *cyberloafing*.

Faktor individu diakui memegang peranan penting dalam mendorong perilaku *cyberloafing* (Ramadhan & Sari 2018: 2) faktor individu yang sering menyebabkan seseorang melakukan perilaku *cyberloafing* adalah sifat *loneliness* atau kesepian. Hurriyati, 2017 : 82 Dalam penelitiannya menyebutkan bahwa Pada faktor individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* dimana faktor individu memberikan sumbangan sebesar 59,3 %, dari teori yang dikemukakan oleh Liberman, dkk (2011) bahwa individu yang memiliki sikap positif terhadap komputer lebih mungkin menggunakan komputer kantor untuk alasan pribadi. Perilaku individu pengguna internet akan menunjukkan berbagai motif psikologis yang dimiliki

individu diantaranya *loneliness* (kesepian) yang dapat mempengaruhi bentuk penggunaan internet.

Secara psikologis, kesepian adalah keadaan emosi dan kognitif yang tidak bahagia yang diakibatkan oleh hasrat akan hubungan akrab namun tidak dapat mencapainya (Baron & Byrne, 2005). Sedangkan menurut Perlman dan Peplau (dalam Hidayati 2015: 155) mengungkapkan bahwa kesepian merupakan pengalaman tidak menyenangkan yang terjadi ketika jaringan seseorang dalam hubungan sosialnya secara signifikan mengalami kekurangan baik secara kuantitas atau kualitas.

Kesepian atau *loneliness* mengacu pada ketidaknyamanan subjektif yang dirasakan seseorang apabila beberapa kriteria penting dari hubungan sosial individu terhambat atau tidak terpenuhi. Kekurangan tersebut dapat bersifat kuantitatif seperti merasa tidak memiliki teman dan juga dapat bersifat kualitatif seperti merasa bahwa hubungan sosial yang dibina hanya bersifat seadanya (Dini & Indrijati 2014: 32).

Menurut Paplau & Perman (dalam, Misyaroh 2016: 23) sebagai perasaan yang dirugikan dan tidak terpuaskan yang dihasilkan dari kesenjangan antara hubungan sosial yang dimiliki. Kesepian juga berarti suatu keadaan mental dan emosional yang terutama dicirikan oleh adanya perasaan terasing dan kurangnya hubungan sosial yang ada.

Menurut Perlman dan Peplau (dalam, Budiana: 24) salah satu bentuk kesepian yaitu kesepian sosial yang merupakan jenis kesepian yang terjadi ketika seseorang tidak memiliki rasa integrasi sosial atau keterlibatan masyarakat yang mungkin disediakan oleh jaringan teman-teman, tetangga, atau rekan kerja. Artinya, ketika karyawan dalam kondisi tidak terlibat dengan rekan kerjanya atau saat merasa kesepian, maka respon yang muncul dapat berupa perilaku *cyberloafing*.

Seseorang yang merasa kesepian cenderung menghabiskan waktu senggang mereka pada aktivitas yang sendiri, dan hanya memiliki teman biasa atau sekedar teman, bukan teman dekat. Menurut Baron & Byne (dalam Budiana 2018: 23) Individu yang kesepian merasa disingkirkan dan percaya bahwa mereka hanya memiliki sedikit kesamaan dengan orang-orang. Perasaan seperti ini yang terkadang dialami oleh karyawan dalam sebuah perusahaan. Sedangkan cara untuk mengatasi kesepian tersebut karyawan cenderung melampiaskannya dengan cara bermain *handphone* dan mengakses internet atau dapat disebut dengan *cyberloafing* jika melakukannya pada saat jam kerja (Budiana 2018: 23).

Penelitian yang dilakukan oleh Misyaroh (2016) perkembangan teknologi membuat telepon genggam semakin bervariasi baik itu bentuknya maupun kegunaannya. Mulai dari sekedar untuk bermain *game* dan melakukan transaksi jual beli. Saat ini hampir segala

kebutuhan dapat dipenuhi dengan menggunakan telfon genggam. Akan tetapi hal tersebut dapat menyebabkan seseorang tidak mampu mengontrol penggunaan telfon genggam atau dengan kata lain orang tersebut mengalami *mobile phone addict*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat *mobile phone addict* pada mahasiswa dengan metode kuantitatif korelasional dengan sampel berjumlah 150 mahasiswa dengan rincian 50 mahasiswa berasal dari Universitas Negeri Malang, 50 mahasiswa berasal dari Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim dan 50 mahasiswa berasal dari Universitas Brawijaya Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara loneliness dengan *mobile phone addict*. artinya semakin tinggi tingkat loneliness maka akan semakin tinggi pula tingkat *mobile phone addict*. begitupun sebaliknya semakin rendah tingkat loneliness maka akan semakin rendah pula tingkat *mobile phone addict*.

Hal ini senada dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Wardayanti (2019) tentang *Problematic Internet Use* adalah dampak negatif dalam penggunaan internet. Penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara Kesepian dan *Problematic Internet Use* Pada Mahasiswa Pengguna *Facebook*. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 96 mahasiswa pengguna Facebook di UINSA berusia 18 – 21 tahun. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dengan teknik analisis korelasi *spearman rho*. Hasil penelitian

menunjukkan nilai korelasi $p = 0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kesepian dan *Problematic Internet Use* Pada Mahasiswa Pengguna *Facebook*. Artinya apabila semakin tinggi tingkat kesepian pada mahasiswa, maka *problematic internet use* pada mahasiswa juga akan semakin tinggi.

Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Garvin (2019) yang menyebutkan bahwa Remaja yang berada pada masa emosi yang labil mudah mengalami kesepian. Ketika remaja mengalami kesepian dan tidak terfasilitasi untuk berinteraksi secara sosial, maka remaja akan mengalihkan kebutuhan interaksi sosialnya kepada media internet. Hal inilah yang kemudian dianggap dapat memicu *problematic internet use* pada remaja. Partisipan sebanyak 588 remaja (55,8% perempuan) berusia 14–18 tahun. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa kesepian berhubungan secara signifikan dengan *problematic internet use* ($p = 0,000 < 0,05$; $r = 0,356$). Simpulan dari penelitian ini adalah remaja yang kesepian akan lebih rentan terhadap *problematic internet use*.

Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Sabrina (2019) untuk mengetahui hubungan antara kesepian dengan *cyberloafing* pada tenaga perpustakaan di universitas. penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *nonprobability* sampling melalui teknik *purposive sampling* dengan total keseluruhan sampel adalah 113 tenaga perpustakaan. pengumpulan data dalam penelitian

ini menggunakan alat ukur skala *cyberloafing* untuk mengukur perilaku *cyberloafing* dan *loneliness at work scale* untuk mengukur kesepian. Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan positif antara kesepian dengan *cyberloafing* pada tenaga perpustakaan di universitas. hal ini berarti semakin tinggi kesepian maka semakin cenderung pula *cyberloafing* pada tenaga perpustakaan di universitas. Sedangkan dari faktor organisasi karakteristik pekerjaan menjadi salah satu sumber pemicu terjadinya perilaku *cyberloafing*. Banyak peneliti dalam literatur perilaku organisasi menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan berhubungan dengan perilaku karyawan. Karakteristik pekerjaan merupakan perwujudan atau implementasi dari gradasi keterlibatan seorang karyawan dalam interaksinya dengan pekerjaan secara menyeluruh. Hasil-hasil atau output yang diharapkan dari keberhasilan pelaksanaan aspek-aspek karakteristik pekerjaan ini menurut Hackman dan Oldham antara lain adalah motivasi *intrinsik* yang tinggi, kualitas kerja yang baik, tingkat absensi dan keluar masuk atau *turnover* karyawan yang rendah, serta kepuasan kerja (Saputra, 2004 : 3). Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah, memungkinkan pegawai terlibat dalam kegiatan *cyberloafing*, ketika karyawan tidak puas terhadap pekerjaannya, maka karyawan akan dengan sengaja melakukan perilaku *cyberloafing* (Vitak *et al*, dalam Safitri, 2020 : 3). Maka dari itu peran dari karakteristik pekerjaan sangat penting guna membangun motivasi *instrinsik* pada diri

karyawan yang akan berdampak pada rendahnya perilaku *cyberloafing* pada karyawan. Selain itu, organisasi juga dapat menjadi salah satu untuk melakukan *cyberloafing* salah satu diantaranya adalah karakteristik pekerjaan (Ozler & Polat, dalam Hurriyati 2017 :78)

Menurut teori karakteristik pekerjaan Hackman dan Oldham, sebuah pekerjaan dapat melahirkan tiga keadaan psikologis dalam diri seorang karyawan yakni mengalami makna kerja, memikul tanggung jawab akan hasil kerja, dan pengetahuan akan hasil kerja. Akhirnya, ketiga kondisi psikologis ini akan mempengaruhi motivasi kerja secara internal, prestasi kerja, kepuasan kerja, ketidakhadiran dan perputaran karyawan. Keadaan psikologis kritis ini dipengaruhi oleh dimensi inti dari sebuah pekerjaan yang terdiri dari: keragaman keahlian, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik (Lumban, 2010 :145).

Keragaman keahlian atau *skill variety* yaitu tingkatan dimana pekerjaan memerlukan berbagai kegiatan yang berbeda dalam melakukan pekerjaan yang melibatkan sejumlah keterampilan yang berbeda. Werther & Davis (1993) mengungkapkan bahwa pekerjaan yang memiliki variasi yang sedikit akan menimbulkan kebosanan dan dapat menimbulkan kelelahan yang berujung pada kesalahan dalam melakukan pekerjaan. *Cyberloafing* mempunyai dampak positif yang dapat memberikan bantuan kepada karyawan saat mereka merasa bosan, lelah, ataupun stres (Vitak, dkk.,2011). Dari penjelasan di atas

maka dapat disimpulkan bahwa keberagaman keahlian atau *skill variety* memiliki pengaruh terhadap *cyberloafing* (Pane, 2015 :23).

Identitas tugas atau *task identity* adalah tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan penyelesaian secara “seluruh” atau sebagian yang dapat diidentifikasi yaitu melakukan pekerjaan dengan adanya proses dari awal hingga akhir dengan hasil yang terlihat. seseorang yang memiliki sikap positif terhadap identitas tugas nya maka akan semakin berorientasi dibidang pekerjaannya dan akan menekuni tugasnya dan konsentrasi dalam bekerja, bertanggungjawab disertai perasaan senang sampai diperoleh hasil yang memuaskan dengan kualitas yang tinggi dan dia akan berusaha semaksimal mungkin untuk mengembangkan diri agar mencapai prestasi tinggi dalam perusahaan (Lumbanraja, 2010 :143). Lim dan Chen (2012) menyatakan bahwa kegiatan *cyber* yang dilakukan karyawan ditempat kerja menggunakan waktu produktif dan dapat membuat karyawan tidak menyelesaikan tuntutan pekerjaannya yang berdampak pada penundaan pekerjaan, dan penurunan produktivitas. Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa *task identity* memiliki pengaruh terhadap *cyberloafing* (Pane, 2015 :24).

Menurut Robbins (Lumbanraja, 2010 : 144) bahwa signifikansi tugas atau tingkat pentingnya tugas adalah tingkatan dimana pekerjaan tersebut memiliki dampak yang substansial terhadap kehidupan atau pekerjaan orang lain. Karyawan mempersepsikan tugas atau

pekerjaannya merupakan hal yang penting (Griffin, 2002). Karyawan yang mempunyai persepsi mengenai larangan etis untuk melakukan *cyberloafing* berhubungan negatif dengan penerimaan *cyberloafing* itu sendiri. Dari penjelasan diatas maka didapat kesimpulan bahwa *task significance* memiliki pengaruh terhadap *cyberloafing*. (Pane, 2015 :24).

Menurut Robbins (Lumbanraja, 2010 : 144) bahwa otonomi adalah sampai sejauh mana karyawan berhak memberikan pendapatnya dalam menentukan jadwal pekerjaan mereka, memilih perlengkapan yang akan mereka gunakan dan memutuskan prosedur yang harus diikuti. Pekerjaan yang memberikan kebebasan dan ketentuan prosedur yang harus dilakukan karyawan akan membuatnya lebih bertanggungjawab akan hasil dari pekerjaannya, sehingga karyawan memiliki kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya tersebut (Hackman & Oldham, 2005). Hal ini sejalan dengan penelitian Fichtner & Strader (2014) yang menemukan bahwa karyawan yang menikmati pekerjaannya akan menghabiskan lebih banyak waktu untuk terlibat dalam *non-work-related computing* atau yang biasa dikenal dengan istilah *cyberloafing*, dari pada karyawan yang tidak menikmati kerja. Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa *autonomy* memiliki pengaruh terhadap *cyberloafing* (Pane, 2015 :25).

Robbins (Lumbanraja, 2010 : 144), menyatakan bahwa umpan balik atau *feedback* adalah sampai sejauh mana karyawan menerima informasi yang mengungkapkan seberapa baik mereka melaksanakan tugas pada saat bekerja. Semakin tinggi skor pencapaian karakteristik pekerjaan, maka pekerjaan menunjukkan kompleksitas yang semakin tinggi, yang berarti semakin memberi tantangan dan semakin kuat menentukan potensi bahwa pekerjaan itu sendirilah yang menciptakan motivasi internal, meningkatkan pertumbuhan dan kepuasan kerja serta menambah efektivitas kerja. Bassett (1994) mengemukakan bahwa *feedback* merupakan perangkat yang efektif untuk meningkatkan kinerja. Sehingga akan menimbulkan respon terhadap karyawan itu sendiri. Lieberman (2011) menyatakan bahwa respon emosional karyawan terhadap pengalaman kerjanya membuatnya frustrasi akan memunculkan *cyberloafing*. Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa *feedback* memiliki pengaruh terhadap *cyberloafing* (Pane, 2015 :26).

Menurut Schaufeli, *et al.* (dalam Noor & Kasmir 2015: 157), karyawan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka ketika karyawan percaya bahwa pekerjaan mereka bermakna dengan keterlibatannya dalam pekerjaan tersebut. Hal ini sebagian ditentukan oleh karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan tersebut diharapkan dapat meningkatkan perilaku positif (misalnya, prestasi kerja) dan

hasil dari sikap (misalnya, kepuasan kerja) dan menurunkan hasil dari perilaku negatif (misalnya, absensi).

Penelitian Ozler dan Polat (dalam Yudiansyah 2019: 7) mengidentifikasi bahwa karakteristik pekerjaan tertentu dapat menyebabkan karyawan terlibat perilaku *cyberloafing*. Menurut Gitosudarmo (dalam Chandra, Mulyanto, & Nugroho 2014:313) karakteristik pekerjaan adalah pelaksanaan tugas karyawan yang meliputi wewenang, tanggung jawab serta tugas-tugas yang harus dilakukan, dan juga dapat meningkatkan kepuasan yang individu peroleh dari karakteristik pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Turner dan Lawrence (dalam Wibowo 2013: 92) karakteristik pekerjaan merupakan atribut-atribut tugas yang bersifat khusus yang ada dalam pekerjaan. Gibson dkk menyebutkan bahwa karakteristik pekerjaan tersebut sebagai isi pekerjaan yang merupakan sifat-sifat umum pekerjaan yang dirasakan karyawan sebagai pemegang pekerjaan. Isi pekerjaan penting untuk membedakan antara sifat-sifat objektif dari suatu pekerjaan dan sifat-sifat subjektif dari suatu perusahaan seperti digambarkan dalam persepsi orang yang melaksanakannya, apakah ia merasa sesuai atau tidak dengan isi pekerjaan yang dilaksanakannya.

Menurut Cumming dan Worley (dalam, Akmal & Rislisa 2018: 90). menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan mewakili tiga kondisi psikologis, yaitu adanya pemahaman tentang tugas, tanggung jawab

yang akan dilaksanakan, dan hasil dari pekerjaan. Di saat seseorang merasa cocok dengan pekerjaannya, maka tidak perlu memaksa, menyuap, atau memanipulasi mereka agar bekerja keras untuk menunjukkan kinerja terbaik.

Studi yang dilakukan oleh Arshad, Aftab dan Bukhari (2016) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan mempengaruhi karyawan melakukan perilaku *cyberloafing* di tempat kerja dengan jumlah sampel sebanyak 325 karyawan Pakistan *Telecommunication Company Limited* (PTCL) di Lahore dengan menggunakan teknik *convenience sampling*.

Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Yudiansyah (2019) Keberadaan fasilitas komputer dan internet di tempat kerja dapat memicu individu untuk mengakses internet pada waktu jam kerja dengan tujuan bukan untuk bekerja. Dengan hal ini, dapat mengakibatkan hilangnya produktivitas, pemborosan *bandwidth*, dan tanggung jawab hukum. Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepribadian *big five* (*extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, openness*) dan karakteristik pekerjaan (*skill variety, task identity, task significance, job autonomy, feedback*) terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan. Fokus penelitian ini menggunakan dua tipe perilaku *cyberloafing* yaitu *minor cyberloafing* dan *serious cyberloafing*. Subjek penelitian berjumlah 244 karyawan administrasi UIN Syarif

Hidayatullah Jakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh terhadap kepribadian *big five* dan karakteristik pekerjaan terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan.

Penelitian tersebut juga dikuatkan oleh penelitian dari Putriani (2019) Tujuan dari penelitiannya adalah untuk mengetahui hubungan antara *job characteristic* dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan. Dengan subjek penelitian berjumlah 77 orang yang diambil dengan teknik pengambilan sampel sampling jenuh yang menggunakan semua subjeknya kedalam penelitian . Hasil dari penelitian ini terbukti secara empiris bahwa kedua variabel memiliki hubungan *negative* maka artinnya terdapat hubungan antara *job characteristic* dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan PT TKMA. Semakin besar perilaku *cyberloafing* maka semakin kecil persepsi *job characteristic* karyawan dan semakin kecil persepsi *job characteristic* karyawan maka semakin tinggi perilaku *cyberloafing*.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah dipaparkan dan didukung penelitian sebelumnya, penulis memandang bahwa penelitian ini penting untuk dilakukan.

B. Identifikasi Masalah

Dari penjelasan yang sudah dipaparkan di atas, masalah yang akan menjadi fokus penelitian adalah hubungan *Loneliness* dan Karakteristik Pekerjaan dengan perilaku *Cyberloafing* pada karyawan CV Arya Advertising. *Cyberloafing* itu sendiri adalah ketika karyawan

terlibat dalam aktivitas yang tidak terkait dengan pekerjaan selama jam kerja, seperti: mengirim dan memeriksa email pribadi, menjelajah internet untuk topik-topik non-kerja, memperbarui profil media sosial, mengunduh musik atau film, serta melakukan belanja *online* pribadi. Salah satu contoh dari perilaku *Cyberloafing* ini adalah seperti membuka e-mail yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, *facebook*, *whatsapp*, *youtube* dan lain-lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

Berdasarkan Uraian latar belakang masalah yang menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah faktor individu *loneliness*, faktor organisasi karakteristik pekerjaan dan faktor situasional. Dalam penelitian ini identifikasi masalah yang menjadi fokus penelitian ini meliputi:

1. Tingginya *loneliness* yang dimiliki setiap karyawan CV Arya Advertising
2. Tingkat karakteristik pekerjaan dari setiap karyawan yang masih berada pada kategori rendah yang terdapat pada karyawan CV Arya Advertising
3. Tingginya perilaku *cyberloafing* yang terjadi pada setiap karyawan CV Arya Advertising.

C. Rumusan Masalah

Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah :

- a) Apakah ada hubungan *loneliness* dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan CV Arya Advertising
- b) Apakah ada hubungan karakteristik pekerjaan dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan CV Arya Advertising
- c) Apakah ada hubungan *loneliness* dan karakteristik pekerjaan dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan CV Arya Advertising

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

- a) Hubungan *loneliness* dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan CV Arya Advertising.
- b) Hubungan karakteristik pekerjaan dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan CV Arya Advertising.
- c) Hubungan *loneliness* dan karakteristik pekerjaan dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan CV Arya Advertising.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis :

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat pada ilmu Psikologi dan khususnya pada Psikologi Industri dan Organisasi, mengenai hubungan *loneliness* dan karakteristik pekerjaan, dengan perilaku *cyberloafing*.

- b. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan bagi peneliti-peneliti berikutnya yang ingin menggali lebih dalam tentang *cyberloafing* khususnya di organisasi ataupun perusahaan

Manfaat Praktis :

- a. Bagi perusahaan tempat dilakukan penelitian. Dapat dijadikan masukan dalam melakukan *monitoring*, pengawasan, serta melakukan penerapan *reward* dan *punishment* agar perilaku *cyberloafing* bisa di antisipasi dan diminimalisir di lingkungan kerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Perilaku *Cyberloafing*

1. Pengertian Perilaku *Cyberloafing*

Menurut Lim (dalam Wicaksana, 2019: 17) *Cyberloafing* merupakan segala tindakan sadar yang dilakukan oleh karyawan untuk mengakses web, mengirim, dan menerima pesan elektronik yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya dengan menggunakan akses internet organisasi dan dilakukan dalam jam kerja. Aktivitas *non-work* yang dimaksud adalah aktivitas mengecek *e-mail* personal ataupun mengunjungi situs internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Kegiatan *cyber (browsing dan emailing)* yang dilakukan pada saat bekerja dapat mengalihkan karyawan dari menyelesaikan pekerjaan mereka dan menghasilkan penggunaan waktu yang tidak produktif sehingga kegiatan *cyberloafing* termasuk dalam bentuk penyimpangan kerja Lim & Chen (dalam Hurriyati, 2017: 76).

Menurut Askew (dalam Putriani, 2019: 17) menyatakan bahwa *cyberloafing* adalah ketika karyawan diminta untuk benar benar bekerja namun karyawan tersebut terlibat dalam kegiatan lain seperti *chatting*, membuka *facebook*, dan menonton video di *Youtube*. *Cyberloafing* adalah perilaku karyawan dalam menggunakan berbagai jenis komputer (seperti *desktop, cellphone, tablet,ipad*) baik milik pribadi maupun

perusahaan pada jam kerja untuk kegiatan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (Askew, dalam Tanjung dkk, 2019: 118).

Menurut Blanchard dan Henle (dalam Hurriyati, 2017: 76), *cyberloafing* merupakan penggunaan akses internet dan penggunaan *email* secara disengaja untuk tujuan pribadi yang tidak berkaitan dengan pekerjaan oleh karyawan pada jam kerja. Arti dari *Cyberloafing* adalah perilaku yang muncul ketika seorang karyawan non-telekomunikasi menggunakan komputer jenis apa saja (*desktop, smartphone, tablet*) di tempat kerja untuk aktivitas *non-destruktif* namun juga tidak dinilai berhubungan dengan pekerjaan oleh atasannya.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka disimpulkan bahwa *cyberloafing* merupakan perilaku karyawan dalam menggunakan internet untuk melakukan pekerjaan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaannya pada saat jam kerja dengan menggunakan fasilitas yang disediakan perusahaan.

2. Aspek-Aspek Perilaku *Cyberloafing*

Blanchard dan Henle (dalam Ardilasari&Firmanto, 2017: 23) membagi *cyberloafing* menjadi 2 aspek yaitu :

- a) *Minor Cyberloafing* yaitu tipe pegawai terlibat dalam berbagai bentuk perilaku penggunaan internet umum yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Contohnya adalah mengirim dan menerima *email* pribadi, mengunjungi situs olahraga, memperbarui status jejaring sosial (seperti *facebook* dan *twitter*), serta berbelanja *online*. Dengan

kata lain, *minor cyberloafing* mirip dengan perilaku umum lain yang tidak sepenuhnya ditoleransi di tempat kerja, seperti mengangkat telfon pribadi atau mengobrol hal-hal yang bersifat pribadi saat sedang bekerja.

- b) *Serious Cyberloafing* yaitu tipe pegawai terlibat dalam berbagai bentuk perilaku penggunaan internet yang bersifat lebih berbahaya karena bersifat melanggar norma instansi dan berpotensi ilegal. Contohnya adalah judi *online*, mengelola situs milik pribadi, serta membuka situs yang mengandung pornografi.

Menurut Lim dan Chen (dalam Hurriyati 2017:) membagi *cyberloafing* dalam 2 aspek yaitu :

- a) *Emailing Activities* (Aktivitas Email) .Tipe *cyberloafing* ini mencakup semua aktivitas penggunaan email yang tidak berkaitan dengan pekerjaan (tujuan pribadi) saat jam kerja. Contoh perilaku dari tipe *cyberloafing* ini adalah memeriksa, membaca, maupun menerima email pribadi.
- b) *Browsing Activities* (Aktivitas Browsing). Tipe *cyberloafing* ini mencakup semua aktivitas penggunaan akses internet perusahaan untuk *browsing* situs yang tidak berkaitan dengan pekerjaan saat jam kerja. Contoh perilaku dari tipe *cyberloafing* ini adalah *browsing* situs olahraga, situs berita, maupun situs khusus dewasa.

3. Faktor-Faktor Perilaku Cyberloafing

Menurut Ozler & Polat (dalam Juwita, 2018 hal 12), 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.

a) Persepsi dan Sikap

Individu yang memiliki sikap positif terhadap komputer lebih mungkin menggunakan komputer kantor untuk alasan pribadi. Selain itu, terdapat hubungan yang positif antara sikap mendukung terhadap *cyberloafing* dengan perilaku *cyberloafing*.

b) Sifat Pribadi

Perilaku individu pengguna internet akan menunjukkan berbagai motif psikologis yang dimiliki oleh individu tersebut. *Trait* pribadi seperti *shyness* (rasa malu), *loneliness* (kesepian), *isolation* (isolasi), kontrol diri, harga diri, dan *locus of control* mungkin dapat mempengaruhi bentuk penggunaan internet individu. Bentuk penggunaan internet yang dimaksud adalah kecenderungan individu mengalami kecanduan atau penyalahgunaan internet.

c) Kebiasaan dan Adiksi Internet

Kebiasaan mengacu pada serangkaian situasi-perilaku otomatis sehingga terjadi tanpa disadari atau tanpa pertimbangan untuk merespon isyarat -isyarat khusus di lingkungan . Lebih dari 50% perilaku media diperkirakan merupakan sebuah kebiasaan.

d) Faktor Demografis

Beberapa faktor demografis seperti status pekerjaan, persepsi otonomi di dalam tempat kerja, tingkat gaji, pendidikan, dan jenis kelamin merupakan prediktor penting dari *cyberloafing*.

e) Keinginan untuk Terlibat, Norma Sosial, dan Kode Etik Personal

Persepsi individu mengenai larangan terhadap *cyberloafing* berhubungan negatif dengan penerimaan terhadap *cyberloafing* itu sendiri. Namun sebaliknya, hal itu berhubungan positif dengan keinginan seseorang untuk melakukan *cyberloafing*. Selain itu, keyakinan normatif individu (misalnya, *cyberloafing* itu tidak benar secara moral) mengurangi keinginan untuk terlibat dalam perilaku *cyberloafing*.

2) Faktor Organisasi

Faktor organisasi juga dapat menentukan kecenderungan pegawai untuk melakukan *cyberloafing*, Beberapa faktor organisasi tersebut yaitu :

a) Pembatasan Penggunaan Internet

Perusahaan dapat membatasi penggunaan komputer saat bekerja melalui kebijakan perusahaan atau pencegahan penggunaan teknologi di kantor. Hal ini dapat mengurangi kesempatan karyawan menggunakan internet untuk tujuan pribadi.

b) Hasil yang Diharapkan

Ketika karyawan memilih *online* untuk tujuan pribadi saat bekerja, ia memiliki harapan tertentu bahwa perilaku itu dapat memenuhi kebutuhannya dan dapat membuat dirinya terhindar dari konsekuensi negatif .

c) Dukungan Manajerial

Dukungan manajerial terhadap penggunaan internet saat bekerja tanpa menjelaskan bagaimana menggunakan fasilitas tersebut malah dapat meningkatkan penggunaan internet untuk tujuan pribadi. Dukungan ini dapat disalahartikan oleh karyawan sebagai sebuah dukungan terhadap semua tipe penggunaan internet, sehingga memunculkan perilaku *cyberloafing*.

d) Pandangan Rekan Kerja tentang Norma *Cyberloafing*

Karyawan melihat rekan kerjanya sebagai *role model* (panutan) dalam organisasi, sehingga perilaku *cyberloafing* ini dipelajari dengan mengikuti perilaku yang dilihatnya dalam lingkungan organisasi. Individu yang mengetahui bahwa rekan kerjanya juga melakukan *cyberloafing*, akan lebih mungkin untuk melakukan *cyberloafing*.

e) Sikap Kerja Karyawan

Perilaku *cyberloafing* merupakan respon emosional karyawan terhadap pengalaman kerja yang membuatnya *frustrasi, sehingga dapat diterima bahwa sikap kerja mempengaruhi cyberloafing*. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa karyawan lebih mungkin terlibat dalam perilaku menyimpang ketika memiliki sikap kerja yang tidak menyenangkan. Seperti ketidakadilan, komitmen kerja, kepuasan kerja dan karakteristik pekerjaan.

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. 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.

Dari uraian mengenai faktor-faktor perilaku *cyberloafing* di atas, maka peneliti berfokus pada faktor individual dan faktor organisasi yaitu *loneliness* dan juga kepuasan kerja.

4. Karakteristik Perilaku *Cyberloafing*

Menurut Zhang dkk (dalam Hurriyati & Suranta 2018: 83) ada 3 karakteristik perilaku *cyberloafing* diantaranya :

- a) Perilaku *cyberloafing* tidak terlihat seperti perilaku *loafing* (kegiatan yg membuang waktu) lainnya. Pelaku cenderung susah diidentifikasi apakah sedang melakukan hal tersebut atau tidak. Karena pelaku dapat melakukan aktivitas *cyberloafing* tanpa harus meninggalkan meja kerjanya contohnya *browsing*, *chatting*, dan sebagainya.
- b) Kegiatan tersebut menyebabkan kerugian yang serius pada produktifitas pegawai.
- c) Kegiatan tersebut mengurangi keuntungan dan manfaat dari perusahaan atau organisasi..

5. Dampak Perilaku *Cyberloafing*

Menurut Blanchard & Henle (dalam dalam Ardilasari & Ari firmanto 2017: 24) perilaku *cyberloafing* di tempat kerja terdapat beberapa dampak, yakni:

- 1) Kreativitas yang meningkat.
- 2) Mengurangi produktivitas dapat membuat pegawai menggunakan metode lain dalam melalaikan tugas dengan teknologi *modern* tanpa harus terlihat keluar masuk ruangan, dan terlihat aktif sepanjang jam kerja di depan komputer.
- 3) Degradasi kinerja sistem komputer dan jaringan internet instansi yang berlebihan dapat menyebabkan kelebihan sumberdaya komputasi dan efek selanjutnya adalah menurunkan *badwidth* atau kecepatan akses internet.
- 4) *Cyberloafer* berpotensi untuk memunculkan masalah kriminal hukum lainnya seperti pelecehan (misalnya, *email* lelucon seorang pegawai yang mengandung seks atau rasis), pelanggaran hak cipta (misalnya pegawai menggunakan seorang pekerja yang memberitakan kebohongan tentang seorang atasan di *chat room*), dan melalaikan pekerjaan.

B. LONELINESS

1. Pengertian *Loneliness*

Menurut Taylor, Peplau, & Sears (dalam Aryono & Dani 2019: 73) Kesepian atau dikenal dengan istilah *loneliness* diartikan sebagai suatu kondisi afek yang merasa kehilangan dan tidak puas yang merupakan akibat dari ketidaksesuaian jenis hubungan sosial. *Loneliness* merupakan perasaan sepi, tidak nyaman yang bersifat subjektif yang diakibatkan karena ada perubahan dalam kehidupan sosial seseorang.

Menurut Brehm & Kassin (dalam Wardayanti 2019: 19) *Loneliness* atau kesepian adalah suatu perasaan kehilangan dan ada rasa ketidakpuasan yang diperoleh dari adanya ketidakcocokan antara hubungan sosial yang kita miliki dengan hubungan sosial yang kita inginkan. Baron (dalam Wardayanti 2019: 19) mengungkapkan bahwa kesepian merupakan kehidupan yang kita jalani tanpa melakukan suatu hubungan, tidak memiliki keinginan untuk menjalin hubungan sosial yang akrab dengan orang lain. Kesepian diasosiasikan dengan berbagai perasaan seperti kesedihan, rasa ketidakpuasan, depresi, kecemasan dan rasa tidak bahagia

Menurut Gierveld, dkk. (dalam Dini & Indrijati 2014: 32), kesepian adalah situasi yang dialami oleh seseorang dimana ia merasakan hubungan yang kurang menyenangkan dan tidak diterima ke dalam sebuah hubungan yang diinginkan. Menurut Baron dan Byrne (dalam Nazmi, 2017: 451) menyatakan kesepian adalah keadaan emosi

dan kognitif yang tidak bahagia yang diakibatkan oleh hasrat akan hubungan akrab yang tidak tercapai, ketika seseorang merasa kekurangan dan tidak puas atas hubungan yang dimilikinya maka akan kesepian.

Perlman dan Peplau (dalam, Agusti & Leonardi 2015: 11) mengungkapkan bahwa kesepian merupakan pengalaman tidak menyenangkan yang terjadi ketika jaringan seseorang dalam hubungan sosialnya secara signifikan mengalami kekurangan baik secara kuantitas atau kualitas. Menurut Pinquart (dalam Nasir dkk 2016: 153) Kesepian atau *loneliness* merupakan salah satu perasaan negatif yang mampu memberikan kesan terhadap kesejahteraan individu. Kesunyian biasanya menggambarkan rasa ingin bersendirian atau ingin mengasingkan diri dari pada orang lain.

Menurut Misyaroh (2016) Kesepian terjadi ketika adanya ketidaksesuaian antara apa yang diharapkan seseorang dan kenyataan dari kehidupan interpersonalnya, sehingga seseorang menjadi sendiri dan kesepian. Selanjutnya, kesepian akan disertai dengan berbagai emosi negatif seperti depresi, kecemasan, ketidak bahagiaan, ketidak puasa, menyalahkan diri sendiri dan malu.

Menurut beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *loneliness* adalah keadaan dimana ketika seseorang memiliki kualitas hubungan sosial yang kurang bermakna, dan adanya ketidaksesuaian

antara yang diharapkan dan kenyataan dari kehidupan interpersonalnya sehingga memicu perasaan-perasaan negatif.

2. Aspek-Aspek *Loneliness*

Menurut Perlman & Peplau (dalam Putrisyani 2014: 57) Terdapat beberapa aspek *loneliness* yaitu :

1) *Afektif*

Kesepian adalah bentuk pengalaman yang kurang menyenangkan, seperti depresi, ketidakpuasan, kecemasan, kebosanan, permusuhan, marah, menutup diri, merasa hampa, aneh, kurang bahagia, pesimis.

2) *Motivasi dan Kognitif*

Loneliness dapat berdampak meningkatkan motivasi bersosialisasi, berinteraksi atau kontak interpersonal agar memperbaiki hubungan sosial atau malah menurunkannya. *Loneliness* menurunkan motivasi karena dapat menciptakan keputusan dan perasaan sia-sia, kehilangan makna hidup, sikap apatis, lemah, dan kecemasan. Motivasi ini dapat meningkat dan menurun secara bergantian sehingga kurang stabil. Motivasi kesepian juga menekankan proses *kognitif*, seperti kewaspadaan dalam menjalani hubungan interpersonal. Bentuk kesepian dalam proses *kognitif*, seperti sangat *sensitif*, membesarkan niat bermusuhan atau kasih sayang orang lain, kesadaran diri tinggi, dan kurang konsentrasi terutama dalam mengerjakan tugas.

3) Perilaku

Loneliness pada individu terlihat dari dirinya menciptakan kecemasan dan depresi, kurang tegas dan asertif, serta kurang terbuka perihal masalah yang dihadapinya kepada orang lain.

4) Sosial dan medis

Aspek ini seringkali dikaitkan dengan motivasi dan kognitif. *Loneliness* menimbulkan berbagai masalah sosial seperti bunuh diri, *alcoholisme*, dan berbagai penyakit serius yang menyebabkan kematian. Kesepian juga menyebabkan gejala psikomatis seperti sakit kepala, nafsu makan yang buruk dan merasa lelah, kecemasan, serta harga diri rendah.

Perlman dan Peplau (dalam Budiana 2018 : 35) juga membagi *loneliness* menjadi dua tipe, yakni:

- a. *Loneliness* emosional, merupakan jenis *loneliness* yang terjadi ketika seseorang tidak memiliki figur *attachment* yang intim, seperti yang mungkin diberikan oleh orang tua kepada anak-anak mereka atau orang dewasa dengan pasangannya atau teman dekat
- b. *Loneliness* sosial ialah merupakan jenis *loneliness* yang terjadi ketika seseorang tidak memiliki rasa integrasi sosial atau keterlibatan masyarakat yang mungkin disediakan oleh jaringan teman-teman, tetangga, atau rekan kerja.

Pendapat lain mengenai aspek aspek kesepian juga diungkapkan oleh Bruno (dalam Wardayanti 2019: 21) yang memiliki delapan aspek antara lain :

1) Isolasi

Individu mengalami keadaan dimana dia memiliki rasa tersisih atau tersingkan dari nilai-nilai dan tujuan dalam bermasyarakat. Hal hal seperti *agresivitas*, menang atas suatu hal, manipulasi yang dapat memicu munculnya rasa isolasi.

2) Penolakan

Penolakan merupakan kondisi individu dimana dirinya merasa diusir, dihadang dan tidak diterima oleh lingkungan sekitarnya. Individu yang mengalami kesepian merasa bahwa dirinya diabaikan dan tidak diterima meski dia tengah berada pada keramaian.

3) Merasa disalahi mengerti

Kondisi individu dimana dirinya merasa seakan selalu disalahkan dan tidak ada gunanya oleh lingkungan. Individu yang mengalami perasaan salah dimengerti akan menyebabkan perasaan tidak percaya diri, memiliki rasa rendah diri dan merasa dirinya tidak dapat meakukan apapun.

4) Perasaan tidak. dicintai

Individu memiliki keadaan bahwa dirinya tidak memperoleh rasa kasih dan sayang, merasa bahwa dirinya tidak dihormati, tidak

ada yang memperlukannya dan merasa bahwa tidak ada yang mencintai yang menjauhkan dari pertemanan, kerjasama dan perahabatan.

5) Tidak mempunyai sahabat

Individu merasa bahwa dia hidup sendiri karena tidak memiliki orang lain yang selalu ada di sebelahnya, baik hubungan pertemanan, persahabatan, kekasih serta keluarga, sehingga merasa dia tidak mampu untuk berbagi.

6) Malas membuka diri

Individu mengalami suatu kondisi bahwa dirinya tidak ada keinginan untuk menjalin hubungan dengan orang lain, merasa takut dilukai dan terluka oleh orang lain.

7) Bosan.

Kondisi saat individu memiliki perasaan jenuh, tidak ada suatu yang membuatnya tertarik dan senang, berperasa bahwa dirinya tidak kuat, dan orang yang bosan adalah orang yang tidak bersyukur dan merasakan kenikmatan dengan keadaannya.

8) Gelisah.

Kondisi dimana individu selalu merasakan kekhawtiran atau keresahan, tidak ada kenyamanan dan kondisi tentram dalam hati, sehingga ada perasaan bimbang, tidak senang dan selalu cemas.

3. Tipe-Tipe *Loneliness*

Menurut Perlman dan Peplau (dalam Budiana 2018: 35) juga membagi *loneliness* menjadi dua tipe, yakni:

- 1) *Loneliness* emosional, merupakan jenis *loneliness* yang terjadi ketika seseorang tidak memiliki figur *attachment* yang intim, seperti yang mungkin diberikan oleh orang tua kepada anak-anak mereka atau orang dewasa dengan pasangannya atau teman dekat.
- 2) *Loneliness* sosial ialah merupakan jenis *loneliness* yang terjadi ketika seseorang tidak memiliki rasa integrasi sosial atau keterlibatan masyarakat yang mungkin disediakan oleh jaringan teman-teman, tetangga, atau rekan kerja.

Murphy & Kupshik (dalam Budiana 2018: 35) membedakan tiga jenis kesepian yaitu:

- 1) *Loneliness* sementara termasuk suasana hati yang singkat dan merasakan kesepian sesekali saja. *Loneliness* atau kesepian ini hanya berlangsung antara beberapa menit atau jam dan gejalanya tidak berat.
- 2) *Loneliness* transisional atau situasional yakni *Loneliness* atau kesepian yang melibatkan seseorang yang memiliki suatu hubungan yang memuaskan dengan orang lain sampai adanya perubahan yang terjadi dalam hubungan tersebut. Contohnya perceraian, pindah rumah dan lain sebagainya. Kesepian ini dapat menjadi pengalaman yang menyedihkan.

- 3) *Loneliness* kronis dapat terjadi ketika seseorang kurang memiliki hubungan yang memuaskan berlangsung dua tahun atau lebih dan tidak dikarenakan suatu peristiwa traumatis. *Loneliness* atau kesepian situasional yang berlangsung cukup lama dapat menjadi kronis.

4. Faktor-Faktor *Loneliness*

Menurut Brehm dkk (dalam Wardayanti 2019: 23) Terdapat empat perihai suatu yang bisa menyebabkan seseorang terkena rasa kesepian atau *loneliness* antara lain:

- 1) Ketidakadekuatan saat individu memiliki yakni hubungan seseorang yang tidak adekuat akan menyebabkan seseorang tidak puas akan hubungan yang dimiliki. Ada banyak alasan seseorang merasa tidak puas dengan hubungan yang dimiliki, merasa tidak puas dengan hubungan yang tidak adekuat.
- 2) Adanya perubahan pada keinginan yang diinginkan individu pada suatu hubungan. Kesepian atau *loneliness* juga dapat muncul karena terjadi perubahan terhadap apa yang diinginkan seseorang dari suatu hubungan. Pada saat tertentu hubungan sosial yang dimiliki seseorang cukup memuaskan. Sehingga orang tersebut tidak mengalami *loneliness*. Tetapi di saat lain hubungan tersebut tidak lagi memuaskan karena orang itu telah merubah apa yang diinginkannya dari hubungan tersebut.
- 3) *Self-esteem*, Kesepian atau *loneliness* memiliki hubungan dengan harga diri yang, rendah. Secara sosial orang yang punya harga diri

rendah akan selalu tidak nyaman pada lingkungannya, sehingga timbul lah kondisi orang yang mengidap kesepian menjauhkan diri dari lingkungan sosialnya secara terus menerus.

- 4) Keberhasilan seseorang ketika menjalin suatu hubungan yang diinginkan didapat dari sikap interpersonalnya. Individu yang mengalami kesepian akan selalu berfikir negatif terhadap orang lain, tidak adanya kepercayaan terhadap orang lain, tidak suka, dan selalu menilai sikap seseorang secara negatif, dan berpegang pada kondisi yang ingin selalu bermusuhan.

5. Dimensi-Dimensi *Loneliness*

Dimensi loneliness Peplau & Perlman, 1984 (dalam Nugroho, 2018: 30) mengungkapkan tiga jenis *loneliness* yang biasa terjadi pada individu :

- a. *Positivity-Negativity*. Moustakas (dalam Peplau & Perlman, 1984) dia membedakan antara *existential loneliness* dan *anxiety loneliness*. Menurut Moustakas, *existential loneliness* adalah bagian yang tidak terelakkan dari pengalaman manusia, yang melibatkan periode konfrontasi diri dan merupakan jalan bagi perkembangan diri. *Existential loneliness* dapat menyebabkan pengalaman positif yaitu penciptaan yang penuh kemenangan. Sebaliknya, *anxiety loneliness* adalah pengalaman negatif yang dihasilkan dari keterasingan dasar antara manusia dengan manusia lainnya.

- b. *Social versus emotional loneliness* Weiss (dalam Peplau & Perlman, 1984) membedakan *emotional loneliness* (berdasarkan tidak adanya hubungan pribadi, intim atau keterikatan) berasal dari *social loneliness* (berdasarkan kurangnya "keterhubungan" sosial atau perasaan bermasyarakat). Dia percaya bahwa *emotional loneliness* adalah bentuk isolasi yang sangat menyakitkan. *Social loneliness* dialami sebagai campuran perasaan ditolak atau tidak bisa diterima, bersamaan dengan rasa bosan.
- c. *Chronicity* Young (dalam Peplau & Perlman, 1984) membedakan tiga jenis kesepian. *Transient* atau kesepian sehari-hari, mencakup suasana hati yang singkat dan sesekali. Pengalaman ini belum terlalu memprihatinkan peneliti atau dokter. *Situational* atau kesepian transituasional, melibatkan orang-orang yang telah memuaskan hubungan sampai terjadi perubahan tertentu, seperti perceraian, kehilangan atau pindah ke kota baru. *Chronic loneliness*, terjadi ketika seseorang tidak memiliki hubungan sosial yang memuaskan selama dua tahun atau lebih. Bila kesepian situasional berlanjut dalam waktu lama, penyakit ini bisa menjadi kronis.

A. KARAKTERISTIK PEKERJAAN

1. Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Menurut Robbins dan Judge (dalam Candradewini 2017: 193) Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik. Menurut Schermerhorn bahwa karakteristik pekerjaan merupakan atribut-atribut tugas yang memiliki sifat penting khusus. Menurut Mangkuprawira (dalam, Saragih, 2018: 22) Karakteristik pekerjaan adalah identifikasi beragam dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi dan kepuasan kerja yang menjadi atribut-atribut tugas yang memiliki sifat penting khusus. Atribut dalam karakteristik pekerjaan adalah sikap aspek internal dari kerja itu sendiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggung jawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan.

Menurut Panggabean (dalam, Bangun 2006: 147) mengatakan bahwa karakteristik pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri ia berkaitan dengan cara bagaimana karyawan menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya. Menurut Gibson (dalam, Wibowo 2013: 92) karakteristik pekerjaan sebagai isi dari pekerjaan itu sendiri yang

merupakan sifat-sifat umum pekerjaan yang dirasakan karyawan sebagai pemegang pekerjaan.

Menurut Akmadelita & Kusumaputri (2018: 43) Karakteristik pekerjaan adalah aspek internal dari suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi pekerjaan. Menurut Ivancevich dan Donnelly (dalam Akmal & Rislisa 2018: 89) Karakteristik pekerjaan merupakan isi pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan sebagai pemegang tugas. Perasaan karyawan tersebut dipengaruhi oleh tingkat kemampuan kognitif, kemampuan adaptasi, dan luas perhatian yang dimiliki karyawan.

Karakteristik Pekerjaan menurut Purwaningsih (dalam Handaru, Abdillah, & Waspodo 2013: 242) adalah sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan pekerjaan lainnya yang bersifat khusus dan merupakan inti pekerjaan yang berisikan sifat-sifat yang ada didalam semua pekerjaan serta dirasakan oleh para pekerja, sehingga mempengaruhi perilaku kerja terhadap pekerjaannya.

Hackman dan Oldham (dalam, Pakpahan 2014: 4) menjelaskan *job characteristic* sebagai aspek internal dari suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi pekerjaan. Suatu pekerjaan yang memiliki karakteristik yang menarik bagi karyawan dan menyenangkan untuk dikerjakan dapat menimbulkan motivasi bagi karyawan tersebut. Suatu pekerjaan juga dapat di desain sedemikian rupa supaya dapat memberi motivasi, menghasilkan kepuasan kerja dan produktif bagi

karyawan yang mengerjakannya. *Job characteristic* juga digunakan sebagai bentuk prediksi individu mengenai kondisi tugas yang sesuai dengan pekerjaan mereka, kondisi tugas tersebut meliputi *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy* dan *feedback*.

Menurut Gitosudarmo (dalam Chandra, Mulyanto, & Nugroho 2014: 313) karakteristik pekerjaan adalah pelaksanaan tugas karyawan yang meliputi wewenang, tanggung jawab serta tugas-tugas yang harus dilakukan. Karakteristik pekerjaan dirancang untuk memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup perusahaan.

Morgeson, Garza, dan Campion (dalam Prasetyawati 2018: 25) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan dapat dijelaskan melalui tiga kategori. Pertama adalah motivasi yang menunjukkan bagaimana karakteristik pekerjaan berhubungan dengan reaksi individu terhadap suatu pekerjaan. Kedua, keadaan sosial dimana orang-orang dapat berinteraksi satu sama lain serta memberikan pelayanan dan juga menghasilkan suatu produk. Ketiga adalah elemen *kontekstual* yang dapat mempengaruhi kebutuhan dan perilaku dari individu.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan suatu pendekatan dari desain pekerjaan yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan merancang pekerjaan yang efektif bagi karyawan dan berdampak baik bagi perusahaan itu sendiri.

2. Dimensi-Dimensi Karakteristik Pekerjaan

Hackman dan Oldham (dalam Prasetyawati 2018: 27) membagi karakteristik pekerjaan menjadi lima dimensi, yaitu :

a) *Skill variety*

Sejauh mana pekerjaan membutuhkan kemampuan dan keterampilan dari karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan ataupun tugas. Biasanya pekerjaan yang menuntut berbagai macam keterampilan cenderung dianggap sebagai tantangan dan memiliki makna.

b) *Task identity*

Sejauh mana penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan dapat dilihat hasilnya dan dapat dikenali sebagai hasil kinerja seseorang. Dimensi ini berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk mengidentifikasi pekerjaan dan melaksanakan tugas secara utuh.

c) *Task significance*

Sejauh mana pekerjaan membawa dampak besar bagi pihak lain baik dalam organisasi (misal : atasan-bawahan), dan luar organisasi (misal : konsumen). Signifikansi tugas mampu mempengaruhi pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan.

d) *Autonomy*

Sejauh mana pekerjaan dapat memberikan kebebasan dan kemandirian pada karyawan untuk memilih cara melaksanakan tugas dan juga mengatur jadwal. Otonomi yang dimiliki oleh

karyawan mampu membentuk tanggung jawab dan juga keberanian untuk mengambil suatu keputusan dalam organisasi.

e) *Feedback*

Kondisi dimana karyawan menerima informasi langsung dan jelas mengenai kinerjanya. Pengetahuan tentang hasil dari pekerjaan akan memberikan informasi bagi karyawan untuk dapat memperbaiki kinerjanya dengan cara yang berbeda agar mereka memahami kualitas kerja yang mereka miliki.

Menurut Johari et.al., (dalam Yudiansyah 2019: 37) karakteristik pekerjaan memiliki lima dimensi sebagai berikut :

a) *Skill Variety*

Dimensi ini menggambarkan apakah suatu pekerjaan memerlukan berbagai kegiatan, yang mengharuskan pemegang jabatan untuk menunjukkan sejumlah keterampilan yang berbeda.

b) *Task Identity*

Dimensi ini menggambarkan apakah suatu pekerjaan membutuhkan penyelesaian seluruh bagian pekerjaan yang bisa diidentifikasi, dan melakukan pekerjaan dari awal sampai akhir dengan hasil yang terlihat.

c) *Task Significance*

Dimensi ini menggambarkan tingkat di mana pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kehidupan atau pekerjaan orang lain, baik itu di organisasi langsung atau di lingkungan eksternal.

d) *Job Autonomy*

Dimensi ini menggambarkan apakah suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemandirian, dan kebijaksanaan yang substansial kepada individu dalam merencanakan pekerjaan dan dalam menentukan prosedur yang akan digunakan dalam melaksanakannya.

e) *Feedback*

Dimensi ini menggambarkan cara mendapatkan informasi lengkap mengenai aktivitas dan kualitas kerja yang ditugaskan kepada individu.

D. Penelitian Yang Relevan

1. Dewi Ayu Misyaroh (2016) dengan penelitiannya yang berjudul “Hubungan Antara *loneliness* dengan *Mobile Phone Addict* Pada Mahasiswa Universitas Negeri di Kota Malang”. Hasil penelitian menyebutkan bahwa adanya hubungan yang positif antara *loneliness* dengan *Mobile Phone Addict* yakni dengan nilai $r=0,29$. Sehingga dapat kesimpulan semakin tinggi tingkat *loneliness* maka akan semakin tinggi tingkat *mobile Addict*, begitupun sebaliknya semakin rendah *loneliness* maka akan semakin rendah pula tingkat *mobile Addict* Pada Mahasiswa Universitas Negeri di Kota Malang.
2. Firda Ayu Budiana (2018) dengan penelitiannya yang berjudul “Hubungan Antara *loneliness* Dengan Perilaku *cyberloafing* Pada Karyawan”. Hasil penelitian menyebutkan kedua variabel tersebut

memiliki hubungan yang signifikan dan memiliki sifat hubungan sedang. Berdasarkan hasil koefisien korelasi tersebut dapat diketahui bahwa hubungannya bersifat positif (+) berarti adanya arah hubungan yang searah, artinya semakin positif karyawan merasa *loneliness* maka semakin tinggi perilaku *cyberloafing* pada karyawan. Begitupun sebaliknya, semakin negatif (-) karyawan merasakan *loneliness* maka semakin rendah pula perilaku *cyberloafing* pada karyawan.

3. Reza Yudiansyah (2019) dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepribadian *Big Five* Dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Perilaku *Cyberloafing* Pada Karyawan”. Hasil penelitian menyebutkan ada pengaruh antara karakteristik kepribadian dan karakteristik pekerjaan terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan.
4. Fenny Putriani (2019) dengan penelitiannya yang berjudul “Hubungan *Job Characteristic* Dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Karyawan”. Hasil penelitian menyebutkan bahwa terdapat hubungan antara *job characteristic* dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan. Berdasarkan penelitian yang di peroleh, terbukti secara empiris bahwa kedua variabel memiliki hubungan negative maka artinnnya H_a ditolak dan H_o diterima yang artinya terdapat hubungan antara *job characteristic* dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan PT TKMA. Semakin besar perilaku *cyberloafing* maka semakin kecil persepsi *job characteristic* karyawan dan semakin kecil persepsi *job characteristic* karyawan maka semakin tinggi perilaku *cyberloafing*.

E. Kerangka Berfikir

Di era perkembangan teknologi 4.0 khususnya internet telah banyak membantu hampir seluruh penduduk di dunia untuk saling terhubung antara yang satu dengan yang lainnya, mencari informasi dengan sangat cepat, membuat pekerjaan lebih efektif dan efisien. Internet sudah menjadi bagian yang sangat penting di era sekarang ini karena fungsi dan kegunaannya sangat terasa manfaatnya di kehidupan manusia dari berbagai level.

Kekuatan utama dalam sebuah pekerjaan adalah kekuatan sumber daya manusia atau karyawan itu sendiri. Karyawan merupakan aset perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal ini dikarenakan pada dasarnya karyawan lah yang menjadi pelaku dalam pencapaian tujuan tersebut, Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi menjadi suatu hal yang sangat penting.

Adanya sumber daya yang telah disediakan oleh perusahaan dan ditambah dengan adanya dukungan teknologi saat sekarang ini seperti internet diharapkan karyawan akan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik. Akan tetapi adanya internet juga akan memiliki potensi buruk dalam hal produktivitas dan kinerja karyawan itu sendiri.

Dengan mudahnya mengakses *internet* di zaman sekarang ini dan ditambah dengan adanya fasilitas internet yang diberikan di lingkungan kerja karyawan justru berpotensi meningkatkan kecenderungan negatif karyawan terhadap penggunaan *internet tersebut* sebagai hiburan dan

hal-hal lain di luar pekerjaan. Menurut Hurriyati (2017: 76) menggunakan internet dalam jangka waktu yang lama ditempat kerja juga memiliki pengaruh negatif. Sebagian besar karyawan memikirkan untuk melakukan kegiatan yang berhubungan dengan hobi mereka dan berbagai hiburan menarik lainnya selama beberapa menit seperti mengakses situs sosial (*facebook, twitter, myspace*), mengirim *e-mail* dengan teman dan mengakses berbagai situs lainnya yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Namun demikian, beberapa menit pun waktu yang digunakan karyawan untuk mengakses berbagai situs internet dapat berubah menjadi beberapa jam. Waktu dan sumber daya yang terbuang dapat menjadi sumber masalah bagi organisasi itu sendiri.

Penggunaan internet di saat jam kerja sering disebut dengan *cyberloafing*. *Cyberloafing* adalah tindakan karyawan yang menggunakan akses internet organisasi mereka selama jam kerja untuk tujuan pribadi. Menurut Utama dkk (dalam Hurriyati & Suranta 2018: 83) perilaku *cyberloafing* didefinisikan sebagai tindakan sengaja pegawai menggunakan akses internet perusahaan selama jam kerja untuk mengakses situs serta menerima dan mengirimkan surat elektronik dengan tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan.

Menurut Ugrin (dalam Ramadhan & Sari 2018: 214) lebih jauh perilaku *cyberloafing* ini juga dapat menimbulkan berbagai dampak bagi individu seperti membuang waktu, penurunan produktivitas kerja,

dan potensi dikenai tuntutan hukum akibat penyalahgunaan materi. Hal Senada juga diungkapkan oleh Robbins dan Judge (dalam Erika 2018: 66) meskipun internet telah menciptakan sebuah mekanisme berharga untuk mempercepat komunikasi di dalam dan antar organisasi, serta untuk membantu para karyawan mengakses informasi dengan cepat, internet juga telah menciptakan sebuah sumber potensial untuk mengurangi produktivitas karyawan melalui *cyberloafing*.

Banyak faktor yang menyebabkan individu melakukan perilaku *cyberloafing* diantaranya faktor organisasi, faktor situasional, dan faktor individu. Faktor individu diakui memegang peranan penting dalam mendorong perilaku *cyberloafing* salah satunya adalah *loneliness*. *Loneliness* di artikan sebagai pengalaman subjektif yang tidak menyenangkan dimana kualitas dan kuantitas hubungan sosial seseorang mengalami penurunan secara signifikan. *Loneliness* umum terjadi pada seseorang dimana sebenarnya perasaan tersebut kompleks dan unik pada masing-masing individu.

Individu yang kesepian merasa disingkirkan dan percaya bahwa mereka hanya memiliki sedikit kesamaan dengan orang-orang yang ada disekitar mereka. Perasaan seperti ini yang terkadang di alami oleh karyawan dalam sebuah perusahaan. Sedangkan cara untuk mengatasi kesepian tersebut karyawan cenderung melampiaskannya dengan cara bermain *handphone* dan mengakses internet atau dapat disebut dengan *cyberloafing*. Seseorang yang merasa kesepian cenderung

menghabiskan waktu senggang mereka pada aktivitas yang sendiri, yang sering ditemukan di zaman sekarang salah satunya adalah menggunakan fasilitas internet.

Karyawan yang memiliki rasa *loneliness* yang tinggi makan akan berdampak pada perilaku *cyberloafing* yang juga tinggi. Artinya semakin tinggi tingkat *loneliness* seseorang maka akan tinggi juga perilaku *cyberloafing* nya. Hal ini sesuai dengan beberapa penelitian sebelumnya yang meneliti mengenai hubungan antara *loneliness* dengan perilaku *cyberloafing*.

Sumber dari munculnya perilaku *cyberloafing* itu sesungguhnya tidak hanya dari individu saja, tetapi juga dari faktor organisasi itu sendiri salah satunya adalah karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan adalah *desain* pekerjaan yang memberikan tiga kondisi psikologis dari pemegang jabatan pekerjaan, yaitu kebermaknaan pekerjaan yang dilakukan, tanggung jawab atas hasil kerja, dan pengetahuan tentang hasil pekerjaan yang dilakukan, yang akan menghasilkan hasil yang positif.

Menurut Schaufeli, *et al.* (dalam Noor & Kasmir 2015: 157) karyawan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka ketika karyawan percaya bahwa pekerjaan mereka bermakna dengan keterlibatannya dalam pekerjaan tersebut. Hal ini sebagian ditentukan oleh karakteristik pekerjaan dan akses ke sumber daya yang cukup untuk bekerja secara efektif. Banyak peneliti dalam literatur perilaku organisasi menjelaskan

bahwa karakteristik pekerjaan berhubungan dengan perilaku karyawan termasuk didalamnya perilaku *cyberloafing*. Studi yang dilakukan oleh Arshad dkk (dalam Yudiansyah 2019: 7) juga menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan mempengaruhi karyawan melakukan perilaku *cyberloafing* di tempat kerja.

Karyawan yang memiliki karakteristik pekerjaan yang rendah maka perilaku *cyberloafing* nya akan tinggi. Artinya semakin tinggi karakteristik pekerjaan individu tersebut, maka potensi perilaku *cyberloafing* yang muncul juga akan semakin rendah, begitu juga sebaliknya. Hal ini senada dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa ada hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan perilaku *cyberloafing*.

Berdasarkan uraian diatas maka terdapat keterkaitan antara *loneliness* dan karakteristik pekerjaan dengan perilaku *cyberloafing*. Makin tinggi *loneliness* maka semakin tinggi juga perilaku *cyberloafing*, dan semakin tinggi karakteristik pekerjaan maka akan semakin rendah perilaku *cyberloafing*, begitupun sebaliknya.

F. Kerangka Konsep

1. Hubungan *Loneliness* dengan Perilaku *Cyberloafing*

Prilaku penggunaan fasilitas internet kantor dijam kerja dalam istilah psikologi sering disebut dengan *cyberloafing*. Berdasarkan penjelasan para ahli disimpulkan bahwa Perilaku *cyberloafing* merupakan perilaku karyawan dalam menggunakan internet untuk

melakukan pekerjaan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaannya pada saat jam kerja dengan menggunakan fasilitas yang disediakan perusahaan.

Perilaku *cyberloafing* itu sendiri bisa diatasi dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi munculnya perilaku *cyberloafing* tersebut. Menurut Ozler dan Polat (dalam Ramadhan & Nurtjahjanti 2017: 216) terdapat tiga penyebab individu melakukan *cyberloafing*, yaitu faktor individu, faktor situasional dan faktor organisasi.

Faktor individu diakui memegang peranan penting dalam mendorong perilaku *cyberloafing* (Ramadhan & Sari 2018: 214). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Budiana (2018: 74) bahwa ada hubungan antara *loneliness* dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan. Karyawan yang mengalami kesepian cenderung melampiaskannya dengan cara bermain *handphone* dan mengakses internet atau dapat disebut dengan *cyberloafing* jika melakukannya pada saat jam kerja (Budiana 2018 : 6). Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Kim, La Rose, dan Peng (2009: 451) mengatakan bahwa kesepian dapat menjadikan individu cenderung memilih komunikasi secara tidak langsung dan memakai internet terus menerus.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cahyani, dkk (2015) dan penelitian Wardayanti (2019) menyebutkan bahwa ada hubungan antara *loneliness* dengan *problem internet use*, semakin tinggi kesepian

yang dirasakan seseorang maka semakin tinggi pula *problem internet use* yang dialami. Beragam istilah dan definisi yang digunakan untuk penggunaan internet pribadi yaitu *non-work related computing*, *cyberloafing*, *cyberslacking*, *cyberbludging*, *on-line loafing*, *internet deviance*, *problematic internet use*, *personel web usage at work*, *internet dependency*, *internet abuse*, *internet addiction* dan *internet addiction disorder* (Kim & Bryne, 2011). Kesemuanya mengarah kepada hal yang sama yaitu penggunaan internet, dalam hal ini berfokus pada penggunaan internet ditempat kerja.

2. Hubungan Karakteristik Pekerjaan dengan Perilaku *Cyberloafing*

Kemajuan *teknologi* membawa perubahan yang signifikan dalam kehidupan banyak orang, Internet memberikan kemudahan untuk mencari sumber informasi yang cepat sesuai dengan kebutuhan. Oleh karenanya umum digunakan oleh masyarakat, hampir seluruh kalangan termasuk organisasi atau perusahaan. Di satu sisi, penggunaan jaringan internet sangat menunjang kecepatan kerja, namun di sisi lain bagi pekerja hal tersebut tidak jarang justru menjadi sumber perilaku negatif. Salah satu perilaku yang dianggap negatif dalam menggunakan internet di tempat kerja adalah kecenderungan mengakses situs yang tidak relevan dengan pekerjaan, yang dinamakan *cyberloafing* (Lim, dalam Ramadhan & Sari 2018: 214).

Menurut Askew (dalam, Hurriyati 2017: 77) menyatakan bahwa *cyberloafing* merupakan perilaku yang terjadi ketika karyawan

menggunakan berbagai jenis perangkat komputer (*seperti desktop, cell-phone, tablet*) saat bekerja. *Cyberloafing* dianggap sebagai suatu perilaku kerja yang *counterproductive* oleh beberapa penelitian. Oleh karena itu, bukan hal yang mengejutkan apabila penggunaan internet yang tidak berkaitan dengan pekerjaan serta penundaan pekerjaan ini akan mengarah kepada penurunan produktivitas bagi organisasi.

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. (Ardilasari & Firmanto 2017: 22).

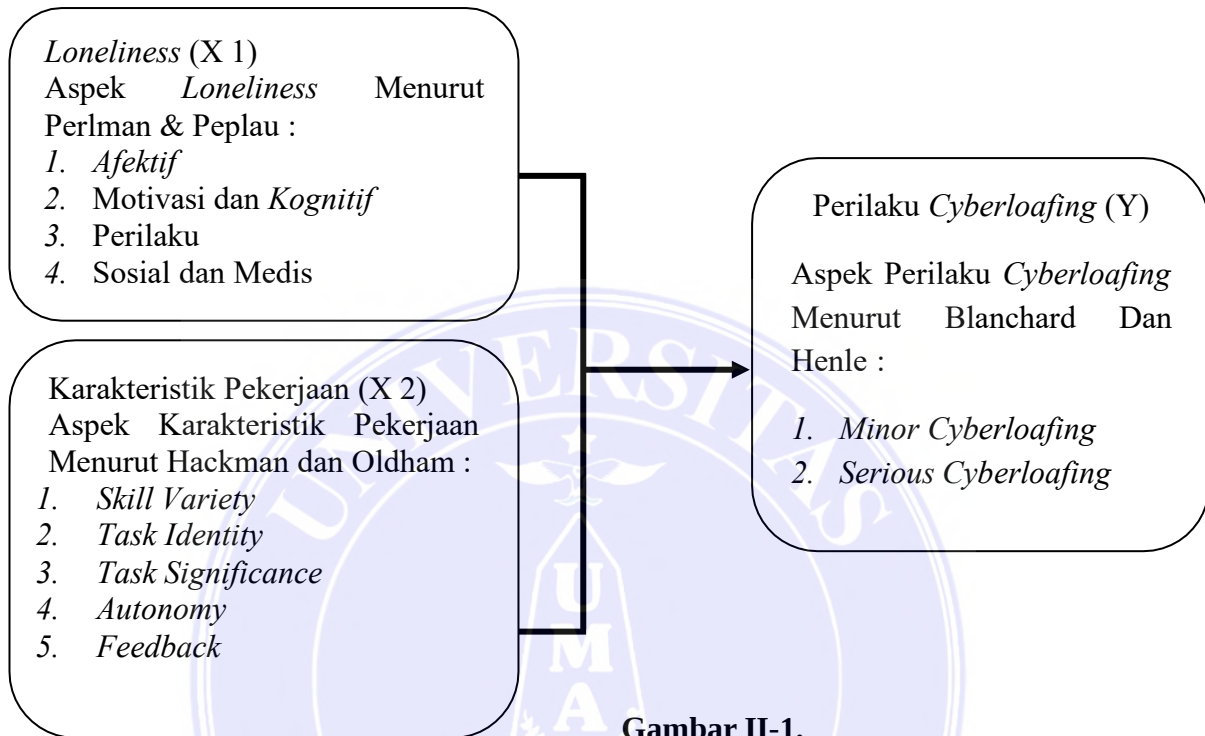
Salah satu faktor organisasi yang menyebabkan munculnya perilaku *cyberloafing* adalah karakteristik pekerjaan. karakteristik pekerjaan dapat menyebabkan *cyberloafing* yang dilakukan karyawan untuk menghilangkan kebosanan dan meningkatkan kreativitas (Vitak, dalam Pane 2015). Karakteristik pekerjaan tertentu dapat menyebabkan individu melakukan *cyberloafing* untuk meningkatkan kreativitas atau menghilangkan kebosanan. Terdapat lima dimensi dalam karakteristik pekerjaan yaitu *skill variety, task identity, task significance, job autonomy*, dan *feedback* (Johari dalam Yudiansyah 2019: 42).

3. Hubungan *Loneliness* dan Karakteristik Pekerjaan dengan Perilaku *Cyberloafing*

Loneliness dan karakteristik pekerjaan sama-sama memiliki hubungan dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan. Karyawan yang memiliki *loneliness* yang tinggi akan cenderung melakukan perilaku *cyberloafing*, begitupun sebaliknya karyawan yang memiliki *loneliness* yang rendah akan terhindar dari perilaku *cyberloafing*. Begitu juga dengan karakteristik pekerjaan, karyawan yang memiliki karakteristik pekerjaan yang tinggi, maka perilaku *cyberloafing* yang muncul akan semakin rendah, begitu juga sebaliknya apabila karyawan yang memiliki karakteristik pekerjaan yang rendah, maka akan cenderung perilaku *cyberloafing* nya juga akan tinggi.

Perilaku *cyberloafing* yang terjadi pada karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor situasional, individu dan organisasi. Faktor individu salah satunya adalah *loneliness*, mereka yang cenderung merasa kesepian akan lebih cenderung memilih komunikasi secara tidak langsung dan memakai internet terus menerus. Sedangkan faktor organisasi yaitu karakteristik pekerjaan juga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan munculnya perilaku *cyberloafing* pada karyawan, karakteristik pekerjaan yang rendah akan memicu karyawan melakukan *cyberloafing*.

Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar II-1.
Konsep Hubungan *Loneliness* dan Karakteristik Pekerjaan Dengan Perilaku *Cyberloafing*
Sumber: diolah oleh Peneliti

G. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Ada hubungan *loneliness* dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan CV Arya Advertising
2. Ada hubungan karakteristik pekerjaan dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan CV Arya Advertising
3. Ada hubungan *loneliness* dan karakteristik pekerjaan dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan CV Arya Advertising

BAB III

METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan *desain* penelitian, tempat dan waktu penelitian, identifikasi dan definisi operasional variabel penelitian, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, prosedur penelitian dan teknik analisis data.

A. Desain Penelitian

Desain penelitian yang dipakai adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2009) metode yang digunakan untuk meneliti populasi dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik yang bertujuan menguji hipotesis yang sudah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2009) penelitian korelasional adalah penelitian yang sifatnya menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Persiapan penelitian ini dilaksanakan di CV Arya Advertising. Waktu penelitian ini dilakukan pada Juli 2020.

C. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel Tergantung/ Terikat (Y) : Perilaku *Cyberloafing*
2. Variabel Bebas/ (X1) : *Loneliness*
3. Variabel Bebas/ (X2) : Karakteristik Pekerjaan

D. Defenisi Operasional

Untuk memperjelas arti variabel-variabel yang diinginkan dalam suatu penelitian, maka perlu dikemukakan batasan atau defenisi secara operasional untuk tiap variabel yang digunakan. Defenisi operasional yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Perilaku *Cyberloafing*

Perilaku *cyberloafing* merupakan perilaku karyawan dalam menggunakan internet untuk melakukan pekerjaan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaannya pada saat jam kerja. Perilaku *cyberloafing* akan diungkapkan berdasarkan aspek-aspek *minor cyberloafing*, dan *serious cyberloafing*.

2. *Loneliness*

Loneliness adalah keadaan dimana ketika seseorang memiliki kualitas hubungan sosial yang kurang bermakna, dan adanya ketidaksesuaian antara yang diharapkan dan kenyataan dari kehidupan interpersonalnya sehingga memicu perasaan-perasaan negatif. *Loneliness* dapat diungkapkan melalui aspek-aspek *afektif*, motivasi dan *kognitif*, perilaku, sosial dan medis.

3. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan suatu pendekatan dari desain pekerjaan yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan merancang pekerjaan yang efektif bagi karyawan dan berdampak baik bagi perusahaan itu sendiri. Karakteristik pekerjaan diungkapkan melalui

dimensi yaitu *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy*, *feedback*.

E. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan individu atau objek yang akan diteliti yang memiliki beberapa karakteristik yang sama (Azwar, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan CV Arya advertising yang berjumlah 70 orang.

Menurut Arikunto (2010:174). Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa sampel adalah bagian populasi yang hendak diteliti dan mewakili karakteristik populasi. Sedangkan yang menjadi sampel adalah 57,4% dari populasi seluruh karyawan CV. Arya Advertising yang berjumlah 40 orang. Dikarenakan 30 orang sudah di gunakan sebagai sampel untuk menguji *tryout* skala penelitian serta sisa sampel yang ada kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya yaitu penelitian populasi (Arikunto, 2010).

F. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode skala psikologis. Model skala yang digunakan adalah skala *Likert* (*Summated-Rating Scale*). Pendekatan ini menuntut sejumlah item pertanyaan yang terdiri dari pertanyaan *favorable* dan *unfavorable*.

Skala ini berbentuk skala *Likert* yang dibuat dalam 4 (empat) alternatif jawaban dengan menghilangkan jawaban netral untuk

mengurangi bias kecenderungan pilihan netral (Mustafa 2009). Skor penilaian diberikan antara nilai 1 (Satu) hingga 4 (empat).

1. Skala Perilaku *Cyberloafing*

Skala ini bertujuan untuk mengukur variabel perilaku *cyberloafing*. Perilaku *cyberloafing* diungkap melalui aspek-aspek perilaku *cyberloafing* menurut Blanchard dan Henle (dalam Ardilasari&Firmanto 2017: 23) yaitu *Minor Cyberloafing* dan *Serious Cyberloafing*. Secara terperinci aspek-aspek tersebut dijabarkan dalam berbagai aitem sebagai mana tertera dalam tabel berikut ini:

Tabel III.1. Blue Print Skala Perilaku *Cyberloafing* Sebelum Uji Coba

No	Aspek	Indikator	No Aitem		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Minor cyberloafing</i>	Menggunakan internet yang tidak berkaitan dengan pekerjaan	2,4,6,8,10 12,14,16	1,3,5,7, 9,11,13	15
2	<i>Serious cyberloafing</i>	Menggunakan internet yang bersifat lebih berbahaya	18,20,22,2 4, 26,28,30	15,17,19,21, 23,25,27,29	15
Total			15	15	30

2. Skala *Loneliness*

Skala ini bertujuan untuk mengukur variabel *loneliness*. *Loneliness* diungkap melalui aspek-aspek menurut Perlman & Peplau (dalam Budiana 2018: 38) yaitu *loneliness* emosional dan *loneliness* sosial. Secara terperinci aspek-aspek tersebut dijabarkan dalam berbagai aitem sebagai mana tertera dalam tabel berikut ini:

Tabel III.2. Blue print skala *loneliness* sebelum uji coba

No	Aspek	Indikator	No Aitem		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Afektif</i>	Perasaan terhadap hubungan yang dimiliki	1,3,5,7	2,4,6,8	8
2	Motivasi dan <i>Kognitif</i>	Pemahaman atau anggapan terhadap orang lain dan kondisi hubungan sosialnya	9,11,13,15	10,12,14,16	8
3	Perilaku	Sering melakukan sesuatu sendiri, dan tidak memiliki teman,	17,19,21,23	18,20,22,24	8
4	Sosial dan Medis	Sering mengalami gejala psikomatis seperti (Sakit kepala, nafsu makan yang buruk dan merasa lelah)	25,27,29	26,28,30	6
Total			15	15	30

3. Skala Karakteristik Pekerjaan

Skala ini bertujuan untuk mengukur Karakteristik Pekerjaan. Karakteristik Pekerjaan diungkap melalui dimensi-dimensi menurut Hackman dan Oldham (dalam Prasetyawati 2018: 27) yaitu *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy*, *feedback*. . Secara terperinci aspek-aspek tersebut dijabarkan dalam berbagai aitem sebagai mana tertera dalam tabel berikut ini:

Tabel III.3. Blue print skala karakteristik pekerjaan sebelum uji coba

No	Aspek	Indikator	No Aitem		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Skill Variety</i>	Menggunakan berbagai keterampilan dan kemampuan yang berbeda-beda dalam melakukan pekerjaan	4,8,12	2,6,10	6
2	<i>Task Identity</i>	Keterlibatan karyawan dapat diidentifikasi dalam melakukan pekerjaan dari awal sampai akhir dengan hasil yang terlihat	1,3,5	7,9,11	6

3	<i>Task Significance</i>	Pekerjaan yang memiliki pengaruh bermaknaan terhadap kehidupan atau pekerjaan orang lain dan tempat bekerja	14,16,18	13,15,17	6
4	<i>Autonomy</i>	Memberi kebebasan dan kemandirian dalam merencanakan pekerjaan dan dalam menentukan prosedur yang akan digunakan dalam melaksanakannya	20,22,24	19,21,23	6
5	<i>Feedback</i>	Mendapatkan informasi secara langsung yang jelas dan lengkap mengenai aktivitas dan kualitas pekerjaan yang dikerjakan	26,28,30	25,27,29	6
Total			15	15	30

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).

Reliabilitas juga 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). *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, 2002). *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*.

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 sebagian karyawan di CV Arya Advertising, subyek dalam uji coba alat ukur ini diberikan kepada subyek sebanyak 30 orang karyawan. Hasil respon yang diberikan 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 *loneliness* di peroleh *reabilitas* dengan *alphacronbach* sebesar 0,889 dimana terdapat 11 butir item yang gugur yaitu item 8,16,18,20,22,24,26,27,28,29,dan 30.

Tabel III.4. Blue print skala *loneliness* setelah uji coba

No	Aspek	Indikator	No Aitem		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Afektif</i>	Perasaan terhadap hubungan yang dimiliki	1,3,5,7	2,4,6,	7
2	Motivasi dan <i>Kognitif</i>	Pemahaman atau anggapan terhadap orang lain dan kondisi hubungan sosialnya	9,11,13,15	10,12,14,	7
3	Perilaku	Sering melakukan sesuatu sendiri, dan tidak memiliki teman,	17,19,21,23		4
4	Sosial dan Medis	Sering mengalami gejala psikomatis seperti (Sakit kepala, nafsu makan yang buruk dan merasa lelah)	25		1
Total			13	6	19

Hasil uji coba alat ukur untuk variabel karakteristik pekerjaan di peroleh *reabilitas* dengan *alphacronbach* sebesar 0,841 dimana terdapat 16 butir item yang gugur yaitu item 3,4,5,7,9,11,13,17,20,21,22,24,26,27, 28,dan 30.

Tabel III.5. Blue print skala karakteristik pekerjaan setelah uji coba

No	Aspek	Indikator	No Aitem		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Skill Variety</i>	Menggunakan berbagai keterampilan dan kemampuan yang berbeda-beda dalam melakukan pekerjaan	8,12	2,6,10	5

2	<i>Task Identity</i>	Keterlibatan karyawan dapat diidentifikasi dalam melakukan pekerjaan dari awal sampai akhir dengan hasil yang terlihat	1		1
3	<i>Task Significance</i>	Pekerjaan yang memiliki pengaruh bermaknaan terhadap kehidupan atau pekerjaan orang lain dan tempat bekerja	14,16,18	15	4
4	<i>Autonomy</i>	Memberi kebebasan dan kemandirian dalam merencanakan pekerjaan dan dalam menentukan prosedur yang akan digunakan dalam melaksanakannya		19, 23	2
5	<i>Feedback</i>	Mendapatkan informasi secara langsung yang jelas dan lengkap mengenai aktivitas dan kualitas pekerjaan yang dikerjakan		25,29	2
Total			6	8	14

Hasil uji coba alat ukur untuk variabel perilaku *cyberloafing* di peroleh *reabilitas* dengan *alphacronbach* sebesar 0,926 dimana terdapat 7 item yang gugur yaitu item 1,2,3,4,6, 9, dan 30.

Tabel III.6. Blue print skala *cyberloafing* setelah uji coba

No	Aspek	Indikator	No Aitem		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	<i>Minor cyberloafing</i>	Menggunakan internet yang tidak berkaitan dengan pekerjaan	8,10 12,14,16	5,7,11,13	9

2	<i>Serious cyberloafing</i>	Menggunakan internet yang bersifat lebih berbahaya	18,20,22,24,26,28,	15,17,19,21,23,25,27,29	14
Total			11	12	23

G. Prosedur Penelitian

Penelitian dilakukan dalam dua tahap yang terdiri dari tahap persiapan, dan tahap pengumpulan data :

1. Tahap Persiapan

- a) Persiapan penelitian dimulai dengan mempersiapkan persyaratan administrasi berupa permohonan izin penelitian dari Pengelola Program Pascasarjana Universitas Medan Area. Berbekal surat izin dari pengelola penulis melakukan komunikasi kepada Direktur Utama CV Arya Advertising.
- b) Mempersiapkan alat ukur penelitian berupa skala penelitian. Skala penelitian terdiri dari tiga jenis skala, yaitu skala perilaku *cyberloafing*, skala *loneliness*, dan skala karakteristik pekerjaan.

2. Tahap Pengumpulan Data

- a) Pada tahap pemberian skala, peneliti langsung memberikan kepada seluruh karyawan dalam bentuk akses *link* atau *google form* yang akan diisi oleh para karyawan.
- b) Pengumpulan skala penelitian dilakukan dengan durasi 3 hari untuk mengantisipasi adanya karyawan yang lupa untuk mengisi *link* atau *google form* yang sudah diberikan.
- c) Setelah dilakukan pengisian skala penelitian, maka langkah selanjutnya adalah memberikan skor atas jawaban yang diberikan

subjek melalui *link* atau *google form* yang sudah diberikan sebelumnya

- d) Setelah diketahui nilai masing-masing subjek untuk ketiga variabel tersebut, langkah berikutnya adalah memindahkan nilai yang diperoleh tiap subjek dari skala ke dalam program *microsoft excel*. Ini menjadi data induk penelitian, dimana yang menjadi variabel bebas (X1) adalah *Loneliness*, (X2) adalah Karakteristik Pekerjaan dan variabel terikat (Y) adalah perilaku *cyberloafing*.

H. Metode Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

a) Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang berarti sejauh mana sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu alat ukur dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut.

Validitas yang digunakan pada penelitian ini untuk menguji alat ukur adalah validitas isi (*content validity*) yaitu *validitas* yang dapat menunjukkan sejauh mana aitem-aitem tes dapat mencakup kawasan isi objek yang diukur (Azwar 2015).

b) Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada konsistensi atau kepercayaan hasil yang mengandung kecermatan pengukuran. Pada penelitian ini

reliabilitas dinyatakan oleh *koefisien alpha* (α) *Cronbach*. *Reliabilitas* dianggap memuaskan apabila koefisiennya mencapai 0.900. dengan demikian, terkadang suatu koefisien yang tidak setinggi itu pun masih dapat dianggap cukup berarti, terutama apabila skala tersebut digunakan bersama-sama dengan skala yang lain dalam suatu perangkat pengukuran (Azwar 2015).

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas sebaran bertujuan untuk mengetahui kenormalan distribusi sebaran skor variabel apabila terjadi penyimpangan sejauh mana penyimpangan tersebut. Uji ini menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov* dengan kaidah yang digunakan bahwa apabila signifikansi $> 0,05$ maka dikatakan distribusi normal, begitu pula sebaliknya jika signifikansi $< 0,05$ maka dikatakan distribusi tidak normal (Anwar, 2015).

2. Uji Linearitas

Uji *linearitas* pengaruh dapat diketahui dengan menggunakan uji F, yang dimaksud dengan koefisien F adalah harga pada garis *Deviation from linearity* yang tercantum dalam ANOVA Table dari output yang dihasilkan oleh *SPSS 17 for windows*. Selanjutnya harga

F yang diperoleh dikonsultasikan dengan harga F tabel. Jika F hitung lebih besar dari harga F tabel pada taraf signifikansi 5% atau signifikansi lebih kecil dari nilai alpha yang ditentukan yaitu 5% (0,05), maka korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat tidak linear. Sebaliknya, Jika F hitung lebih besar dari harga F tabel pada taraf signifikansi 5% atau signifikansi lebih besar dari nilai alpha yang ditentukan yaitu 5% (0,05), maka korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda untuk melihat hubungan dua variable bebas dengan variable terikat. Teknik analisis regresi digunakan untuk beberapa tujuan utama yaitu mencari korelasi antara variable terikat dengan variable bebas, menguji apakah variabel tersebut signifikan atau tidak signifikan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistic Packages For Social Science*) versi 17 for Windows.

Rumus regresi berganda:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2.$$

Keterangan :

Y : Perilaku *Cyberloafing*

X₁ : *Loneliness*

X₂ : Karakteristik Pekerjaan

b₀ : Besar 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

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. 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 beberapa hal, yaitu :

1. Terdapat hubungan *loneliness* dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan CV Arya Advertising. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis data menunjukkan bahwa *koefisien correlation* 0,466 dengan signifikansi 0,002 sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Karyawan yang memiliki *loneliness* yang tinggi akan memiliki perilaku *cyberloafing* yang tinggi. Begitu juga sebaliknya karyawan yang memiliki *loneliness* yang rendah akan memiliki perilaku *cyberloafing* yang rendah.
2. Terdapat hubungan karakteristik pekerjaan dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan CV Arya Advertising. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis data menunjukkan bahwa *koefisien correlation* 0,459 dengan signifikansi 0,003 sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Karyawan yang memiliki karakteristik pekerjaan yang tinggi akan memiliki perilaku *cyberloafing* yang rendah. Begitu juga sebaliknya karyawan yang memiliki karakteristik pekerjaan yang rendah akan memiliki perilaku *cyberloafing* yang tinggi.

3. *Loneliness* dan karakteristik pekerjaan dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan CV Arya Advertising memiliki memiliki hubungan sebesar sebesar 0,615 dengan nilai signifikansi .000 atau <0.05 . Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, intensitas hubungannya tergolong ke dalam kategori tinggi. Serta koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,378. Nilai ini menunjukkan bahwa peranan *loneliness* dan karakteristik pekerjaan terhadap perilaku *Cyberloafing* adalah sebesar 37.8%,

B. SARAN

1. Bagi Karyawan

Bagi para karyawan CV Arya Advertising diharapkan menggunakan internet sesuai dengan kebutuhan dan lebih mengutamakan pekerjaan dibandingkan kegiatan diluar pekerjaan selama masih berada pada waktu bekerja. Serta meningkatkan *awareness* betapa pentingnya penggunaan waktu yang efektif dan efisien dalam melakukan tugas meskipun tersedia jaringan internet.

2. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan perlu memberikan sosialisasi dan edukasi kepada karyawan mengenai aktivitas apa saja yang termasuk pada perilaku *cyberloafing*, dan meningkatkan pengawasan terhadap perilaku penggunaan internet pada saat jam kerja dengan diberlakukannya pembatasan penggunaan internet khusus nya yang berkaitan dengan media sosial maupun *youtube*. Serta membuat *job design* yang efektif untuk masing-masing divisi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi para peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti variabel tentang perilaku *cyberloafing* disarankan agar menggali lagi terkait faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi perilaku *cyberloafing*. Serta menganalisa lebih jauh apakah saat ini *cyberloafing* sudah menjadi hal yang biasa di dunia kerja.

C. KEKURANGAN PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti melihat dan menyadari adanya beberapa kekurangan yang menjadi evaluasi didalam penelitian ini. Diantaranya banyak skala karakteristik pekerjaan yang di nyatakan gugur yang disebabkan oleh beberapa faktor didalam proses penyusunan skala tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusti, W. Leonardi, T (2015). Hubungan Antara Kesepian dengan *Problematic Internet Use* pada Mahasiswa. *Jurnal Psikologi Klinis dan Kesehatan Mental*. 4. (1). ISSN 2301-7082.
- Akmal, M. Rislisa. (2018). Hubungan *Job Characteristic* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*. 10. (2). ISSN: 2085-6601.
- Akmadelita, P. Kusumaputri, E. (2018). Psychological meaningfulness at work as a mediator of job characteristic and job attachment in public elementary schools in Yogyakarta. *Journal Psychological Research and Intervention*. 1. (2). ISSN 2614-0403.
- Antariksa, Y. (2012). Tiga alasan penting kenapa akses internet harus ditutup selama jam kantor. Diakses pada tanggal 08 Januari 2020 <http://strategimanajemen.net>.
- Andriani, D., Purwaningrum, K., Mariskha, E., Imawati, D. (2017). Hubungan Antara *Cyberloafing* Dengan Prokrastinasi Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur Kota Samarinda. *Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda*.
- Ardilasari, N., Firmanto, A. (2017). Hubungan *Self Control* Dan Perilaku *Cyberloafing* Pada Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. 05. (01). ISSN: 2301-8267.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Yogyakarta. PT. Rineka Cipta.
- Arshad, M., Aftab M., & Bukhari, H. (2016). The impact of job characteristics and Role stressors on cyberloafing: the case of pakistan (pengaruh job characteristics dan role stressors terhadap cyberloafing) pakistan. *Journal of Scientific and Research Publications*, 6, 2250-3153.
- Aryono, M. Dani, A. (2019). Kesepian Dan Kesejahteraan Psikologis Pada Lansia Yang Memilih Melajang. *Jurnal Proyeksi*. 14 (2). ISSN 1907-8455.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, W. (2006). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Pada Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Sosiohumaniora*. 8. (2).

- Baron, R. A. & Byrne, D. (2005). *Psikologi Sosial (Social Psychology)*. Edisi Kesepuluh. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Budiana, A. (2018). *Hubungan Antara Loneliness Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan*. Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Candradewini. (2017). The Analysis Of Job Characteristics Of Medium Scale Industries In Baros Subdistrict, Sukabumi City, West Java. *Jurnal AdBispreneur* . 2. (3).
- Chandra, L., Mulyanto, J, C., Nugroho, A. (2014). Analisa pengaruh karakteristik Pekerjaan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan di hotel d'season surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 312-325.
- Dini, O. Indrijati, H. (2014). Hubungan antara Kesepian dengan Perilaku Agresif pada Anak Didik di Lembaga Pemasyarakatan Anak Blitar. *Jurnal Psikologi Klinis dan Kesehatan Mental*. 03. (03).
- Erika, T. (2018). *Cyberloafing Ditinjau Dari Role Ambiguity Pada Karyawan PT. Furnilux Indonesia Sei Rampah*. *Jurnal Psikologi Prima*. 1. (2).e-ISSN 2598-8026
- Fuadiah, L. Anward, H. Erliyani, N. (2016). Peranan *Conscientiousness* Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Pada Mahasiswa. *Jurnal Ecopsy Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Lambung Mangkurat*. P.ISSN 2354-7197
- Garvin. (2019). Hubungan Antara Kesepian Dengan Problematic *Internet Use* Pada Remaja. *JurnalPsikostudia*. 8. (1). ISSN: 2302-2582.
- Handaru, A. W., Abdillah, S., & Waspodo, A. AWS. (2013). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompensasi terhadap komitmen organisasi pada PT "X" Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4, (2), 238-256.
- Hidayati, D. (2015). Self Compassion dan Loneliness. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. 3. (1). ISSN: 2301-8267
- Hurriyati, D. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku *Cyberloafing* Pada Pegawai Negeri Dinas Pekerjaan Umum Kota Palembang *Jurnal Ilmiah Psyche*. 11. (2): 75-86.
- Hurriyati, D., Suranta, J. (2018). Perilaku *Cyberloafing* Terhadap Kontrol Diri Pada Pegawai. *Jurnal Ilmiah Psyche*. 12.(2).

- Janie, D. 2012. *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS*. Semarang. University Press.
- Juwitas, S. (2018). *Hubungan Kontrol Diri Dengan Cyberloafing Pada Karyawan PT Cogindo Daya Bersama Unit Pangkalan Susu*. Skripsi Universitas Medan Area.
- Kim, J., LaRose, R., & Peng, W. (2009). Loneliness as the cause and the effect of problematic internet use: The relationship between internet use and psychological well-being. *CyberPsychology and Behavior*, 451-455.
- Kim, S.J., & Byrne, S. (2011). Conceptualizing personal web usage in work contexts: a preliminary framework. *Computers in Human Behavior*, 27, 2271–2283.
- Lumbanraja, P. (2010). Pengaruh Pelatihan dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. 12, (2).
- Misyaroh, A. (2016). *Hubungan Antara Loneliness Dengan Mobile Phone Addict Pada Mahasiswa Universitas Negeri Di Kota Malang*. Skripsi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Mustafa, Z. (2009). *Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Nasir, R. Zamani, Z. Khairuddin, R. Sulaiman, W. Sani, M. Amin, A. (2016). Hubungan Antara Kesunyian Dan Sokongan Sosial Terhadap Kemurungan Dalam Kalangan Wanita Hamil Tanpa Nikah. *Jurnal Psikologi Malaysia*. 30. (1). ISSN-2289-8174.
- Nazmi, P. (2017). *Loneliness Dan Dukungan Sosial Pada Remaja Perempuan Korban Kekerasan Seksual*. *Jurnal Psikoborneo*. 5. (3). ISSN 2477-2674.
- Noor, J. Kasmir. (2015). Analisis Kemiripan Karakteristik Pekerjaan Bank Dan Lembaga Keuangan Lainnya. *Jurnal Studia Akuntansi dan Bisnis*. 2. (2). ISSN: 2337-6112.
- Nowland, R., Necka, E. A., & Cacioppo, J. T. (2017). Loneliness and social internet use: pathways to reconnection in a digital world?. *Article in Perspectives on Psychological Science*, 1-18.
- Nugroho.P. (2018). *Pengaruh Tipe Kepribadian, Self-Esteem, Loneliness, Dan Demografis Terhadap Self-Disclosure Pengguna Instagram*. Skripsi.

- Pakpahan, P. (2018). *Hubungan Antara Job Characteristic Dengan Work Family Conflict Pada Karyawan Sektor Perbankan*. Skripsi.
- Pane, E. (2015). *Pengaruh Job Characteristic Terhadap Cyberloafing pada Karyawan Perusahaan Telekomunikasi*. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara.
- Prasetyawati, E. (2018). *Hubungan Job Characteristics, Employee Engagement, Dan Komitmen Afektif*. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Putri, D., Fajrianthi. (2018). Hubungan Antara Cyberloafing Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. X. e-ISSN 2301-7090.
- Putriani, F. (2019). *Hubungan Job Characteristic Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan*. Skripsi Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi & Kesehatan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Putrisyani, A. (2014). *Intimasi Pertemanan Versus Loneliness Pada Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta*. Skripsi Program Studi Bimbingan Dan Konseling Jurusan Psikologi Pendidikan Dan Bimbingan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rahayuningsih, T. (2017). Perilaku Cyberloafing Ditinjau Dari Kecerdasan Adversitas Dan Komitmen Kerja. *Jurnal Psychopolytan*. 1. (1).
- Ramadhan, V., Sari, E. (2018). Perilaku Cyberloafing pada Pekerja Perempuan. *Jurnal Psikologi Interaktif*. 6. (2).
- Ramadhan, H. Nurtjahjanti, H. (2017). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Cyberloafing Pada Karyawan Biro Administrasi Umum Dan Keuangan Universitas Diponegoro . *Jurnal Empati, Januari 2017*. 6. (1).
- Sabrina. N. (2019). *Hubungan Antara Kesepian Dengan Cyberloafing Pada Tenaga Perpustakaan Universitas*. Skripsi Universitas Syiah Kuala Banda Aceh.
- Safitri, K. (2020). *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Lima) Kantor Pusat*. Skripsi.
- Saputra, T. (2004). *Analisis pengaruh dimensi-dimensi karakteristik pekerjaan inti terhadap kepuasan kerja karyawan dengan growth need strength (GNS) sebagai variabel pemoderat*. Skripsi.

- Saragih, N. (2018). *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (Organizational Citizenship Behavioral) Dengan Budaya Kerja Sebagai Moderasi Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan*. Tesis.
- Sarwono, J. 2009. *Statistik Itu Mudah: Panduan Lengkap Untuk Belajar Komputasi Statistik Menggunakan SPSS 16*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta
- Silvia. (2014). *Hubungan Antara Konsep Diri Dan Kesenian Pada Perempuan Dewasa Awal Dengan Latar Belakang Orangtua Bercerai*. Skripsi
- Sitepu, S. (2017). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Perilaku Minor Cyberloafing Pada Pegawai Kantor Camat Medan Barat*. Skripsi Universitas Medan Area.
- Sofyanty, D. (2019). *Prilaku Cyberloafing Ditinjau Dari Psychological Capital dan Adversity Quotient*. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*. 3. (2). P-ISSN 2550-0805.
- Sugiyono. (2009). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta.
- Tanjung, S. Putra, A. Aiyuda, N. (2019). *Locus of Control terhadap Perilaku Cyberloafing pada karyawan Pemerintahan X Daerah Riau*. *Jurnal Psikologi Psychopolytan*. 2. (2). ISSN: 2614-5227.
- Vitak, J., Crouse, J., & LaRose, R. (2011). *Personal internet use at work: Understanding cyberslacking*. *Computers in Human Behavior*, 24(6), 2475–2476.
- Wardayanti, F. (2019). *Hubungan Antara Kesenian Dengan Problematic Internet Use Pada Mahasiswa Pengguna Facebook*. Skripsi Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Wibowo, U. (2013). *Peran Regulasi Diri Islami Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Organisasi Syariah*. *Jurnal Psikologika*. 18. (1).
- Wicaksana, A. (2019). *Hubungan Antara Work Stressor (Role Conflict & Role Overload) Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan Pt. Darya-Varia Laboratoria Tbk*. Skripsi Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
- Yudiansyah, R. (2019). *Pengaruh Kepribadian Big Five dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prilaku Cyberloafing Pada Karyawan*. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

LAMPIRAN 1

SURAT KETERANGAN PELAKSANAAN/ SELESAI PENELITIAN





UNIVERSITAS MEDAN AREA

PROGRAM PASCASARJANA

Program Magister : Ilmu Administrasi Publik - Agribisnis - Ilmu Hukum - Psikologi
Program Doktor : Ilmu Pertanian

Jl. Sefia Budi No. 79-B Tj. Rejo Medan Sunggal Kota Medan Sumatera Utara 20112 Indonesia
Telp. (061) 8201994 Fax. (061) 8226331

Nomor : 735 /PPS-UMA/WDI/01/VI/2020
Hal : Izin Penelitian

23 Juni 2020

Kepada Yth. :

CV. Arya Advertising

Jl. Bajak II H, Komplek ITM, No. 114 F, Kelurahan Harjosari II, Kecamatan Medan

Amplas

Di -

Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya Tugas Akhir mahasiswa Program Magister Psikologi Universitas Medan Area, kami mohon kesediaan Saudara untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

Nama : Jaka Abdillah
NPM : 181804080
Program Studi : Magister Psikologi
Konsentrasi : Industri dan Organisasi

Untuk melaksanakan pengambilan data di tempat yang Saudara pimpin sebagai bahan melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Magister Psikologi Universitas Medan Area.

Disamping itu perlu kami sampaikan bahwa mahasiswa yang tersebut diatas mengambil judul "Hubungan Loneliness Dan Karakteristik Pekerjaan Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan CV Arya Advertising".

Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

Direktur,
Yako, Bidang Akademik
Dr. Isnaini, SH, M.Hum

Tembusan :

1. Ketua Program Studi - M.Psi
Peringgal

Kampus Utama : Jalan Kolam No. 1 Medan Estate Telp. (061) 7366878 Fax. (061) 7366998 Medan 20223



UNIVERSITAS MEDAN AREA PROGRAM PASCASARJANA

Program Magister : Ilmu Administrasi Publik - Agribisnis - Ilmu Hukum - Psikologi
Program Doktor : Ilmu Pertanian

Jl. Setia Budi No. 79-B Tj. Rejo Medan Sunggal Kota Medan Sumatera Utara 20112 Indonesia
Telp. (061) 8201994 Fax. (061) 8226331

Nomor : 735 /PPS-UMA/WDI/01/VI/2020
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

23 Juni 2020

Kepada Yth. :

CV. Arya Advertising

Jl. Bajak II H, Komplek ITM, No. 114 F, Kelurahan Harjosari II, Kecamatan Medan

Amplas

Di -

Tempat

Dengan hormat,

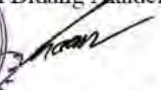
Sehubungan dengan adanya Tugas Akhir mahasiswa Program Magister Psikologi Universitas Medan Area, kami mohon kesediaan Saudara untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

Nama : Jaka Abdillah
NPM : 181804080
Program Studi : Magister Psikologi
Konsentrasi : Industri dan Organisasi

Untuk melaksanakan pengambilan data di tempat yang Saudara pimpin sebagai bahan melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Magister Psikologi Universitas Medan Area.

Disamping itu perlu kami sampaikan bahwa mahasiswa yang tersebut diatas mengambil judul **"Hubungan Loneliness Dan Karakteristik Pekerjaan Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan CV Arya Advertising"**.

Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

An. Direktur,
Wakil Bidang Akademik

Dr. Isnaini, SH, M.Hum

Tembusan :

1. Ketua Program Studi – M.Psi
2. Peringgal

Kampus Utama : Jalan Kolam No. 1 Medan Estate Telp. (061) 7366878 Fax. (061) 7366998 Medan 20223

Medan, 26 Juni 2020

ARYA

ADVERTISING

SPANDUK · UMBUL · UMBUL · GIANT BANNER · TROUBLE · SHOP PANEL · SHOP SIGN · NEON BOX · LETTER TITUL · MONTAGE · BALHO · STILLBOARD

Jl. Bajak II H No. 114 H Komp. ITM Harjosan II Medan Amplas Telp. (061) 7864131 Telp/Fax (061) 7860902
 Jl. Jend. Besar A. H. Nasution (Simp. Empat) Tili Kuning Medan Johor Flexi: 77332728 - Telp/Fax (061) 7860671
 Email: arya_adv@yahoo.co.id

Nomor : 009/AA/SB/VI/2020

Perihal : Balasan Permohonan Pengambilan Data
Dan Izin Penelitian

Kepada Yth:

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Medan Area
Jl. Setia Budi No.79-B Tj.Rejo Medan Sunggal
di
Tempat

Dengan Hormat,

Menindaklanjuti surat saudara dengan nomor 735/PPS-UMA/WD1/01/VI/2020, Perihal permohonan untuk melakukan riset penelitian dengan mahasiswa atas nama :

Nama	Jaka Abdillah
NPM	181804080
Program Studi	Magister Psikologi
Konsentrasi	Psikologi Industri dan Organisasi
Judul Penelitian	Hubungan Loneliness dan Karakteristik Pekerjaan dengan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan CV Arya Advertising.

Bersama surat ini kami sampaikan bahwa, mahasiswa atas nama tersebut dapat kami terima dan disetujui untuk melakukan riset penelitian diperusahaan kami.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,

Vivi Zulvinavanti, ST.Arch
Direktur



Medan, 16 Juli 2020

Nomor : 015/AA/SB/VII/2020

Perihal : Keterangan Menyelesaikan Penelitian

Kepada Yth:

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Medan Area
Jl. Setia Budi No.79-B Tj.Rejo Medan Sunggal
di
Tempat

Dengan Hormat,

Bersama surat ini kami sampaikan bahwa mahasiswa Program Studi Magister Psikologi

Universitas Medan Area yang melaksanakan penelitian di CV Arya Advertising atas nama :

Nama : Jaka Abdillah
NPM : 181804080
Program Studi : Magister Psikologi
Konsentrasi : Psikologi Industri dan Organisasi
Judul Penelitian : Hubungan Loneliness dan Karakteristik Pekerjaan dengan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan CV Arya Advertising.

Bahwa benar adanya telah mengadakan penelitian di CV Arya Advertising dengan judul penelitian tersebut.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,



Vivi Zulvandyanti, S.Psi, M.Psi
Direktur

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 20/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

LAMPIRAN 2

INSTRUMEN PENELITIAN

A large, light blue watermark of the Universitas Medan Area logo is centered behind the title. The logo is circular, featuring a central emblem with a star, wings, and a book, surrounded by the text 'UNIVERSITAS MEDAN AREA'.

HASIL SCREEN SHOOT SKALA PENELITIAN YANG DISEBAR MELALUI APLIKASI GOOGLE FORM

Keterangan :

Skala A merupakan alat ukur variable *Lonelines*

Formulir tanpa judul

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh, Salam sejahtera untuk kita semua.
Halo, perkenalkan. Saya Mahasiswa yang sedang melakukan riset sebagai syarat untuk melaksanakan tugas akhir dibawah bimbingan Dr. Sjahlil Effendy,M.Si,MAM,PsI,M.H dan Dr. Rajab Lubis, MS. Saat ini saya membutuhkan bantuanmu untuk mengisi form penelitian yang saya buat.

Penelitian ini berkaitan dengan aktivitasmu selama bekerja sehari-hari, tidak ada jawaban yang salah selama jawaban itu merupakan jawaban yang benar-benar berasal dari dalam dirimu. So, Jangan takut atau ragu untuk mengisi form ini, Bantuan mu sangat berarti untuk saya.

Diakhir, Akan ada Pulsa total 50 Ribu untuk 5 orang responden yang beruntung.

Terimakasih
*Wajib

Nama (inisial) *

Jawaban Anda

Usia *

Jawaban Anda

Jenis Kelamin *

☐ Laki-Laki
☐ Perempuan

PETUNJUK PENGISIAN

Petunjuk Pengisian:

1. Bacalah dan pahami setiap pernyataan berikut dengan TELITI kemudian PILIHLAH salah satu jawaban yang anda SETUJU dengan keadaan saudara dan apa yang saudara rasakan dengan memberikan tanda Centang (!) Pada:

SS = Bila pernyataan tersebut SANGAT SESUAI dengan keadaan saudara
S = Bila pernyataan tersebut SESUAI dengan keadaan saudara
TS = Bila pernyataan tersebut TIDAK SESUAI dengan keadaan saudara
STS = Bila pernyataan tersebut SANGAT TIDAK SESUAI dengan keadaan saudara

Saya selalu merasa sendiri *

☐ Sangat Tidak Sesuai (STS)
☐ Tidak Sesuai (TS)
☐ Sesuai (S)
☐ Sangat Sesuai (SS)

Saya merasa memiliki hubungan yang akrab dengan semua orang *

☐ Sangat Tidak Sesuai (STS)
☐ Tidak Sesuai (TS)

Formulir tanpa judul

Pertanyaan Respons

Kesepian membuat saya merasa pesimis *

☐ Sangat Tidak Sesuai (STS)

☐ Tidak Sesuai (TS)

☐ Sesuai (S)

☐ Sangat Sesuai (SS)

Orang-orang disekitar saya benar-benar mengerti saya *

☐ Sangat Tidak Sesuai (STS)

☐ Tidak Sesuai (TS)

☐ Sesuai (S)

☐ Sangat Sesuai (SS)

Saya merasa ditinggalkan *

☐ Sangat Tidak Sesuai (STS)

Saya merasa hubungan sosial dengan orang lain berjalan sangat baik *

☐ Sangat Tidak Sesuai (STS)

☐ Tidak Sesuai (TS)

☐ Sesuai (S)

☐ Sangat Sesuai (SS)

Hari hari saya terasa hampa dan tidak bermakna *

☐ Sangat Tidak Sesuai (STS)

☐ Tidak Sesuai (TS)

☐ Sesuai (S)

☐ Sangat Sesuai (SS)

Tidak ada seseorang yang benar mengerti dan memahami saya dengan baik *

☐ Sangat Tidak Sesuai (STS)

☐ Tidak Sesuai (TS)

☐ Sesuai (S)

☐ Sangat Sesuai (SS)

Saya mudah menemukan orang-orang yang bisa untuk digak bercerita dan berkeluh kesah *

☐ Sangat Tidak Sesuai (STS)

☐ Tidak Sesuai (TS)

☐ Sesuai (S)

☐ Sangat Sesuai (SS)

Kesepian yang saya rasakan membuat saya sulit berkonsentrasi *

☐ Sangat Tidak Sesuai (STS)

☐ Tidak Sesuai (TS)

Kirim

Formulir tanpa judul ☆

Pertanyaan Respons 40

Banyak orang-orang yang benar mengerti saya *

☐ Sangat Tidak Sesuai (STS)

☐ Tidak Sesuai (TS)

☐ Sesuai (S)

☐ Sangat Sesuai (SS)

Saya memiliki hubungan sosial yang tidak akrab dan dekat *

☐ Sangat Tidak Sesuai (STS)

☐ Tidak Sesuai (TS)

☐ Sesuai (S)

☐ Sangat Sesuai (SS)

Saya selalu tetap berkonsentrasi meski sedang kesepian *

☐ Sangat Tidak Sesuai (STS)

☐ Tidak Sesuai (TS)

Saya sulit menemukan seseorang yang bisa untuk dijadikan tempat bercerita dan berkecamuk keson *

☐ Sangat Tidak Sesuai (STS)

☐ Tidak Sesuai (TS)

☐ Sesuai (S)

☐ Sangat Sesuai (SS)

Saya selalu sendiri kemana saja saya pergi *

☐ Sangat Tidak Sesuai (STS)

☐ Tidak Sesuai (TS)

☐ Sesuai (S)

☐ Sangat Sesuai (SS)

Saya tidak memiliki kedekatan dengan siapapun *

☐ Sangat Tidak Sesuai (STS)

☐ Tidak Sesuai (TS)

☐ Sesuai (S)

Saya dapat menjalani hidup tanpa seorang teman *

☐ Sangat Tidak Sesuai (STS)

☐ Tidak Sesuai (TS)

☐ Sesuai (S)

☐ Sangat Sesuai (SS)

Sulit bagi saya untuk memiliki teman *

☐ Sangat Tidak Sesuai (STS)

☐ Tidak Sesuai (TS)

☐ Sesuai (S)

☐ Sangat Sesuai (SS)

Belakangan ini saya sering merasa lelah *

☐ Sangat Tidak Sesuai (STS)

☐ Tidak Sesuai (TS)

☐ Sesuai (S)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/12/21

Skala B merupakan alat ukur variable *Karakteristik Pekerjaan*

Formulir tanpa judul

Pertanyaan Respons

PETUNJUK PENGISIAN

Berikut Petunjuk Pengisian

1. Bacalah dan pahami setiap pernyataan berikut dengan TELITI kemudian PILUHLAH salah satu jawaban yang anda SETUJU dengan keadaan saudara dari apa yang saudara rasakan dengan memberikan tanda Centang (C) Pada:

SS = Bila pernyataan tersebut SANGAT SESUAI dengan keadaan saudara
S = Bila pernyataan tersebut SESUAI dengan keadaan saudara
TS = Bila pernyataan tersebut TIDAK SESUAI dengan keadaan saudara
STS = Bila pernyataan tersebut SANGAT TIDAK SESUAI dengan keadaan saudara.

Saya selalu menyelesaikan pekerjaan secara tuntas dan awal hingga pekerjaan tersebut selesai *

☐ Sangat Tidak Sesuai (STS)
☐ Tidak Sesuai (TS)
☐ Sesuai (S)
☐ Sangat Sesuai (SS)

Pekerjaan saya merupakan pekerjaan yang monoton dan berulang *

☐ Sangat Tidak Sesuai (STS)
☐ Tidak Sesuai (TS)
☐ Sesuai (S)
☐ Sangat Sesuai (SS)

Saya melakukan pekerjaan yang bersifat rutin/rutinis *

☐ Sangat Tidak Sesuai (STS)
☐ Tidak Sesuai (TS)
☐ Sesuai (S)
☐ Sangat Sesuai (SS)

Pekerjaan saya membutuhkan kemampuan dan keterampilan untuk mengerjakannya *

☐ Sangat Tidak Sesuai (STS)
☐ Tidak Sesuai (TS)
☐ Sesuai (S)
☐ Sangat Sesuai (SS)

Pekerjaan saya tidak membutuhkan keahlian dan keterampilan yang khusus *

☐ Sangat Tidak Sesuai (STS)
☐ Tidak Sesuai (TS)

Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keahlian yang saya miliki *

☐ Sangat Tidak Sesuai (STS)
☐ Tidak Sesuai (TS)
☐ Sesuai (S)
☐ Sangat Sesuai (SS)

Pekerjaan yang saya lakukan dapat memengaruhi kesejahteraan orang lain *

☐ Sangat Tidak Sesuai (STS)
☐ Tidak Sesuai (TS)
☐ Sesuai (S)
☐ Sangat Sesuai (SS)

Saya merasa pekerjaan saya hanya bermanfaat bagi diri sendiri *

☐ Sangat Tidak Sesuai (STS)
☐ Tidak Sesuai (TS)

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 20/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)20/12/21

116

Formulir tanpa judul

Pertanyaan

Respons 40

Pekerjaan yang saya lakukan bermanfaat bagi pihak di luar perusahaan *

☐ Sangat Tidak Sesuai (STS)
☐ Tidak Sesuai (TS)
☐ Sesuai (S)
☐ Sangat Sesuai (SS)

Pekerjaan yang saya kerjakan cukup penting terhadap kemajuan perusahaan *

☐ Sangat Tidak Sesuai (STS)
☐ Tidak Sesuai (TS)
☐ Sesuai (S)
☐ Sangat Sesuai (SS)

Pekerjaan ini tidak memberikan kesempatan bagi saya untuk menggunakan kemampuan saya dalam pengambilan keputusan

☐ Sangat Tidak Sesuai (STS)
☐ Tidak Sesuai (TS)
☐ Sesuai (S)
☐ Sangat Sesuai (SS)

Formulir tanpa judul

Pertanyaan

Respons 40

Pekerjaan yang saya lakukan bermanfaat bagi pihak di luar perusahaan *

☐ Sangat Tidak Sesuai (STS)
☐ Tidak Sesuai (TS)
☐ Sesuai (S)
☐ Sangat Sesuai (SS)

Pekerjaan yang saya kerjakan cukup penting terhadap kemajuan perusahaan *

☐ Sangat Tidak Sesuai (STS)
☐ Tidak Sesuai (TS)
☐ Sesuai (S)
☐ Sangat Sesuai (SS)

Pekerjaan ini tidak memberikan kesempatan bagi saya untuk menggunakan kemampuan saya dalam pengambilan keputusan

☐ Sangat Tidak Sesuai (STS)
☐ Tidak Sesuai (TS)
☐ Sesuai (S)
☐ Sangat Sesuai (SS)

Formulir tanpa judul

Pertanyaan

Respons 40

Ide dan saran yang saya ajukan sering tidak disetujui oleh pimpinan *

☐ Sangat Tidak Sesuai (STS)
☐ Tidak Sesuai (TS)
☐ Sesuai (S)
☐ Sangat Sesuai (SS)

Pimpinan tidak pernah memberikan masukan apapun mengenai hasil kerja saya *

☐ Sangat Tidak Sesuai (STS)
☒ Tidak Sesuai (TS)
☐ Sesuai (S)
☐ Sangat Sesuai (SS)

Ketika ada pekerjaan yang salah, rekan kerja tidak pernah memberikan masukan kepada saya *

☐ Sangat Tidak Sesuai (STS)
☐ Tidak Sesuai (TS)
☐ Sesuai (S)

Formulir tanpa judul

Pertanyaan Respons 40

Hembat konten hoax akan membuat pekerjaan saya menjadi tertunda *

☐ Sangat Tidak Sesuai (STS)

☐ Tidak Sesuai (TS)

☐ Sesuai (S)

☐ Sangat Sesuai (SS)

Saya sering membuka youtube disaat jam kerja *

☐ Sangat Tidak Sesuai (STS)

☐ Tidak Sesuai (TS)

☐ Sesuai (S)

☐ Sangat Sesuai (SS)

Saya tidak pernah bermain game online disaat jam kerja *

☐ Sangat Tidak Sesuai (STS)

☐ Tidak Sesuai (TS)

☐ Sesuai (S)

☐ Sangat Sesuai (SS)

Saya pernah membuka situs judi disaat jam kerja *

☐ Sangat Tidak Sesuai (STS)

☐ Tidak Sesuai (TS)

☐ Sesuai (S)

☐ Sangat Sesuai (SS)

Saya tidak pernah mencoba membuka akun media sosial orang lain disaat jam kerja *

☐ Sangat Tidak Sesuai (STS)

☐ Tidak Sesuai (TS)

☐ Sesuai (S)

☐ Sangat Sesuai (SS)

Saya mengelola situs atau akun milik pribadi (seperti blog vlog atau website pribadi) selama jam kerja *

☐ Sangat Tidak Sesuai (STS)

☐ Tidak Sesuai (TS)

☐ Sesuai (S)

Saya tidak pernah membuka situs judi online di jam kerja *

☐ Sangat Tidak Sesuai (STS)

☐ Tidak Sesuai (TS)

☐ Sesuai (S)

☐ Sangat Sesuai (SS)

☐ Lainnya...

Saya pernah membuka situs khusus "dewasa" disaat jam kerja *

☐ Sangat Tidak Sesuai (STS)

☐ Tidak Sesuai (TS)

☐ Sesuai (S)

☐ Sangat Sesuai (SS)

☐ Lainnya...

Saya tidak pernah mengelola situs atau akun tertentu milik pribadi *

☐ Sangat Tidak Sesuai (STS)

☐ Tidak Sesuai (TS)

☐ Sesuai (S)

☐ Sangat Sesuai (SS)

☐ Lainnya...

Formulir tanpa judul ☆

Pertanyaan Respons 40

☐ Sesuai (S)

☐ Sangat Sesuai (SS)

Saya pernah membuka situs bursa saham saat jam kerja *

☐ Sangat Tidak Sesuai (STS)

☐ Tidak Sesuai (TS)

☐ Sesuai (S)

☐ Sangat Sesuai (SS)

Hambur situs dewasa saat jam kerja akan mengganggu pikiran saya *

☐ Sangat Tidak Sesuai (STS)

☐ Tidak Sesuai (TS)

☐ Sesuai (S)

☐ Sangat Sesuai (SS)

Saya membuat konten hoax dan menyebarkannya selama jam kerja *

Saya membuat konten hoax dan menyebarkannya selama jam kerja *

☐ Sangat Tidak Sesuai (STS)

☐ Tidak Sesuai (TS)

☐ Sesuai (S)

☐ Sangat Sesuai (SS)

Saya tidak pernah membuka situs-situs yang bersifat ilegal.

☐ Sangat Tidak Sesuai (STS)

☐ Tidak Sesuai (TS)

☐ Sesuai (S)

☐ Sangat Sesuai (SS)

Saya membagikan konten dimedia sosial yang bersifat ujaran kebencian saat jam kerja *

☐ Sangat Tidak Sesuai (STS)

☐ Tidak Sesuai (TS)

☐ Sesuai (S)

☐ Sangat Sesuai (SS)

Saya membagikan konten dimedia sosial yang bersifat ujaran kebencian saat jam kerja *

☐ Sangat Tidak Sesuai (STS)

☐ Tidak Sesuai (TS)

☐ Sesuai (S)

☐ Sangat Sesuai (SS)

Hambur situs bursa saham atau trading saat jam kerja akan membuang waktu saya *

☐ Sangat Tidak Sesuai (STS)

☐ Tidak Sesuai (TS)

☐ Sesuai (S)

☐ Sangat Sesuai (SS)

TERIMA KASIH

Sudah Mau Membantu Mengisi Kuesioner Penelitian ini :)

SKALA PENELITIAN

PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA MEDAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Perkenalkan nama saya Jaka Abdillah, mahasiswa Magister Psikologi Universitas Medan Area. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir tesis saya.

Saya memohon kerjasama teman-teman untuk bersedia meluangkan waktu untuk mengisi skala penelitian ini. Semua data yang teman-teman berikan, saya jamin kerahasiaannya dan semata-mata digunakan untuk kepentingan tesis saja.

Terima kasih atas kerjasama dan bantuan teman-teman untuk mengisi skala ini.

Hormat saya,

Jaka Abdillah

IDENTITAS DIRI

Nama/Inisial : Usia:

Jenis Kelamin : L / P

PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah dan pahami setiap pernyataan berikut dengan TELITI kemudian PILIHLAH salah satu jawaban yang anda SETUJU dengan keadaan saudara dan apa yang saudara rasakan dengan cara mengklik pilihan Pada :

SS = Bila pernyataan tersebut **SANGAT SESUAI** dengan keadaan saudara

S = Bila pernyataan tersebut **SESUAI** dengan keadaan saudara

TS = Bila pernyataan tersebut **TIDAK SESUAI** dengan keadaan saudara

STS = Bila pernyataan tersebut **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan keadaan saudara

2. Jawablah secara jujur karena tidak ada jawaban yang salah
3. Sebelum anda mensubmit/menyelesaikan form ini, harap diperiksa kembali agar tidak ada pernyataan yang terlewat.
4. Selamat mengerjakan, Good Luck ☺

SKALA 1 (*Lonelines*)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu merasa sendiri				
2	Saya merasa memiliki hubungan yang akrab dengan semua orang				
3	Kesepian membuat saya merasa pesimis				
4	Orang-orang disekitar saya benar-benar mengerti saya				
5	Saya merasa ditinggalkan				
6	Saya merasa hubungan sosial dengan orang lain berjalan sangat baik				
7	Hari hari saya terasa hampa dan tidak bermakna				
8	Tidak ada seseorang yang benar mengenali dan memahami saya dengan baik				
9	Saya mudah menemukan orang-orang yang bisa untuk diajak bercerita dan berkeluh kesah				
10	Kesepian yang saya rasakan membuat saya sulit berkonsentrasi				
11	Banyak orang-orang yang benar mengerti saya				
12	Saya memiliki hubungan sosial yang tidak akrab dan dekat				
13	Saya selalu tetap berkonsentrasi meski sedang kesepian				

14	Saya sulit menemukan seseorang yang bisa untuk dijadikan tempat bercerita dan berkeluh kesah				
15	Saya selalu sendiri kemana saja saya pergi				
16	Saya tidak memiliki kedekatan dengan siapapun				
17	Saya dapat menjalani hidup tanpa seorang teman				
18	Sulit bagi saya untuk memiliki teman				
19	Belakangan ini saya sering merasa lelah				

SKALA 2 (Karakteristik Pekerjaan)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan secara utuh dari awal hingga pekerjaan tersebut selesai				
2	Pekerjaan saya merupakan pekerjaan yang monoton dan berulang				
3	Saya melakukan pekerjaan yang bersifat rutinitas				
4	Pekerjaan saya membutuhkan kemampuan dan keterampilan untuk mengerjakannya				
5	Pekerjaan saya tidak membutuhkan keahlian dan keterampilan yang khusus				
6	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keahlian yang saya miliki				
7	Pekerjaan yang saya lakukan dapat memengaruhi kesejahteraan orang lain				
8	Saya merasa pekerjaan saya hanya bermanfaat bagi diri sendiri				
9	Pekerjaan yang saya lakukan bermanfaat bagi pihak di luar perusahaan				
10	Pekerjaan yang saya kerjakan cukup penting terhadap kemajuan perusahaan				
11	Pekerjaan ini tidak memberikan kesempatan bagi saya untuk menggunakan kemampuan saya dalam pengambilan keputusan				
12	Ide dan saran yang saya ajukan sering tidak disetujui oleh pimpinan				
13	Pimpinan tidak pernah memberikan masukan apapun mengenai hasil kerja saya				
14	Ketika ada pekerjaan yang salah, rekan kerja tidak pernah memberikan masukan kepada saya				

SKALA 3 (Perilaku Cyberloafing)

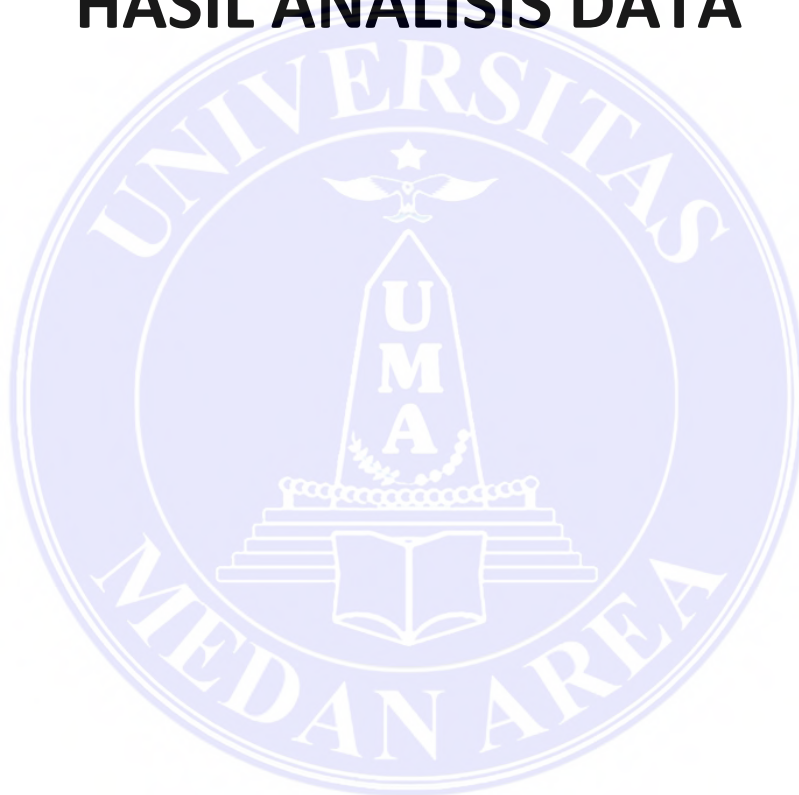
No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya tidak pernah membuka situs olahraga atau travel pada saat jam kerja				
2	Saya sering mengabaikan pesan chatting yang tidak berkaitan dengan pekerjaan				
3	Saya sering mengunduh musik atau video melalui internet kantor selama jam kerja				
4	Saya sering mengunjungi jejaring sosial seperti Facebook, Instagram, dsb selama jam kerja				
5	Email pribadi tidak pernah saya buka selama jam kerja				
6	Saya sering membuka dan mengirim email pribadi pada saat jam kerja				
7	Saya tidak pernah Mengunduh file (video,film,musik) yang tidak Berkaitan dengan pekerjaan				
8	Saya sering membuka website lowongan pekerjaan untuk keperluan pribadi pada saat jam kerja				
9	Membuat konten hoax akan membuat pekerjaan saya menjadi tertunda				
10	Saya sering membuka youtube disaat jam kerja				
11	Saya tidak pernah bermain game online disaat jam kerja				
12	Saya pernah membuka situs judi disaat jam kerja				
13	Saya tidak pernah mencoba membuka akun media sosial orang lain disaat jam kerja				
14	Saya mengelola situs atau akun milik pribadi (seperti blog,vlog atau website pribadi) selama jam kerja				
15	Saya tidak pernah membuka situs judi online di jam kerja				
16	Saya pernah membuka situs khusus “dewasa” disaat jam kerja				
17	Saya tidak pernah mengelola situs atau akun tertentu milik pribadi				
18	Saya pernah membuka situs bursa saham disaat jam kerja				
19	Membuka situs dewasa saat jam kerja akan mengganggu pikiran saya				
20	Saya membuat konten hoax dan menyebarkannya selama jam kerja				
21	Saya tidak pernah membuka situs-situs yang bersifat ilegal				
22	Saya membagikan konten di media sosial yang bersifat ujaran kebencian disaat jam kerja				
23	Membuka situs bursa saham atau trading saat jam kerja akan membuang waktu saya				

TERIMA KASIH

Sudah Mau Membantu Mengisi Kuesioner Penelitian ini :)

LAMPIRAN 3

HASIL ANALISIS DATA





DATA MENTAH DAN HASIL DISKRIMINASI ITEM ALAT UKUR PENELITIAN

LAMPIRAN-LAMPIRAN:

A. DATA UJI COBA INSTRUMEN

Variabel *Loneliness* (X1)

SUBJEK	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	ITEM 22	ITEM 23	ITEM 24	ITEM 25	ITEM 26	ITEM 27	ITEM 28	ITEM 29	AITEM 30
SUBJEK 1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	3	3	2
SUBJEK 2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	1	2	3	3	1	2	3	2
SUBJEK 3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3
SUBJEK 4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1	4	3	3	2	3	3
SUBJEK 5	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	4	2	2	3	2	2	2	1	2	3	1	2	2	3	2	2	3	2
SUBJEK 6	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	4
SUBJEK 7	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2
SUBJEK 8	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3
SUBJEK 9	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3
*SUBJEK 10	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2
SUBJEK 11	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2
SUBJEK 12	2	3	2	2	2	2	1	2	1	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3
SUBJEK 13	1	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3
SUBJEK 14	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	1	1	1	2	1	1	1	2	3	3	3	2	2	3
SUBJEK 15	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3
SUBJEK 16	2	3	3	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	1	3	2	3	3	3	2	2	3	2
SUBJEK 17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3

SUBJEK 18	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2
SUBJEK 19	1	2	3	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	4	1	3	1	3	1	1	2	2	2	4	2	2	3	2
SUBJEK 20	2	2	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	1	2	1	3	3	2	3	2	2	3
SUBJEK 21	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2
SUBJEK 22	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2
SUBJEK 23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	1	1	3	2
SUBJEK 24	2	2	3	3	2	2	2	1	4	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2
SUBJEK 25	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	1	3	1	3	2	3	2	4	2	4	1	3	1
SUBJEK 26	2	1	1	4	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3
SUBJEK 27	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	1	3	1	3	3	3	3	2	3	3
SUBJEK 28	1	1	2	2	1	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3
SUBJEK 29	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2
SUBJEK 30	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	1	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3

Variabel Karakteristik Pekerjaan (X2)

SUBJEK	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM
	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
SUBJEK 1	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4
SUBJEK 2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2
SUBJEK 3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2
SUBJEK 4	4	3	4	3	3	4	2	4	2	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2
SUBJEK 5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
SUBJEK 6	3	2	3	4	3	2	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2
SUBJEK 7	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2
SUBJEK 8	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2
SUBJEK 9	3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	4	4	4	2	3	1
SUBJEK 10	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2
SUBJEK 11	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
SUBJEK 12	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4
SUBJEK 13	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3
SUBJEK 14	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
SUBJEK 15	3	2	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2
SUBJEK 16	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	2	3	2	3	2	2	4	2	2	4
SUBJEK 17	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2
SUBJEK 18	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
SUBJEK 19	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	4	3
SUBJEK 20	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3
SUBJEK 21	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
SUBJEK 22	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
SUBJEK 23	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	4	4	3	4	4	4	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3
SUBJEK 24	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
SUBJEK 25	4	2	3	4	3	2	2	4	2	2	2	4	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	2	3

SUBJEK 26	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3
SUBJEK 27	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3
SUBJEK 28	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	4	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
SUBJEK 29	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	2	2	3	2	3	2	3	4	3	1	3
SUBJEK 30	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3



Variabel Perilaku *Cyberloafing* (Y)

SUBJEK	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	
	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
SUBJEK 1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
SUBJEK 2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	2	1	2	4
SUBJEK 3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
SUBJEK 4	1	4	3	1	4	3	3	1	1	1	3	2	3	2	3	2	1	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
SUBJEK 5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
SUBJEK 6	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	
SUBJEK 7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
SUBJEK 8	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	
SUBJEK 9	4	4	4	3	1	4	3	3	1	3	3	2	3	2	1	3	1	1	4	2	1	1	3	1	4	1	2	1	1	4
SUBJEK 10	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
SUBJEK 11	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
SUBJEK 12	2	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	3
SUBJEK 13	3	3	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	
SUBJEK 14	2	3	3	1	1	3	2	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	4	
SUBJEK 15	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
SUBJEK 16	3	2	3	1	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
SUBJEK 17	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	
SUBJEK 18	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	3	
SUBJEK 19	3	2	3	2	2	2	3	1	4	2	3	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	4	

SUBJEK 20	3	2	3	1	1	4	2	1	4	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4
SUBJEK 21	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	4	1	3	3	4	1	4	1	4	1
SUBJEK 22	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3
SUBJEK 23	3	4	4	4	1	3	2	1	1	1	4	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	4	2	1	1	1	1	2	4
SUBJEK 24	3	4	3	4	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	1	1	3	3	2	1	3	1	3	3
SUBJEK 25	2	3	2	3	2	3	2	4	1	4	2	4	1	4	1	3	1	4	1	4	2	4	1	4	2	4	1	4	1	4
SUBJEK 26	3	4	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	1	1	1	2	2	1	2	2	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4
SUBJEK 27	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	1	1	2	2	2	4
SUBJEK 28	3	3	2	3	2	1	3	2	1	1	3	2	3	2	1	3	1	1	2	2	1	2	3	2	1	1	2	2	2	4
SUBJEK 29	1	2	2	1	4	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	1	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	1	2	1
SUBJEK 30	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	3	1	1	2	2	2	1	2	1	2	3

B. DATA INSTRUMEN PENELITIAN

Variabel *Loneliness* (X1)

Subjek	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 17	Item 19	Item 21	Item 23	Item 25	Total
SUBJEK 1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	42
SUBJEK 2	3	2	3	2	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	40
SUBJEK 3	3	2	2	2	1	1	1	1	3	3	2	3	2	2	2	1	2	3	2	38
SUBJEK 4	4	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	37
SUBJEK 5	3	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	41
SUBJEK 6	3	2	3	1	1	2	1	2	3	3	2	2	2	4	3	1	1	3	3	42
SUBJEK 7	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	44
SUBJEK 8	4	2	3	1	2	1	2	3	2	3	1	2	3	4	3	1	1	4	2	44
SUBJEK 9	2	2	3	2	1	2	1	3	2	3	2	3	3	2	1	2	3	2	3	42
SUBJEK 10	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	45
SUBJEK 11	3	2	3	2	2	1	1	3	1	2	2	2	3	4	2	2	3	3	2	43
SUBJEK 12	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	44
SUBJEK 13	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	1	2	3	45
SUBJEK 14	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	41
SUBJEK 15	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	42
SUBJEK 16	3	2	3	2	1	2	1	3	2	2	2	4	1	2	2	2	1	3	3	41
SUBJEK 17	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	1	3	2	2	45
SUBJEK 18	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	41

SUBJEK 19	3	2	3	2	1	1	1	3	3	3	1	3	2	3	3	1	2	3	2	42
SUBJEK 20	2	1	3	2	2	2	2	3	1	3	2	4	1	3	2	2	2	3	2	42
SUBJEK 21	3	2	3	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	43
SUBJEK 22	3	1	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	39
SUBJEK 23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	44
SUBJEK 24	3	1	3	3	1	1	1	3	2	3	1	3	1	4	3	1	3	4	1	42
SUBJEK 25	3	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	1	3	2	3	42
SUBJEK 26	2	2	3	3	4	2	2	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	52
SUBJEK 27	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	3	3	3	43
SUBJEK 28	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	1	3	3	3	43
SUBJEK 29	3	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	3	1	1	3	3	42
SUBJEK 30	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	4	4	2	3	3	3	50
SUBJEK 31	3	2	3	2	1	2	1	3	1	3	2	2	2	3	3	1	1	3	3	41
SUBJEK 32	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	3	3	3	45
SUBJEK 33	3	2	3	2	1	2	1	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	3	41
SUBJEK 34	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	42
SUBJEK 35	2	2	3	2	3	3	3	3	1	2	2	3	2	2	2	2	3	1	3	44
SUBJEK 36	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	43
SUBJEK 37	2	2	3	2	1	3	1	3	2	3	2	2	3	1	1	1	3	1	1	37
SUBJEK 38	3	2	3	2	2	1	1	2	1	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	42
SUBJEK 39	3	2	3	2	2	1	1	3	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	38
SUBJEK 40	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	43

Variabel Karakteristik Pekerjaan (X2)

Subjek	Item 1	Item 2	Item 6	Item 8	Item 10	Item 12	Item 14	Item 15	Item 16	Item 18	Item 19	Item 23	Item 25	Item 29	Total
SUBJEK 1	3	2	2	2	3	2	3	2	4	3	3	2	1	2	34
SUBJEK 2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	34
SUBJEK 3	4	3	2	3	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	36
SUBJEK 4	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	34
SUBJEK 5	4	2	4	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	43
SUBJEK 6	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	40
SUBJEK 7	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	44
SUBJEK 8	4	2	1	4	4	4	1	3	3	4	2	3	3	3	41
SUBJEK 9	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	39
SUBJEK 10	3	2	2	3	2	4	3	2	3	4	4	3	3	3	41
SUBJEK 11	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
SUBJEK 12	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	41
SUBJEK 13	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	45
SUBJEK 14	4	2	2	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	43
SUBJEK 15	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	45
SUBJEK 16	3	2	2	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	38
SUBJEK 17	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	37
SUBJEK 18	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	47
SUBJEK 19	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	34
SUBJEK 20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42

SUBJEK 21	3	2	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	39
SUBJEK 22	3	2	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	43
SUBJEK 23	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	38
SUBJEK 24	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	40
SUBJEK 25	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	41
SUBJEK 26	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	43
SUBJEK 27	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	30
SUBJEK 28	3	3	2	3	3	2	4	3	4	3	3	2	3	3	41
SUBJEK 29	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	38
SUBJEK 30	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	39
SUBJEK 31	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
SUBJEK 32	3	3	2	4	4	2	4	3	4	3	4	2	3	3	44
SUBJEK 33	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	39
SUBJEK 34	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	36
SUBJEK 35	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	3	37
SUBJEK 36	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	39
SUBJEK 37	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	42
SUBJEK 38	4	2	2	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	43
SUBJEK 39	4	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	43
SUBJEK 40	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41

Variabel Perilaku Cyberloafing (Y)

Subjek	Item 5	Item 7	Item 8	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Total
SUBJEK 1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	37
SUBJEK 2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1	1	3	1	2	1	3	38
SUBJEK 3	3	3	4	2	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	36
SUBJEK 4	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	33
SUBJEK 5	3	2	3	3	2	3	2	4	1	3	1	3	1	2	3	1	2	2	3	4	2	2	3	55
SUBJEK 6	2	2	3	4	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	37
SUBJEK 7	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	47
SUBJEK 8	3	1	3	3	2	4	2	1	1	2	3	1	4	2	4	1	2	1	1	1	1	1	1	45
SUBJEK 9	3	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	40
SUBJEK 10	3	2	3	4	2	2	2	2	4	2	3	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	45
SUBJEK 11	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	45
SUBJEK 12	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	51
SUBJEK 13	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	53
SUBJEK 14	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	54
SUBJEK 15	4	3	3	4	2	1	4	3	4	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	44
SUBJEK 16	3	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	1	3	2	1	2	3	3	1	1	2	1	3	48
SUBJEK 17	2	2	3	3	2	2	3	1	1	3	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	3	42
SUBJEK 18	4	2	3	3	2	2	1	2	4	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	1	1	1	1	42
SUBJEK 19	4	2	2	3	2	1	2	2	3	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	38

SUBJEK 20	3	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
SUBJEK 21	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	3	1	1	1	1	47
SUBJEK 22	2	3	2	4	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	51
SUBJEK 23	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	3	53
SUBJEK 24	4	2	2	3	1	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	2	3	1	3	1	2	1	3	48
SUBJEK 25	3	2	4	3	2	2	1	3	1	2	1	4	4	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	45
SUBJEK 26	4	1	2	4	3	1	4	1	4	3	4	1	3	3	1	3	4	1	2	1	1	1	2	54
SUBJEK 27	4	2	2	2	2	1	1	1	2	3	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	37
SUBJEK 28	2	3	2	3	2	2	3	2	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	37
SUBJEK 29	3	1	2	3	2	2	2	3	1	3	1	1	2	2	1	2	3	2	1	1	2	1	1	42
SUBJEK 30	2	3	4	4	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	1	1	2	1	2	55
SUBJEK 31	4	3	2	3	2	1	2	1	4	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	38
SUBJEK 32	2	2	2	3	3	2	3	2	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	37
SUBJEK 33	3	3	2	4	1	3	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	41
SUBJEK 34	3	3	2	3	3	3	2	2	1	3	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	45
SUBJEK 35	3	3	2	3	2	2	1	2	1	4	2	1	1	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	41
SUBJEK 36	3	2	2	4	2	2	2	1	3	2	2	1	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	2	44
SUBJEK 37	3	1	3	3	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	38
SUBJEK 38	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	48
SUBJEK 39	4	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	42
SUBJEK 40	3	1	2	3	2	2	3	2	3	3	2	1	3	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	42

UJI VALIDITAS SKALA LONELINESS

RUNNING I

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Total
Aitem1 Pearson Correlation	1	.190	.135	.266	.634**	.360	.631*	.234	.274	.241	.301	.424*	.404*	.306	.423*	-.239	.531**	.034	.468**	.013	.501*	.136	.544*	-.215	.285	-.135	.221	-.214	-.046	-.148	.635**
Sig. (2-tailed)		.314	.478	.156	.000	.051	.000	.212	.143	.200	.105	.020	.027	.100	.020	.204	.003	.858	.009	.945	.005	.473	.002	.254	.128	.478	.241	.256	.808	.436	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Aitem2 Pearson Correlation	.190	1	.389*	.290	.397*	.542*	.522*	-.037	-.073	.549**	-.067	.392*	.263	.060	.168	.298	.073	.102	.048	.292	.096	.026	.099	.102	-.107	.153	-.221	-.029	.184	.074	.484**
Sig. (2-tailed)	.314		.034	.120	.030	.002	.003	.848	.703	.002	.724	.032	.161	.753	.374	.109	.703	.590	.802	.118	.614	.893	.603	.591	.574	.419	.240	.878	.331	.697	.007
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Aitem3 Pearson Correlation	.135	.389*	1	.055	.403*	.365*	.459*	-.046	.215	.291	.381*	.264	-.018	.457*	.095	.186	.011	.422*	.061	.370*	.122	.325	.296	.022	.155	.194	-.280	-.149	-.129	.000	.498**
Sig. (2-tailed)	.478	.034		.771	.027	.047	.011	.807	.254	.119	.038	.158	.927	.011	.618	.325	.955	.020	.751	.044	.522	.080	.112	.910	.413	.304	.133	.433	.498	1.000	.005
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Aitem4 Pearson Correlation	.266	.290	.055	1	.310	.485*	.298	-.033	.142	.368*	.231	.231	.252	.143	.097	-.023	-.003	.067	.217	.122	.339	.067	.187	-.033	.159	.110	-.018	-.133	.095	.241	.454*
Sig. (2-tailed)	.156	.120	.771		.096	.007	.109	.864	.455	.046	.219	.219	.179	.450	.609	.904	.988	.726	.248	.520	.067	.726	.322	.862	.401	.562	.925	.482	.618	.200	.012
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Aitem5 Pearson Correlation	.634*	.397*	.403*	.310	1	.426*	.805*	.173	.305	.101	.579*	.463**	.435*	.630*	.354	-.095	.403*	.194	.338	.093	.573*	.194	.510*	-.322	.192	-.103	-.087	-.111	-.120	.093	.729**
Sig. (2-tailed)	.000	.030	.027	.096		.019	.000	.361	.101	.597	.001	.010	.016	.000	.055	.616	.027	.305	.068	.624	.001	.305	.004	.083	.308	.587	.647	.560	.528	.624	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Aitem6 Pearson Correlation	.360	.542*	.365*	.485*	.426*	1	.580*	.332	.130	.580**	.148	.518**	.241	.295	.327	.224	.138	.310	.168	.617*	.326	.103	.416*	.160	.123	.154	-.223	-.118	.153	.099	.743**
Sig. (2-	.051	.002	.047	.007	.019		.001	.073	.493	.001	.435	.003	.199	.113	.078	.234	.468	.096	.374	.000	.079	.587	.022	.398	.517	.416	.237	.535	.419	.601	.000

tailed) N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Aitem7 Pearson Correlation	.631* *	.522* *	.459 *	.298	.805 **	.580* *	1	.273	.445* *	.155	.458* *	.458 *	.333	.583* *	.332	-.167	.525 **	.162	.325	.213	.474* *	.260	.353	-.086	.252	-.153	-.018	-.074	.153	.000	.798**
Sig. (2- tailed)	.000	.003	.011	.109	.000	.001		.145	.014	.412	.011	.011	.072	.001	.073	.379	.003	.391	.079	.258	.008	.165	.055	.650	.179	.421	.927	.697	.420	1.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Aitem8 Pearson Correlation	.234	-.037	- .046	-.033	.173	.332	.273	1	-.119	- .134	-.093	.307	.090	.425* *	.020	.102	.072	.112	-.085	.221	.129	.112	.064	-.065	.200	-.092	.015	.016	-.079	.202	.279
Sig. (2- tailed)	.212	.848	.807	.864	.361	.073	.145		.532	.482	.623	.099	.635	.019	.915	.592	.705	.557	.657	.241	.496	.557	.738	.733	.290	.627	.937	.933	.676	.285	.136
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Aitem9 Pearson Correlation	.274	-.073	.215	.142	.305	.130	.445* *	-.119	1	- .015	.477* *	.124	.013	.231	.108	-.262	.443 *	.148	.413 *	.028	.393* *	.295	.272	-.016	.323	-.016	-.053	.084	.037	-.142	.444*
Sig. (2- tailed)	.143	.703	.254	.455	.101	.493	.014	.532		.936	.008	.515	.945	.220	.571	.162	.014	.436	.023	.881	.032	.113	.146	.932	.082	.934	.781	.658	.848	.453	.014
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Aitem10 Pearson Correlati on Sig. (2-tailed) N	.241 .200 30	.549 ** .002 30	.291 .119 30	.368 * .046 30	.101 .597 30	.580 ** .001 30	.155 .412 30	- .134 .482 30	- .015 .936 30	1 .871 30	.031 * .038 30	.381 * .405 30	.158 .051 .790 30	- .073 30	.332 * .070 30	.378 * .712 30	- .070 30	.032 .865 30	.061 .751 30	.464 ** .010 30	.026 .893 30	- .162 30	.296 .112 30	.130 .495 30	- .039 30	.402 * .028 30	- .105 30	- .260 30	- .008 30	.188 .320 30	.440* .015 30
Aitem11 Pearson Correlati on Sig. (2-tailed) N	.301 .105 30	- .067 .724 30	.381 * .038 30	.231 .219 30	.579 ** .435 30	.148 * .011 30	.458 * .093 30	- .093 .623 30	.477 ** .008 30	.031 .871 30	1 30	.196 .298 30	.242 .198 30	.554 ** .001 30	.327 .077 30	- .206 .274 30	.255 .174 30	.037 .845 30	.252 .179 30	.122 .519 30	.383 * .037 30	.037 .845 30	.400 * .029 30	- .174 .359 30	.423 * .020 30	- .088 .645 30	- .060 .751 30	- .171 .367 30	- .120 .527 30	.000 1.00 30	.477** .008 30
Aitem12 Pearson Correlati on Sig. (2-tailed) N	.424 * .020 30	.392 * .032 30	.264 .158 30	.231 .219 30	.463 ** .010 30	.518 ** .003 30	.458 * .011 30	.307 .099 30	.124 .515 30	.381 * .038 30	.196 .298 30	1 30	.342 .064 30	.408 * .025 30	.327 .077 30	.015 .938 30	.068 .719 30	.149 .431 30	.383 * .037 30	.231 .220 30	.383 * .037 30	.261 .163 30	.498 ** .005 30	- .174 .359 30	- .022 .907 30	.032 .867 30	- .161 .395 30	- .043 .823 30	.157 .407 30	.216 .252 30	.639** .000 30
Aitem13	.404	.263	-	.252	.435	.241	.333	.090	.013	.158	.242	.342	1	.044	.328	-	.295	-	.471	-	.532	.169	.384	-	.034	-	.015	-	.042	-	.407*

Pearson Correlati on Sig. (2-tailed) N	*	.161	.018	.179	*	.199	.072	.635	.945	.405	.198	.064		.818	.077	.133	.114	.084	**	.211	**	.373	*	.299	.860	.018	.937	.385	.827	.162	.026
	.027	.30	.927	.30	.016	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.484	.30	.658	.009	.262	.002	.30	.036	.109	.30	.925	.30	*	.391	.30	
Aitem14 Pearson Correlati on Sig. (2-tailed) N	.306	.060	.457	.143	.630	.295	.583	.425	.231	-	.554	.408	.044	1	.208	.036	.193	.244	.085	.212	.277	.244	.257	-	.218	.013	-	-	-	.294	.558**
	.100	.753	*	.450	**	.113	**	*	.220	.051	**	*	.818		.270	.850	.307	.194	.654	.261	.139	.194	.171	.122	.247	.946	.175	.070	.106	.115	.001
	.30	.30	.011	.30	.000	.30	.001	.019	.30	.790	.001	.025	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.522	.30	.30	.354	.714	.578	.30	.30
Aitem15 Pearson Correlati on Sig. (2-tailed) N	.423	.168	.095	.097	.354	.327	.332	.020	.108	.332	.327	.327	.328	.208	1	-	.589	.114	.505	.044	.495	.114	.520	-	.272	-	.021	-	.056	.110	.541**
	*	.374	.618	.609	.055	.078	.073	.915	.571	.073	.077	.077	.077	.270		.293	**	.548	**	.817	**	.548	**	.152	.146	.146	.914	.130	.767	.563	.002
	.020	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.117	.001	.30	.004	.30	.005	.30	.003	.424	.30	.441	.30	.492	.30	.30	.30
Aitem16 Pearson Correlati on Sig. (2-tailed) N	-	.298	.186	-	-	.224	-	.102	-	.378	-	.015	-	.036	-	1	-	.062	-	.398	-	-	-	.215	-	.536	-	-	-	.134	.013
	.239	.109	.325	.023	.095	.234	.167	.592	.262	*	.206	.938	.133	.850	.293		.419	.746	.402	*	.216	.308	.184	.254	.110	**	.216	.123	.004	.482	.945
	.204	.30	.30	.904	.616	.30	.379	.30	.162	.039	.274	.30	.484	.30	.117	.30	.021	.30	.028	.30	.252	.098	.331	.30	.562	.002	.251	.516	.984	.30	.30
Aitem17 Pearson Correlati on Sig. (2-tailed) N	.531	.073	.011	-	.403	.138	.525	.072	.443	-	.255	.068	.295	.193	.589	-	1	-	.588	-	.557	.286	.379	-	.342	-	.225	-	.151	-	.500**
	**	.703	.955	.003	*	.468	**	.705	*	.070	.174	.719	.114	.307	**	.419		.026	**	.146	**	.125	*	.061	.065	.364	.233	.104	.424	.113	.005
	.003	.30	.30	.988	.027	.30	.003	.30	.014	.712	.30	.30	.30	.30	.001	*	.30	.891	.001	.443	.001	.30	.039	.751	.30	*	.30	.584	.30	.553	.30
Aitem18 Pearson Correlati on Sig. (2-tailed) N	.034	.102	.422	.067	.194	.310	.162	.112	.148	.032	.037	.149	-	.244	.114	.062	-	1	-	.422	.031	.250	.192	.000	.000	.333	-	.036	-	-	.291
	.858	.590	*	.726	.305	.096	.391	.557	.436	.865	.845	.431	.084	.194	.548	.746	.026		.036	*	.872	.183	.310	1.00	1.00	.072	.506	.851	.039	.181	.119
	.30	.30	.020	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.658	.30	.30	.30	.891	.30	.849	.020	.30	.30	.30	0	0	.30	**	.839	.340	.30	.30
Aitem19 Pearson Correlati on Sig.	.468	.048	.061	.217	.338	.168	.325	-	.413	.061	.252	.383	.471	.085	.505	-	.588	-	1	-	.746	.509	.683	-	.391	-	.177	-	.171	-	.551**
	**	.802	.751	.248	.068	.374	.079	.085	*	.751	.179	*	**	.654	**	.402	**	.036		.183	**	**	**	.218	*	.171	.350	.333	.366	.105	.002
	.009	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.657	.023	.30	.30	.037	.009	.30	.004	*	.001	.849	.30	.334	.000	.004	.000	.248	.033	.367	.30	.072	.30	.580	.30

UNIVERSITAS MEDAN AREA

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RUNNING II

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 17	Item 19	Item 21	Item 23	Item 25	Total
Aitem1 Pearson Correlation	1	.190	.135	.266	.634**	.360	.631**	.274	.241	.301	.424*	.404*	.306	.423*	.531**	.468**	.501**	.544**	.285	.710**
Sig. (2-tailed)		.314	.478	.156	.000	.051	.000	.143	.200	.105	.020	.027	.100	.020	.003	.009	.005	.002	.128	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem2 Pearson Correlation	.190	1	.389*	.290	.397*	.542**	.522**	-.073	.549**	-.067	.392*	.263	.060	.168	.073	.048	.096	.099	-.107	.470**
Sig. (2-tailed)	.314		.034	.120	.030	.002	.003	.703	.002	.724	.032	.161	.753	.374	.703	.802	.614	.603	.574	.009
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem3 Pearson Correlation	.135	.389*	1	.055	.403*	.365*	.459*	.215	.291	.381*	.264	-.018	.457*	.095	.011	.061	.122	.296	.155	.457*
Sig. (2-tailed)	.478	.034		.771	.027	.047	.011	.254	.119	.038	.158	.927	.011	.618	.955	.751	.522	.112	.413	.011
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem4 Pearson Correlation	.266	.290	.055	1	.310	.485**	.298	.142	.368*	.231	.231	.252	.143	.097	-.003	.217	.339	.187	.159	.451*
Sig. (2-tailed)	.156	.120	.771		.096	.007	.109	.455	.046	.219	.219	.179	.450	.609	.988	.248	.067	.322	.401	.012
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem5 Pearson Correlation	.634**	.397*	.403*	.310	1	.426*	.805**	.305	.101	.579**	.463**	.435*	.630**	.354	.403*	.338	.573**	.510**	.192	.801**
Sig. (2-tailed)	.000	.030	.027	.096		.019	.000	.101	.597	.001	.010	.016	.000	.055	.027	.068	.001	.004	.308	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem6 Pearson Correlation	.360	.542**	.365*	.485**	.426*	1	.580**	.130	.580**	.148	.518**	.241	.295	.327	.138	.168	.326	.416*	.123	.650**
Sig. (2-tailed)	.051	.002	.047	.007	.019		.001	.493	.001	.435	.003	.199	.113	.078	.468	.374	.079	.022	.517	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem7 Pearson Correlation	.631**	.522**	.459*	.298	.805**	.580**	1	.445*	.155	.458*	.458*	.333	.583**	.332	.525**	.325	.474**	.353	.252	.815**
Sig. (2-tailed)	.000	.003	.011	.109	.000	.001		.014	.412	.011	.011	.072	.001	.073	.003	.079	.008	.055	.179	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem9 Pearson Correlation	.274	-.073	.215	.142	.305	.130	.445*	1	-.015	.477**	.124	.013	.231	.108	.443*	.413*	.393*	.272	.323	.473**
Sig. (2-tailed)	.143	.703	.254	.455	.101	.493	.014		.936	.008	.515	.945	.220	.571	.014	.023	.032	.146	.082	.008
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem10 Pearson Correlation	.241	.549*	.291	.368*	.101	.580*	.155	-.015	1	.031	.381*	.158	-.051	.332	-.070	.061	.026	.296	-.039	.410
Sig. (2-tailed)	.200	*	.119	.046	.597	*	.412	.936		.871	.038	.405	.790	.073	.712	.751	.893	.112	.839	*
N	30	.002	30	30	30	.001	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	.024
		30				30														30
Aitem11 Pearson Correlation	.301	-.067	.381*	.231	.579*	.148	.458*	.477*	.031	1	.196	.242	.554**	.327	.255	.252	.383*	.400*	.423*	.559*
Sig. (2-tailed)	.105	.724	.038	.219	*	.435	.011	*	.871		.298	.198	.001	.077	.174	.179	.037	.029	.020	*
N	30	30	30	30	.001	30	30	.008	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	.001

N					30			30		30										30
Aitem12 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.424* .020 30	.392* .032 30	.264 .158 30	.231 .219 30	.463* * .010 30	.518* * .003 30	.458* .011 30	.124 .515 30	.381* .038 30	.196 .298 30	1 30	.342 .064 30	.408* .025 30	.327 .077 30	.068 .719 30	.383* .037 30	.383* .037 30	.498** .005 30	-.022 .907 30	.623* * .000 30
Aitem13 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.404* .027 30	.263 .161 30	-.018 .927 30	.252 .179 30	.435* .016 30	.241 .199 30	.333 .072 30	.013 .945 30	.158 .405 30	.242 .198 30	.342 .064 30	1 30	.044 .818 30	.328 .077 30	.295 .114 30	.471** .009 30	.532** .002 30	.384* .036 30	.034 .860 30	.540* * .002 30
Aitem14 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.306 .100 30	.060 .753 30	.457* .011 30	.143 .450 30	.630* * .000 30	.295 .113 30	.583* * .001 30	.231 .220 30	-.051 .790 30	.554** .001 30	.408* .025 30	.044 .818 30	1 30	.208 .270 30	.193 .307 30	.085 .654 30	.277 .139 30	.257 .171 30	.218 .247 30	.502* * .005 30
Aitem15 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.423* .020 30	.168 .374 30	.095 .618 30	.097 .609 30	.354 .055 30	.327 .078 30	.332 .073 30	.108 .571 30	.332 .073 30	.327 .077 30	.327 .077 30	.328 .077 30	.208 .270 30	1 30	.589** .001 30	.505** .004 30	.495** .005 30	.520** .003 30	.272 .146 30	.601* * .000 30
Aitem17 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.531* * .003 30	.073 .703 30	.011 .955 30	-.003 .988 30	.403* .027 30	.138 .468 30	.525* * .003 30	.443* .014 30	-.070 .712 30	.255 .174 30	.068 .719 30	.295 .114 30	.193 .307 30	.589** .001 30	1 30	.588** .001 30	.557** .001 30	.379* .039 30	.342 .065 30	.574* * .001 30
Aitem19 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.468* * .009 30	.048 .802 30	.061 .751 30	.217 .248 30	.338 .068 30	.168 .374 30	.325 .079 30	.413* .023 30	.061 .751 30	.252 .179 30	.383* .037 30	.471** .009 30	.085 .654 30	.505** .004 30	.588** .001 30	1 30	.746** .000 30	.683** .000 30	.391* .033 30	.643* * .000 30
Aitem21 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.501* * .005 30	.096 .614 30	.122 .522 30	.339 .067 30	.573* * .001 30	.326 .079 30	.474* * .008 30	.393* .032 30	.026 .893 30	.383* .037 30	.383* .037 30	.532** .002 30	.277 .139 30	.495** .005 30	.557** .001 30	.746** .000 30	1 30	.654** .000 30	.349 .059 30	.738* * .000 30
Aitem23 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.544* * .002 30	.099 .603 30	.296 .112 30	.187 .322 30	.510* * .004 30	.416* .022 30	.353 .055 30	.272 .146 30	.296 .112 30	.400* .029 30	.498** .005 30	.384* .036 30	.257 .171 30	.520** .003 30	.379* .039 30	.683** .000 30	.654** .000 30	1 30	.360 .051 30	.720* * .000 30
Aitem25 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.285 .128 30	-.107 .574 30	.155 .413 30	.159 .401 30	.192 .308 30	.123 .517 30	.252 .179 30	.323 .082 30	-.039 .839 30	.423* .020 30	-.022 .907 30	.034 .860 30	.218 .247 30	.272 .146 30	.342 .065 30	.391* .033 30	.349 .059 30	.360 .051 30	1 30	.344 .063 30
Total Pearson Correlation	.710**	.470**	.457*	.451*	.801**	.650**	.815**	.473**	.410*	.559**	.623**	.540**	.502**	.601**	.574**	.643**	.738**	.720**	.344	1

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS SKALA KARAKTERISTIK PEKERJAAN

RUNNING I

	Item 1	Item2	Item 3	Item4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Total
Aitem1 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 30	.076 30	.269 30	.450* 30	.196 30	.249 30	-.155 30	.570** 30	-.096 30	.083 30	-.012 30	.558** 30	.198 30	.409* 30	-.046 30	.434* 30	.073 30	.337 30	.255 30	.046 30	.109 30	.024 30	.304 30	-.072 30	.000 30	.000 30	.024 30	.290 30	.027 30	.187 30	.533**
Aitem2 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.076 30	1 30	-.151 30	-.086 30	.018 30	.185 30	-.037 30	.214 30	.097 30	.455* 30	-.056 30	.268 30	-.085 30	.422* 30	.167 30	.352 30	.195 30	.189 30	.399* 30	.122 30	-.111 30	.165 30	-.137 30	.142 30	.123 30	-.107 30	.266 30	.105 30	.301 30	.342 30	.517**
Aitem3 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.269 30	-.151 30	1 30	.224 30	.000 30	.000 30	-.334 30	.177 30	.000 30	.000 30	-.327 30	-.153 30	.325 30	.127 30	.159 30	.178 30	.170 30	.000 30	.339 30	-.478** 30	-.189 30	.334 30	.000 30	.201 30	.204 30	.177 30	.167 30	.000 30	.000 30	-.522**	.120
Aitem4 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.450* 30	-.086 30	.224 30	1 30	-.027 30	-.456* 30	-.145 30	.476** 30	.055 30	-.156 30	-.259 30	.288 30	-.068 30	.171 30	-.295 30	.011 30	.167 30	-.218 30	.015 30	.010 30	-.062 30	-.145 30	-.051 30	-.151 30	-.183 30	-.159 30	-.145 30	.191 30	-.334 30	.039 30	-.019
Aitem5 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.196 30	.018 30	.000 30	-.027 30	1 30	.165 30	.224 30	.215 30	.224 30	.306 30	.139 30	.056 30	.316 30	.232 30	-.039 30	.043 30	.268 30	.156 30	-.144 30	-.155 30	-.023 30	-.386* 30	.207 30	-.368* 30	.000 30	-.215 30	.020 30	.071 30	.254 30	-.159 30	.213
Aitem6 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.249 30	.185 30	.000 30	-.456* 30	.165 30	1 30	-.064 30	.214 30	-.198 30	.362* 30	.155 30	-.083 30	-.013 30	.115 30	.122 30	.294 30	-.195 30	.456* 30	.113 30	.070 30	.111 30	.138 30	.444* 30	.223 30	.247 30	.107 30	.340 30	-.105 30	.271 30	-.026 30	.415*
Aitem7 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.155 30	-.037 30	-.334 30	-.145 30	.224 30	-.064 30	1 30	-.236 30	.182 30	.245 30	.738** 30	-.112 30	-.058 30	-.127 30	.113 30	-.008 30	.215 30	-.124 30	-.011 30	-.007 30	-.207 30	-.338 30	-.189 30	-.291 30	-.136 30	-.590** 30	-.115 30	.245 30	.249 30	.058 30	.015
Aitem8 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.570** 30	.214 30	.177 30	.476** 30	.215 30	.214 30	-.236 30	1 30	.000 30	.273 30	-.231 30	.324 30	.115 30	.359 30	.113 30	.378* 30	.120 30	.302 30	.120 30	.113 30	-.134 30	-.118 30	.480** 30	-.142 30	.144 30	.000 30	.118 30	.137 30	.000 30	.092 30	.485**
Aitem9 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.096 30	.097 30	.000 30	.055 30	.224 30	-.198 30	.182 30	.000 30	1 30	.374* 30	.156 30	-.112 30	.123 30	.297 30	-.028 30	-.087 30	.102 30	-.219 30	-.125 30	-.184 30	.257 30	-.152 30	-.151 30	-.381* 30	-.273 30	-.236 30	-.487** 30	-.013 30	-.046 30	.291 30	.057
Aitem10 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.083 30	.455* 30	.000 30	-.156 30	.306 30	.362* 30	.245 30	.273 30	.374* 30	1 30	.164 30	.201 30	.050 30	.442* 30	.271 30	.523** 30	.223 30	.231 30	.223 30	-.148 30	.015 30	-.142 30	.131 30	-.078 30	.158 30	-.137 30	.245 30	-.194 30	.424* 30	.202 30	.580**
Aitem11 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.012 30	-.056 30	-.327 30	-.259 30	.139 30	.155 30	.738** 30	-.231 30	.156 30	.164 30	1 30	.030 30	.028 30	-.041 30	.049 30	-.054 30	.033 30	-.009 30	-.188 30	-.049 30	-.054 30	-.135 30	-.185 30	-.022 30	-.133 30	-.462* 30	-.135 30	.164 30	.219 30	.228 30	.099
Aitem12 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.558** 30	.268 30	-.153 30	.288 30	.056 30	-.083 30	-.112 30	.324 30	-.112 30	.201 30	.030 30	1 30	.139 30	.505** 30	.117 30	.414* 30	.073 30	.314 30	.176 30	.273 30	.127 30	-.010 30	.104 30	-.062 30	.125 30	.108 30	.092 30	.201 30	.220 30	.479** 30	.575**
Aitem13 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.198 30	-.085 30	.325 30	-.068 30	.316 30	-.013 30	-.058 30	.115 30	.123 30	.050 30	.028 30	.139 30	1 30	.165 30	.524** 30	.224 30	.264 30	.158 30	.044 30	-.317 30	-.263 30	.051 30	.258 30	-.218 30	-.133 30	-.115 30	.051 30	-.201 30	.181 30	-.198 30	.237
Aitem14 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.409* 30	.422* 30	.127 30	.171 30	.232 30	.115 30	-.127 30	.359 30	.297 30	.442* 30	-.041 30	.505** 30	.165 30	1 30	.323 30	.362* 30	.388* 30	.435* 30	.301 30	.081 30	.144 30	.127 30	.086 30	-.051 30	.207 30	.000 30	.042 30	.049 30	.337 30	.398* 30	.741**
Aitem15 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.046 30	.167 30	.159 30	-.295 30	-.039 30	.122 30	.113 30	.113 30	-.028 30	.271 30	.049 30	.117 30	.524** 30	.323 30	1 30	.469** 30	.345 30	.508** 30	.345 30	-.189 30	-.450* 30	.113 30	.252 30	-.214 30	.130 30	-.113 30	.326 30	-.344 30	.370* 30	-.028 30	.431*
Aitem16 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.434* 30	.352 30	.178 30	.011 30	.043 30	.294 30	-.008 30	.378* 30	-.087 30	.523** 30	-.054 30	.414* 30	.224 30	.362* 30	.469** 30	1 30	.218 30	.346 30	.701** 30	-.015 30	-.171 30	.111 30	.444* 30	-.048 30	.146 30	.000 30	.349 30	-.028 30	.261 30	.031 30	.679**

Aitem17 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.073 .702 30	.195 .303 30	.170 .371 30	.167 .377 30	.268 .152 30	-.195 .303 30	.215 .254 30	.120 .528 30	.102 .592 30	.223 .237 30	.033 .862 30	.073 .703 30	.264 .158 30	.388* .034 30	.345 .062 30	.218 .248 30	1 30	.058 .761 30	.310 .095 30	-.130 .495 30	-.372* .043 30	.215 .254 30	-.115 .545 30	-.068 .720 30	.000 1.000 30	-.479** .007 30	.215 .254 30	.092 .630 30	.244 .194 30	.000 1.000 30	.358 .052 30
Aitem18 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.337 .069 30	.189 .316 30	.000 1.000 30	-.218 .248 30	.156 .410 30	.456* .011 30	-.124 .515 30	.302 .104 30	-.219 .245 30	.231 .219 30	-.009 .961 30	.314 .091 30	.158 .406 30	.435* .016 30	.508** .004 30	.346 .061 30	.058 .761 30	1 30	.203 .282 30	-.100 .600 30	.086 .650 30	-.124 .515 30	.533** .002 30	-.230 .222 30	.524** .003 30	.151 .425 30	.448* .013 30	-.264 .158 30	.670** .000 30	.149 .432 30	.586** .001 30
Aitem19 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.255 .174 30	.399* .029 30	.339 .067 30	.015 .936 30	-.144 .446 30	.113 .554 30	-.011 .953 30	.120 .528 30	-.125 .512 30	.223 .237 30	-.188 .319 30	.176 .352 30	.044 .817 30	.301 .106 30	.345 .062 30	.701** .000 30	.310 .095 30	1 30	-.022 .910 30	-.244 .194 30	.328 .076 30	.230 .221 30	.068 .720 30	.277 .139 30	.000 1.000 30	.215 .254 30	.354 .055 30	.372* .043 30	-.177 .349 30	.533** .002 30	
Aitem20 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.046 .811 30	.122 .522 30	-.478** .008 30	.010 .960 30	-.155 .413 30	.070 .711 30	-.007 .970 30	.113 .554 30	-.184 .330 30	-.148 .436 30	-.049 .799 30	.273 .145 30	-.317 .088 30	.081 .671 30	-.189 .317 30	-.015 .937 30	-.130 .495 30	-.100 .600 30	-.022 .910 30	1 30	.209 .268 30	.312 .093 30	.072 .705 30	.214 .257 30	.000 1.000 30	.113 .054 30	-.007 .970 30	.344 .184 30	-.249 .014 30	.443* .340 30	.181 .340 30
Aitem21 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.109 .568 30	-.111 .561 30	-.189 .316 30	-.062 .743 30	-.023 .904 30	.111 .561 30	-.207 .273 30	-.134 .480 30	.257 .170 30	.015 .939 30	-.054 .778 30	.127 .502 30	-.263 .161 30	.144 .447 30	-.450* .013 30	-.171 .366 30	-.372* .043 30	.086 .650 30	-.244 .194 30	.209 .268 30	1 30	-.080 .674 30	.043 .822 30	-.025 .894 30	.155 .414 30	.402* .028 30	-.207 .273 30	.015 .939 30	.053 .782 30	.363* .049 30	.053 .781 30
Aitem22 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.024 .900 30	.165 .384 30	.334 .071 30	-.145 .445 30	-.386* .035 30	.138 .468 30	-.338 .067 30	-.118 .534 30	-.152 .421 30	-.142 .454 30	-.135 .478 30	-.010 .957 30	.051 .790 30	.127 .503 30	.113 .551 30	.111 .559 30	.215 .254 30	-.124 .515 30	.328 .076 30	.312 .093 30	-.080 .674 30	1 30	-.076 .691 30	.650** .000 30	.136 .473 30	.236 .209 30	.219 .244 30	.116 .541 30	-.131 .491 30	-.029 .879 30	.255 .174 30
Aitem23 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.304 .102 30	-.137 .471 30	.000 1.000 30	-.051 .790 30	.207 .273 30	.444* .014 30	-.189 .317 30	.480** .007 30	-.151 .425 30	.131 .328 30	-.185 .489 30	.104 .585 30	.258 .169 30	.086 .650 30	.252 .179 30	.444* .014 30	-.115 .545 30	.533** .002 30	.230 .221 30	.072 .705 30	.043 .822 30	-.076 .691 30	1 30	-.182 .335 30	.416* .022 30	.360 .050 30	.151 .425 30	-.131 .489 30	.300 .107 30	-.148 .436 30	.412* .024 30
Aitem24 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.072 .705 30	.142 .455 30	.201 .286 30	-.151 .427 30	-.368* .046 30	.223 .236 30	-.291 .118 30	-.142 .453 30	-.381* .038 30	-.078 .683 30	-.022 .908 30	-.062 .747 30	-.218 .247 30	-.051 .788 30	-.214 .257 30	-.048 .802 30	-.068 .720 30	-.230 .222 30	.068 .720 30	.214 .257 30	-.025 .894 30	.650** .000 30	-.182 .335 30	1 30	.329 .076 30	.427* .019 30	.247 .189 30	.078 .683 30	-.178 .347 30	-.070 .713 30	.074 .699 30
Aitem25 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.000 1.000 30	.123 .516 30	.204 .279 30	-.183 .333 30	.000 1.000 30	.247 .189 30	-.136 .473 30	.144 .447 30	-.273 .145 30	.158 .405 30	-.133 .482 30	.125 .511 30	-.133 .485 30	.207 .271 30	.130 .494 30	.146 .443 30	.000 1.000 30	.524** .003 30	.277 .139 30	.000 1.000 30	.155 .414 30	.136 .473 30	.416* .022 30	.329 .076 30	1 30	.577** .001 30	.409* .025 30	.000 1.000 30	.619** .000 30	-.107 .575 30	.462* .010 30
Aitem26 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.000 1.000 30	-.107 .574 30	.177 .350 30	-.159 .402 30	-.215 .254 30	.107 .574 30	-.590** .001 30	.000 1.000 30	-.236 .209 30	-.137 .472 30	-.462* .010 30	.108 .570 30	-.115 .545 30	.000 1.000 30	-.113 .554 30	.000 1.000 30	-.479** .007 30	.151 .425 30	.000 1.000 30	.113 .554 30	.402* .028 30	.236 .209 30	.360 .050 30	.427* .019 30	.577** .001 30	1 30	.000 1.000 30	-.137 .472 30	.000 1.000 30	-.092 .628 30	.061 .750 30
Aitem27 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.024 .900 30	.266 .156 30	.167 .378 30	-.145 .445 30	.020 .915 30	.340 .066 30	-.115 .544 30	.118 .534 30	-.487** .006 30	.245 .192 30	-.135 .478 30	.092 .629 30	.051 .790 30	.042 .824 30	.326 .079 30	.349 .059 30	.215 .254 30	.448* .013 30	.215 .254 30	-.007 .970 30	-.207 .273 30	.219 .244 30	.151 .425 30	.247 .189 30	.409* .025 30	.000 1.000 30	1 30	-.400* .029 30	.375* .041 30	-.116 .541 30	.358 .052 30
Aitem28 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.290 .119 30	.105 .581 30	.000 1.000 30	.191 .313 30	.071 .711 30	-.105 .581 30	.245 .192 30	.137 .472 30	-.013 .946 30	-.194 .304 30	.164 .386 30	.201 .287 30	-.201 .797 30	.049 .062 30	-.344 .885 30	-.028 .630 30	.092 .158 30	-.264 .055 30	.354 .055 30	.344 .062 30	.015 .939 30	.116 .541 30	-.131 .489 30	.078 .683 30	.000 1.000 30	-.137 .472 30	-.400* .029 30	1 30	-.015 .939 30	.000 1.000 30	.143 .051 30
Aitem29 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.027 .887 30	.301 .106 30	.000 1.000 30	-.334 .071 30	.254 .176 30	.271 .148 30	.249 .185 30	.000 1.000 30	-.046 .808 30	.424* .019 30	.219 .246 30	.220 .243 30	.181 .340 30	.337 .069 30	.370* .044 30	.261 .163 30	.244 .194 30	.670** .000 30	.372* .043 30	-.249 .184 30	.053 .782 30	-.131 .491 30	.300 .107 30	-.178 .347 30	.619** .000 30	.000 1.000 30	.375* .041 30	-.015 .939 30	1 30	-.033 .863 30	.562** .001 30
Aitem30 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.187 .322 30	.342 .065 30	-.522** .003 30	.039 .838 30	-.159 .402 30	-.026 .890 30	.058 .760 30	.092 .628 30	.291 .119 30	.202 .285 30	.228 .227 30	.479** .007 30	-.198 .294 30	.398* .029 30	-.028 .884 30	.031 .871 30	.000 1.000 30	.149 .432 30	-.177 .349 30	.443* .014 30	.363* .049 30	-.029 .879 30	-.148 .436 30	-.070 .713 30	-.107 .575 30	-.092 .628 30	-.116 .541 30	.000 1.000 30	-.033 .863 30	1 30	.328 .076 30
Total Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.533** .002 30	.517** .003 30	.120 .527 30	-.019 .919 30	.213 .259 30	.415* .023 30	.015 .939 30	.485** .007 30	.057 .767 30	.580** .001 30	.099 .601 30	.575** .001 30	.237 .207 30	.741** .001 30	.431* .017 30	.679** .000 30	.358 .052 30	.586** .002 30	.533** .002 30	.181 .340 30	.053 .781 30	.255 .174 30	.412* .024 30	.074 .699 30	.462* .010 30	.061 .750 30	.358 .451 30	.143 .451 30	.562** .001 30	.328 .076 30	1 30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

RUNNING II

	Item 1	Item 2	Item 6	Item 8	Item 10	Item 12	Item 14	Item 15	Item 16	Item 18	Item 19	Item 23	Item 25	Item 29	Total
Aitem1 Pearson Correlation	1	.076	.249	.570**	.083	.558**	.409*	-.046	.434*	.337	.255	.304	.000	.027	.504**
Sig. (2-tailed)		.691	.185	.001	.663	.001	.025	.811	.017	.069	.174	.102	1.000	.887	.005
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem2 Pearson Correlation	.076	1	.185	.214	.455*	.268	.422*	.167	.352	.189	.399*	-.137	.123	.301	.522**
Sig. (2-tailed)	.691		.327	.257	.012	.153	.020	.379	.057	.316	.029	.471	.516	.106	.003
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem6 Pearson Correlation	.249	.185	1	.214	.362*	-.083	.115	.122	.294	.456*	.113	.444*	.247	.271	.485**
Sig. (2-tailed)	.185	.327		.257	.050	.662	.545	.522	.114	.011	.554	.014	.189	.148	.007
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem8 Pearson Correlation	.570**	.214	.214	1	.273	.324	.359	.113	.378*	.302	.120	.480**	.144	.000	.544**
Sig. (2-tailed)	.001	.257	.257		.144	.080	.051	.554	.039	.104	.528	.007	.447	1.000	.002
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem10 Pearson Correlation	.083	.455*	.362*	.273	1	.201	.442*	.271	.523*	.231	.223	.131	.158	.424*	.599**
Sig. (2-tailed) N	.663	.012	.050	.144		.287	.015	.148	*	.219	.237	.489	.405	.019	.000
	30	30	30	30	30	30	30	30	.003	30	30	30	30	30	30
Aitem12 Pearson Correlation	.558*	.268	-.083	.324	.201	1	.505*	.117	.414*	.314	.176	.104	.125	.220	.527**
Sig. (2-tailed) N	*	.153	.662	.080	.287		*	.539	.023	.091	.352	.585	.511	.243	.003
	.001	30	30	30	30	30	.004	30	30	30	30	30	30	30	30
	30					30	30								
Aitem14 Pearson Correlation	.409*	.422*	.115	.359	.442*	.505*	1	.323	.362*	.435*	.301	.086	.207	.337	.679**
Sig. (2-tailed) N	.025	.020	.545	.051	.015	*		.081	.049	.016	.106	.650	.271	.069	.000
	30	30	30	30	30	.004	30	30	30	30	30	30	30	30	30
						30									
Aitem15 Pearson Correlation	-.046	.167	.122	.113	.271	.117	.323	1	.469*	.508*	.345	.252	.130	.370*	.523**
Sig. (2-tailed) N	.811	.379	.522	.554	.148	.539	.081		*	*	.062	.179	.494	.044	.003
	30	30	30	30	30	30	30	30	.009	.004	30	30	30	30	30
								30	30	30					

Aitem16 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.434* .017 30	.352 .057 30	.294 .114 30	.378* .039 30	.523** .003 30	.414* .023 30	.362* .049 30	.469* * .009 30	1 30	.346 .061 30	.701* * .000 30	.444* .014 30	.146 .443 30	.261 .163 30	.755** .000 30
Aitem18 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.337 .069 30	.189 .316 30	.456* .011 30	.302 .104 30	.231 .219 30	.314 .091 30	.435* .016 30	.508* * .004 30	.346 .061 30	1 30	.203 .282 30	.533* * .002 30	.524* * .003 30	.670* * .000 30	.730** .000 30
Aitem19 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.255 .174 30	.399* .029 30	.113 .554 30	.120 .528 30	.223 .237 30	.176 .352 30	.301 .106 30	.345 .062 30	.701* * .000 30	.203 .282 30	1 30	.230 .221 30	.277 .139 30	.372* .043 30	.584** .001 30
Aitem23 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.304 .102 30	-.137 .471 30	.444* .014 30	.480* * .007 30	.131 .489 30	.104 .585 30	.086 .650 30	.252 .179 30	.444* .014 30	.533* * .002 30	.230 .221 30	1 30	.416* .022 30	.300 .107 30	.542** .002 30
Aitem25 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.000 1.000 30	.123 .516 30	.247 .189 30	.144 .447 30	.158 .405 30	.125 .511 30	.207 .271 30	.130 .494 30	.146 .443 30	.524* * .003 30	.277 .139 30	.416* .022 30	1 30	.619* * .000 30	.489** .006 30
Aitem29 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.027 .887 30	.301 .106 30	.271 .148 30	.000 1.000 30	.424* .019 30	.220 .243 30	.337 .069 30	.370* .044 30	.261 .163 30	.670* * .000 30	.372* .043 30	.300 .107 30	.619* * .000 30	1 30	.628** .000 30
Total Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.504** .005 30	.522** .003 30	.485** .007 30	.544** .002 30	.599** .000 30	.527** .003 30	.679** .000 30	.523** .003 30	.755** .000 30	.730** .000 30	.584** .001 30	.542** .002 30	.489** .006 30	.628** .000 30	1 30

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS SKALA PERILAKU CYBERLOAFING

RUNNING I

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Total	
Aitem1 Pearson Correlation	1	.176	.261	.440*	-.412*	.155	.375*	-.040	.154	-.127	.229	.098	.042	-.059	-.144	-.065	.189	-.145	.089	-.057	-.023	-.047	.066	-.098	.185	-.113	.094	-.025	-.054	.470**	.158	
Sig. (2-tailed)		.353	.163	.015	.024	.414	.041	.833	.415	.502	.224	.607	.826	.756	.448	.732	.318	.445	.640	.763	.904	.805	.730	.606	.328	.554	.621	.894	.777	.009	.405	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Aitem2 Pearson Correlation	.176	1	.177	.568**	-.027	.435*	.029	.028	-.547**	-.022	.184	.333	-.005	.042	-.096	-.011	-.014	-.216	.228	.091	-.004	.054	.347	.020	.012	-.097	.028	-.094	.156	.161	.175	
Sig. (2-tailed)	.353		.349	.001	.887	.016	.878	.882	.002	.906	.331	.072	.979	.827	.616	.952	.941	.251	.226	.633	.983	.778	.060	.918	.949	.611	.882	.622	.410	.396	.356	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Aitem3 Pearson Correlation	.261	.177	1	.044	-.246	.286	-.013	-.199	.102	.078	.473**	-.070	.207	-.109	.079	-.272	.058	-.268	.281	-.239	.064	-.377*	.365*	-.138	.306	-.131	.215	-.281	.025	.125	.097	
Sig. (2-tailed)	.163	.349		.818	.191	.126	.946	.293	.590	.680	.008	.712	.273	.565	.679	.147	.760	.153	.132	.204	.738	.040	.048	.467	.100	.490	.254	.132	.896	.510	.611	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Aitem4 Pearson Correlation	.440*	.568*	.044	1	-.091	.202	.153	.358	-.146	.183	.252	.580**	.084	.332	-.121	.260	.296	.104	.090	.304	.069	.095	.310	.377*	-.118	.085	.095	.159	.285	.239	.423*	
Sig. (2-tailed)	.015	.001	.818		.633	.284	.421	.052	.442	.333	.179	.001	.658	.073	.524	.165	.113	.584	.638	.102	.717	.616	.096	.040	.535	.655	.618	.400	.127	.204	.020	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Aitem5 Pearson Correlation	-.412*	-.027	-.246	-.091	1	-.197	.292	.354	.141	.108	.201	.284	.523**	.414*	.651**	.423*	.452*	.297	.442*	.494**	.454*	.330	.251	.404*	.201	.324	.582**	.313	.578**	-.690**	.533**	
Sig. (2-tailed)	.024	.887	.191	.633		.297	.117	.055	.456	.569	.287	.128	.003	.023	.000	.020	.012	.111	.014	.006	.012	.075	.180	.027	.286	.081	.001	.092	.001	.000	.002	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Aitem6 Pearson Correlation	.155	.435*	.286	.202	-.197	1	-.071	.137	.020	.282	-.028	.278	-.238	.201	.027	.028	.000	-.062	.065	.073	-.078	-.100	-.067	-.048	.472**	-.021	-.137	-.065	.000	.194	.170	
Sig. (2-tailed)	.414	.016	.126	.284	.297		.709	.470	.916	.131	.884	.137	.205	.286	.887	.884	1.000	.746	.734	.700	.681	.599	.724	.803	.008	.911	.470	.734	1.000	.303	.369	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Aitem7 Pearson Correlation	.375*	.029	-.013	.153	.292	-.071	1	.111	.202	-.029	.251	-.026	.495**	-.007	.359	.423*	.362*	.150	.367*	.109	.366*	.022	.226	.045	.167	.209	.481**	.332	.380*	-.070	.432*	
Sig. (2-tailed)	.041	.878	.946	.421	.117	.709		.560	.285	.878	.181	.891	.005	.972	.051	.020	.050	.430	.046	.567	.046	.910	.229	.814	.378	.267	.007	.073	.038	.714	.017	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Aitem8 Pearson Correlation	-.040	.028	-.199	.358	.354	.137	.111	1	-.042	.678**	.043	.608**	.261	.681**	.170	.753**	.394*	.546**	.383*	.789**	.214	.438*	.058	.571**	.328	.466**	.167	.461*	.203	-.236	.658**	
Sig. (2-tailed)	.833	.882	.293	.052	.055	.470	.560		.825	.000	.820	.000	.164	.000	.369	.000	.031	.002	.037	.000	.257	.015	.760	.001	.077	.010	.379	.010	.282	.209	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Aitem9 Pearson Correlation	.154	-.547*	.102	-.146	.141	.020	.202	-.042	1	.083	.047	.081	.062	.054	.455*	-.047	.391*	.227	.010	-.023	.186	-.034	-.206	.080	.254	.193	.379*	.139	.137	-.040	.233	
Sig. (2-tailed)	.415	.002	.590	.442	.456	.916	.285	.825		.662	.805	.670	.744	.776	.011	.805	.033	.227	.958	.906	.325	.859	.274	.672	.176	.307	.039	.463	.469	.835	.215	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Aitem10 Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-	-	.078	.183	.108	.282	-.029	.678*	.083	1	-.114	.389*	-.039	.394*	.045	.595*	.396*	.558*	.267	.604*	.161	.280	-.166	.451*	.146	.491*	.169	.374*	.113	-.053	.500*	
N	.127	.022	.680	.333	.569	.131	.878	*	.662		.547	.034	.837	.031	.814	*	.030	*	.154	*	.395	.133	.381	.012	.442	*	.371	.042	.551	.779	*	
N	.502	.906	.30	.30	.30	.30	.30	.000	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.001	.30	.001	.30	.000	.30	.000	.30	.000	.30	.006	.30	.006	.30	.30	.005	.30
Aitem11 Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.229	.184	.473*	.252	.201	-.028	.251	.043	.047	-.114	1	.320	.608*	.117	.184	-.032	.269	-.039	.451*	.178	.345	.008	.532*	.131	.143	.065	.405*	.096	.312	-.027	.422*	
N	.224	.4	*	.179	.287	.884	.181	.820	.805	.547		.085	*	.539	.331	.866	.151	.838	.012	.347	.062	.965	*	.491	.450	.732	.026	.615	.093	.886	.020	
N	.30	.33	.008	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.000	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.002	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	.30	
Aitem12 Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.098	.33	-.070	.580*	.284	.278	-.026	.608*	.081	.389*	.320	1	-.005	.600*	.161	.296	.457*	.429*	.164	.673*	.336	.499*	.035	.623*	.168	.474*	.174	.451*	.269	-.041	.650*	
N	.607	.3	.712	*	.128	.137	.891	*	.670	.034	.085		.979	*	.396	.112	.011	.018	.386	*	.069	*	.852	*	.375	*	.359	.012	.151	.829	*	
N	.30	.07	.30	.001	.30	.30	.30	.000	.30	.30	.30	.30	.30	.000	.30	.30	.30	.30	.000	.30	.005	.30	.000	.30	.008	.30	.008	.30	.30	.30	.000	.30
Aitem13 Pearson	.042	-	.207	.084	.523*	-.238	.495*	.261	.062	-.039	.608*	-.005	1	.291	.512*	.372*	.398*	.045	.657*	.239	.396*	-.058	.729*	.203	.245	.073	.633*	.106	.535*	-.399*	.519*	

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/12/21

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)20/12/21

Correlation Sig. (2-tailed) N	.826 30	.005 .97 9 30	.273 30	.658 30	* .003 30	.205 30	* .005 30	.164 30	.744 30	.837 30	* .000 30	.979 30		.118 30	* .004 30	.043 30	.029 30	.815 30	* .000 30	.204 30	.030 30	.761 30	* .000 30	.283 30	.191 30	.701 30	* .000 30	.579 30	* .002 30	.029 30	* .003 30
Aitem14 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.059 .756 30	.04 2 .82 7 30	-.109 30	.332 .073 30	.414* .023 30	.201 .286 30	-.007 .972 30	.681* *	.054 .776 30	.394* .031 30	.117 .539 30	.600* *	.291 .118 30	1 30	.353 .055 30	.520* *	.250 .183 30	.506* *	.149 .433 30	.714* *	.295 .113 30	.260 .165 30	.257 .171 30	.815* *	.406* .026 30	.480* *	.288 .122 30	.471* *	.473* *	-.285 .127 30	.670* *
Aitem15 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.144 .448 30	-.096 .61 6 30	-.079 30	-.121 .524 30	.651* *	.027 .887 30	-.359 .051 30	.170 .369 30	.455* .011 30	.045 .814 30	.184 .331 30	.161 .396 30	.512* *	.353 .055 30	1 30	.161 .396 30	.625* *	.356 .053 30	.495* *	.318 .087 30	.602* *	.178 .347 30	.347 .060 30	.389* .034 30	.439* .015 30	.431* .017 30	.595* *	.375* .041 30	.654* *	-.442* .014 30	.620* *
Aitem16 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.065 .732 30	-.011 .95 2 30	-.272 30	.260 .165 30	.423* .020 30	.028 .884 30	.423* *	.753* *	-.047 .805 30	.595* *	-.032 .866 30	.296 .112 30	.372* .043 30	.520* *	.161 .396 30	1 30	.312 .093 30	.429* .018 30	.369* .045 30	.596* *	.151 .427 30	.245 .191 30	.106 .576 30	.397* .030 30	.168 .375 30	.339 .067 30	.318 .086 30	.383* .037 30	.341 .065 30	-.246 .190 30	.557* *
Aitem17 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.189 .318 30	-.014 .94 1 30	.058 30	.296 .113 30	.452* .012 30	.000 1.000 30	.362* .050 30	.394* .031 30	.391* .033 30	.396* .030 30	.269 .151 30	.457* .011 30	.398* .029 30	.250 .183 30	.625* *	.312 .093 30	1 30	.451* .012 30	.598* *	.530* *	.659* *	.356 .054 30	.263 .160 30	.460* .010 30	.221 .241 30	.462* .010 30	.573* *	.418* .022 30	.617* *	-.305 .102 30	.755* *
Aitem18 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.145 .445 30	-.216 .25 1 30	-.268 30	.104 .584 30	.297 .111 30	-.062 .746 30	.150 .430 30	.546* *	.227 .227 30	.558* *	-.039 .838 30	.429* .018 30	.045 .815 30	.506* *	.356 .053 30	.429* .018 30	.451* .012 30	1 30	.212 .260 30	.663* *	.494* *	.638* *	-.052 .783 30	.658* .699 30	.074 .699 30	.927* .010 30	.118 .536 30	.850* *	.247 .189 30	-.091 .632 30	.640* *
Aitem19 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.089 .640 30	.22 8 .22 6 30	.281 .132 30	.090 .638 30	.442* .014 30	.065 .734 30	.367* .046 30	.383* .037 30	.010 .958 30	.267 .154 30	.451* .012 30	.164 .386 30	.657* *	.149 .433 30	.495* *	.369* .045 30	.598* *	.212 .260 30	1 30	.445* .014 30	.539* *	.217 .249 30	.496* *	.188 .321 30	.503* *	.283 .130 30	.608* *	.223 .235 30	.474* *	-.383* .037 30	.660* *
Aitem20 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.057 .763 30	.09 1 .63 3 30	-.239 30	.304 .102 30	.494* *	.073 .700 30	.109 .567 30	.789* *	-.023 .906 30	.604* *	.178 .347 30	.673* *	.239 .204 30	.714* *	.318 .087 30	.596* *	.530* *	.663* *	.445* .014 30	1 30	.495* *	.625* *	.031 .870 30	.769* *	.312 .093 30	.693* *	.344 .063 30	.698* *	.428* .018 30	-.277 .139 30	.795* *
Aitem21 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.023 .904 30	-.004 .98 3 30	.064 30	.069 .717 30	.454* .012 30	-.078 .681 30	.366* .046 30	.214 .257 30	.186 .325 30	.161 .395 30	.345 .062 30	.336 .069 30	.396* .030 30	.295 .113 30	.602* *	.151 .427 30	.659* *	.494* *	.539* *	.495* *	1 30	.309 .096 30	.374* .042 30	.538* *	.399* .029 30	.605* *	.570* *	.520* *	.669* *	-.472** *	.699* *
Aitem22 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.047 .805 30	.05 4 .77 8 30	-.377* 30	.095 .616 30	.330 .075 30	-.100 .599 30	.022 .910 30	.438* .015 30	-.034 .859 30	.280 .133 30	.008 .965 30	.499* *	-.058 .761 30	.260 .165 30	.178 .347 30	.245 .191 30	.356 .054 30	.638* *	.217 .249 30	.625* *	.309 .096 30	1 30	-.153 .418 30	.450* .013 30	-.036 .851 30	.706* *	-.031 .870 30	.720* *	.010 .956 30	.069 .717 30	.474* *
Aitem23 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.066 .730 30	.34 7 .06 0 30	.365* 30	.310 .096 30	.251 .180 30	-.067 .724 30	.226 .229 30	.058 .760 30	-.206 .274 30	-.166 .381 30	.532* *	.035 .852 30	.729* *	.257 .171 30	.347 .060 30	.106 .576 30	.263 .160 30	-.052 .783 30	.496* *	.031 .870 30	.374* .042 30	-.153 .418 30	1 30	.243 .195 30	.125 .509 30	-.027 .887 30	.408* .025 30	.000 1.000 30	.556* *	-.276 .140 30	.396* 30
Aitem24 Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-.098 .606	.02 0 .91	-.138 30	.377* .040	.404* .027	-.048 .803 30	.045 .814 30	.571* *	.080 .672 30	.451* .012 30	.131 .491 30	.623* *	.203 .283 30	.815* *	.389* .034	.397* .030	.460* .010	.658* *	.188 .321 30	.769* *	.538* *	.450* .013	.243 .195 30	1 30	.192 .309 30	.690* *	.385* .036	.692* *	.597* *	-.281 .132 30	.741* 30

N	30	8 30		30	30			30		30		30		30	30	30	30	30		30	30	30				30	30	30	30		30
Aitem25 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.185 .328 30	.01 2 .94 30	.306 .100 30	-.118 .535 30	.201 .286 30	.472* * .008 30	.167 .378 30	.328 .077 30	.254 .176 30	.146 .442 30	.143 .450 30	.168 .375 30	.245 .191 30	.406* .026 30	.439* .015 30	.168 .375 30	.221 .241 30	.074 .699 30	.503* * .005 30	.312 .093 30	.399* .029 30	-.036 .851 30	.125 .509 30	.192 .309 30	1 30	.176 .351 30	.379* .039 30	.077 .684 30	.293 .116 30	-.319 .085 30	.461* .010 30
Aitem26 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	- .113 .554 30	- .097 .61 30	-.131 .490 30	.085 .655 30	.324 .081 30	-.021 .911 30	.209 .267 30	.466* * .010 30	.193 .307 30	.491* * .006 30	.065 .732 30	.474* * .008 30	.073 .701 30	.480* * .007 30	.431* .017 30	.339 .067 30	.462* .010 30	.927* * .000 30	.283 .130 30	.693* * .000 30	.605* * .000 30	.706* * .000 30	-.027 .887 30	.690* * .000 30	.176 .351 30	1 30	.188 .319 30	.922* * .000 30	.261 .163 30	-.031 .869 30	.705* * .000 30
Aitem27 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.094 .621 30	.02 8 .88 30	.215 .254 30	.095 .618 30	.582* * .001 30	-.137 .470 30	.481* * .007 30	.167 .379 30	.379* .039 30	.169 .371 30	.405* .026 30	.174 .359 30	.633* * .000 30	.288 .122 30	.595* * .001 30	.318 .086 30	.573* * .001 30	.118 .536 30	.608* * .000 30	.344 .063 30	.570* * .001 30	-.031 .870 30	.408* .025 30	.385* .036 30	.379* .039 30	.188 .319 30	1 30	.124 .515 30	.740* * .000 30	- .518** 30	.621* * .000 30
Aitem28 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	- .025 .894 30	- .094 .62 30	-.281 .132 30	.159 .400 30	.313 .092 30	-.065 .734 30	.332 .073 30	.461* .010 30	.139 .463 30	.374* .042 30	.096 .615 30	.451* .012 30	.106 .579 30	.471* * .009 30	.375* .041 30	.383* .037 30	.418* .022 30	.850* * .000 30	.223 .235 30	.698* * .000 30	.520* * .003 30	.720* * .000 30	.000 1.000 30	.692* * .000 30	.077 .684 30	.922* * .000 30	.124 .515 30	1 30	.260 .166 30	.064 .738 30	.677* * .000 30
Aitem29 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	- .054 .777 30	.15 6 .41 30	.025 .896 30	.285 .127 30	.578* * .001 30	.000 1.000 30	.380* .038 30	.203 .282 30	.137 .469 30	.113 .551 30	.312 .093 30	.269 .151 30	.535* * .002 30	.473* * .008 30	.654* * .000 30	.341 .065 30	.617* * .000 30	.247 .189 30	.474* * .008 30	.428* * .018 30	.669* * .000 30	.010 .956 30	.556* * .001 30	.597* * .000 30	.293 .116 30	.261 .163 30	.740* * .000 30	.260 .166 30	1 30	- .598** 30	.664* * .000 30
Aitem30 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.470 ** .009 30	.16 1 .39 30	.125 .510 30	.239 .204 30	- .690** .000 30	.194 .303 30	-.070 .714 30	-.236 .209 30	-.040 .835 30	-.053 .779 30	-.027 .886 30	-.041 .829 30	-.399* .029 30	-.285 .127 30	-.442* .014 30	-.246 .190 30	-.305 .102 30	-.091 .632 30	-.383* .037 30	-.277 .139 30	- .472** .009 30	.069 .717 30	-.276 .140 30	-.281 .132 30	-.319 .085 30	-.031 .869 30	- .518** .003 30	.064 .738 30	- .598** .000 30	1 30	-.258 .168 30
Total Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.158 .405 30	.175 .356 30	.097 .611 30	.423* .020 30	.533** .002 30	.170 .369 30	.432* .017 30	.658** .000 30	.233 .215 30	.500** .005 30	.422* .020 30	.650** .000 30	.519** .003 30	.670** .000 30	.620** .000 30	.557** .001 30	.755** .000 30	.640** .000 30	.660** .000 30	.795** .000 30	.699** .000 30	.474** .008 30	.396* .030 30	.741** .000 30	.461* .010 30	.705** .000 30	.621** .000 30	.677** .000 30	.664** .000 30	-.258 .168 30	1 30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

RUNNING II

	Item 5	Item 7	Item 8	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Total
Aitem5 Pearson Correlation	1	.292	.354	.108	.201	.284	.523**	.414*	.651**	.423*	.452*	.297	.442*	.494**	.454*	.330	.251	.404*	.201	.324	.582**	.313	.578**	.654**
Sig. (2-tailed)		.117	.055	.569	.287	.128	.003	.023	.000	.020	.012	.111	.014	.006	.012	.075	.180	.027	.286	.081	.001	.092	.001	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem7 Pearson Correlation	.292	1	.111	-.029	.251	-.026	.495**	-.007	.359	.423*	.362*	.150	.367*	.109	.366*	.022	.226	.045	.167	.209	.481**	.332	.380*	.406*
Sig. (2-tailed)	.117		.560	.878	.181	.891	.005	.972	.051	.020	.050	.430	.046	.567	.046	.910	.229	.814	.378	.267	.007	.073	.038	.026
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem8 Pearson Correlation	.354	.111	1	.678**	.043	.608**	.261	.681**	.170	.753**	.394*	.546**	.383*	.789**	.214	.438*	.058	.571**	.328	.466**	.167	.461*	.203	.679**
Sig. (2-tailed)	.055	.560		.000	.820	.000	.164	.000	.369	.000	.031	.002	.037	.000	.257	.015	.760	.001	.077	.010	.379	.010	.282	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem10 Pearson Correlation	.108	-.029	.678**	1	-.114	.389*	-.039	.394*	.045	.595**	.396*	.558**	.267	.604**	.161	.280	-.166	.451*	.146	.491**	.169	.374*	.113	.491**
Sig. (2-tailed)	.569	.878	.000		.547	.034	.837	.031	.814	.001	.030	.001	.154	.000	.395	.133	.381	.012	.442	.006	.371	.042	.551	.006
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem11 Pearson Correlation	.201	.251	.043	-.114	1	.320	.608**	.117	.184	-.032	.269	-.039	.451*	.178	.345	.008	.532**	.131	.143	.065	.405*	.096	.312	.370*
Sig. (2-tailed)	.287	.181	.820	.547		.085	.000	.539	.331	.866	.151	.838	.012	.347	.062	.965	.002	.491	.450	.732	.026	.615	.093	.044
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem12 Pearson Correlation	.284	-.026	.608**	.389*	.320	1	-.005	.600**	.161	.296	.457*	.429*	.164	.673**	.336	.499**	.035	.623**	.168	.474**	.174	.451*	.269	.587**
Sig. (2-tailed)	.128	.891	.000	.034	.085		.979	.000	.396	.112	.011	.018	.386	.000	.069	.005	.852	.000	.375	.008	.359	.012	.151	.001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem13 Pearson Correlation	.523**	.495**	.261	-.039	.608**	-.005	1	.291	.512**	.372*	.398*	.045	.657**	.239	.396*	-.058	.729**	.203	.245	.073	.633**	.106	.535**	.560**
Sig. (2-tailed)	.003	.005	.164	.837	.000	.979		.118	.004	.043	.029	.815	.000	.204	.030	.761	.000	.283	.191	.701	.000	.579	.002	.001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem14 Pearson Correlation	.414*	-.007	.681**	.394*	.117	.600**	.291	1	.353	.520**	.250	.506**	.149	.714**	.295	.260	.257	.815**	.406*	.480**	.288	.471**	.473**	.682**
Sig. (2-tailed)	.023	.972	.000	.031	.539	.000	.118		.055	.003	.183	.004	.433	.000	.113	.165	.171	.000	.026	.007	.122	.009	.008	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem15 Pearson Correlation	.651**	.359	.170	.045	.184	.161	.512**	.353	1	.161	.625**	.356	.495**	.318	.602**	.178	.347	.389*	.439*	.431*	.595**	.375*	.654**	.660**
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.369	.814	.331	.396	.004	.055		.396	.000	.053	.005	.087	.000	.347	.060	.034	.015	.017	.001	.041	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem16 Pearson Correlation	.423*	.423*	.753**	.595**	-.032	.296	.372*	.520**	.161	1	.312	.429*	.369*	.596**	.151	.245	.106	.397*	.168	.339	.318	.383*	.341	.597**
Sig. (2-tailed)	.020	.020	.000	.001	.866	.112	.043	.003	.396		.093	.018	.045	.001	.427	.191	.576	.030	.375	.067	.086	.037	.065	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem17 Pearson Correlation	.452*	.362*	.394*	.396*	.269	.457*	.398*	.250	.625**	.312	1	.451*	.598**	.530**	.659**	.356	.263	.460*	.221	.462*	.573**	.418*	.617**	.739**
Sig. (2-tailed)	.012	.050	.031	.030	.151	.011	.029	.183	.000	.093		.012	.000	.003	.000	.054	.160	.010	.241	.010	.001	.022	.000	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem18 Pearson Correlation	.297	.150	.546**	.558**	-.039	.429*	.045	.506**	.356	.429*	.451*	1	.212	.663**	.494**	.638**	-.052	.658**	.074	.927**	.118	.850**	.247	.686**
Sig. (2-tailed)	.111	.430	.002	.001	.838	.018	.815	.004	.053	.018	.012		.260	.000	.006	.000	.783	.000	.699	.000	.536	.000	.189	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem19 Pearson Correlation	.442*	.367*	.383*	.267	.451*	.164	.657**	.149	.495**	.369*	.598**	.212	1	.445*	.539**	.217	.496**	.188	.503**	.283	.608**	.223	.474**	.670**
Sig. (2-tailed)	.014	.046	.037	.154	.012	.386	.000	.433	.005	.045	.000	.260		.014	.002	.249	.005	.321	.005	.130	.000	.235	.008	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Aitem20 Pearson Correlation	.494**	.109	.789**	.604**	.178	.673**	.239	.714**	.318	.596**	.530**	.663**	.445*	1	.495**	.625**	.031	.769**	.312	.693**	.344	.698**	.428*	.831**
Sig. (2-tailed)	.006	.567	.000	.000	.347	.000	.204	.000	.087	.001	.003	.000	.014		.005	.000	.870	.000	.093	.000	.063	.000	.018	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Aitem21	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.454* .012 30	.366* .046 30	.214 .257 30	.161 .395 30	.345 .062 30	.336 .069 30	.396* .030 30	.295 .113 30	.602** .000 30	.151 .427 30	.659** .000 30	.494** .006 30	.539** .002 30	.495** .005 30	1 30	.309 .096 30	.374* .042 30	.538** .002 30	.399* .029 30	.605** .000 30	.570** .001 30	.520** .003 30	.669** .000 30	.746** .000 30
Aitem22	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.330 .075 30	.022 .910 30	.438* .015 30	.280 .133 30	.008 .965 30	.499** .005 30	-.058 .761 30	.260 .165 30	.178 .347 30	.245 .191 30	.356 .054 30	.638** .000 30	.217 .249 30	.625** .000 30	.309 .096 30	1 30	-.153 .418 30	.450* .013 30	-.036 .851 30	.706** .000 30	-.031 .870 30	.720** .000 30	.010 .956 30	.509** .004 30
Aitem23	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.251 .180 30	.226 .229 30	.058 .760 30	-.166 .381 30	.532** .002 30	.035 .852 30	.729** .000 30	.257 .171 30	.347 .060 30	.106 .576 30	.263 .160 30	-.052 .783 30	.496** .005 30	.031 .870 30	.374* .042 30	-.153 .418 30	1 30	.243 .195 30	.125 .509 30	-.027 .887 30	.408* .025 30	.000 1.000 30	.556** .001 30	.385* .035 30
Aitem24	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.404* .027 30	.045 .814 30	.571** .001 30	.451* .012 30	.131 .491 30	.623** .000 30	.203 .283 30	.815** .000 30	.389* .034 30	.397* .030 30	.460* .010 30	.658** .000 30	.188 .321 30	.769** .000 30	.538** .002 30	.450* .013 30	.243 .195 30	1 30	.192 .309 30	.690** .000 30	.385* .036 30	.692** .000 30	.597** .000 30	.770** .000 30
Aitem25	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.201 .286 30	.167 .378 30	.328 .077 30	.146 .442 30	.143 .450 30	.168 .375 30	.245 .191 30	.406* .026 30	.439* .015 30	.168 .375 30	.221 .241 30	.074 .699 30	.503** .005 30	.312 .093 30	.399* .029 30	-.036 .851 30	.125 .509 30	.192 .309 30	1 30	.176 .351 30	.379* .039 30	.077 .684 30	.293 .116 30	.436* .016 30
Aitem26	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.324 .081 30	.209 .267 30	.466** .010 30	.491** .006 30	.065 .732 30	.474** .008 30	.073 .701 30	.480** .007 30	.431* .017 30	.339 .067 30	.462* .010 30	.927** .000 30	.283 .130 30	.693** .000 30	.605** .000 30	.706** .000 30	-.027 .887 30	.690** .000 30	.176 .351 30	1 30	.188 .319 30	.922** .000 30	.261 .163 30	.735** .000 30
Aitem27	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.582** .001 30	.481** .007 30	.167 .379 30	.169 .371 30	.405* .026 30	.174 .359 30	.633** .000 30	.288 .122 30	.595** .001 30	.318 .086 30	.573** .001 30	.118 .536 30	.608** .000 30	.344 .063 30	.570** .001 30	-.031 .870 30	.408* .025 30	.385* .036 30	.379* .039 30	.188 .319 30	1 30	.124 .515 30	.740** .000 30	.637** .000 30
Aitem28	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.313 .092 30	.332 .073 30	.461* .010 30	.374* .042 30	.096 .615 30	.451* .012 30	.106 .579 30	.471** .009 30	.375* .041 30	.383* .037 30	.418* .022 30	.850** .000 30	.223 .235 30	.698** .000 30	.520** .003 30	.720** .000 30	.000 1.000 30	.692** .000 30	.077 .684 30	.922** .000 30	.124 .515 30	1 30	.260 .166 30	.701** .000 30
Aitem29	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.578** .001 30	.380* .038 30	.203 .282 30	.113 .551 30	.312 .093 30	.269 .151 30	.535** .002 30	.473** .008 30	.654** .000 30	.341 .065 30	.617** .000 30	.247 .189 30	.474** .008 30	.428* .018 30	.669** .000 30	.010 .956 30	.556** .001 30	.597** .000 30	.293 .116 30	.261 .163 30	.740** .000 30	.260 .166 30	1 30	.695** .000 30
Total Sig. (2-tailed) N	Pearson Correlation	.654** .000 30	.406* .026 30	.679** .000 30	.491** .006 30	.370* .044 30	.587** .001 30	.560** .001 30	.682** .000 30	.660** .000 30	.597** .000 30	.739** .000 30	.686** .000 30	.670** .000 30	.831** .000 30	.746** .000 30	.509** .004 30	.385* .035 30	.770** .000 30	.436* .016 30	.735** .000 30	.637** .000 30	.701** .000 30	.695** .000 30	1 30

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

B. HASIL UJI RELIABILITAS SKALA *LONELINESS***Reliabilitas sebelum item gugur dibuang****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.815	30

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

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem1	67.37	46.585	.585	.801
Aitem2	67.07	46.754	.399	.807
Aitem3	67.07	47.513	.433	.806
Aitem4	66.90	47.955	.388	.808
Aitem5	67.33	45.540	.687	.796
Aitem6	67.13	45.775	.705	.797
Aitem7	67.40	45.007	.765	.793
Aitem8	66.77	49.082	.188	.816
Aitem9	66.93	47.030	.351	.809
Aitem10	67.07	47.995	.371	.808
Aitem11	66.87	48.120	.420	.807
Aitem12	66.87	46.947	.594	.802
Aitem13	66.93	47.857	.324	.810
Aitem14	67.03	47.826	.510	.805
Aitem15	66.93	47.720	.489	.805
Aitem16	66.70	51.597	-.073	.825
Aitem17	67.10	46.645	.418	.806
Aitem18	67.00	49.172	.211	.814
Aitem19	67.40	47.490	.498	.804
Aitem20	67.20	47.890	.350	.809
Aitem21	67.37	46.033	.590	.800
Aitem22	67.00	48.483	.294	.811
Aitem23	67.27	45.030	.628	.797
Aitem24	67.23	51.909	-.111	.825
Aitem25	66.53	48.120	.336	.810
Aitem26	66.57	51.426	-.051	.823
Aitem27	66.93	52.064	-.122	.828
Aitem28	67.17	53.247	-.283	.830
Aitem29	66.70	51.183	-.013	.821
Aitem30	66.83	50.213	.081	.820

Reliabilitas setelah item gugur dibuang**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	19

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

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem1	40.80	38.786	.665	.879
Aitem2	40.50	39.914	.347	.890
Aitem3	40.50	40.534	.381	.887
Aitem4	40.33	40.644	.378	.887
Aitem5	40.77	37.909	.753	.876
Aitem6	40.57	39.357	.585	.881
Aitem7	40.83	37.799	.776	.875
Aitem9	40.37	39.344	.390	.889
Aitem10	40.50	41.017	.314	.889
Aitem11	40.30	40.079	.524	.883
Aitem12	40.30	39.941	.546	.883
Aitem13	40.37	39.482	.444	.886
Aitem14	40.47	40.809	.449	.885
Aitem15	40.37	39.964	.554	.882
Aitem17	40.53	38.602	.505	.884
Aitem19	40.83	39.454	.608	.881
Aitem21	40.80	38.028	.698	.877
Aitem23	40.70	37.528	.672	.877
Aitem25	39.97	40.654	.344	.889

C. HASIL UJI RELIABILITAS SKALA KARAKTERISTIK PEKERJAAN

Reliabilitas sebelum item gugur dibuang

Case Processing Summary				Reliability Statistics	
		N	%	Cronbach's Alpha	N of Items
Cases	Valid	30	100.0	.734	30
	Excluded ^a	0	.0		
	Total	30	100.0		

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

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem1	82.13	27.430	.485	.718
Aitem2	82.63	26.240	.427	.714
Aitem3	82.27	28.961	.052	.736
Aitem4	82.23	29.564	-.096	.743
Aitem5	82.17	28.695	.158	.731
Aitem6	82.90	26.921	.314	.722
Aitem7	82.30	29.528	-.088	.747
Aitem8	82.27	26.823	.406	.717
Aitem9	82.63	29.275	-.046	.745
Aitem10	82.37	26.516	.517	.712
Aitem11	82.50	29.017	-.006	.743
Aitem12	82.37	25.895	.492	.709
Aitem13	82.80	28.166	.134	.734
Aitem14	82.77	23.978	.669	.691
Aitem15	82.20	26.924	.337	.721
Aitem16	82.33	25.747	.622	.704
Aitem17	82.37	27.482	.265	.726
Aitem18	82.13	26.740	.529	.713
Aitem19	82.37	26.447	.454	.714
Aitem20	82.33	28.506	.074	.738
Aitem21	82.90	29.266	-.038	.742
Aitem22	82.30	28.079	.156	.733
Aitem23	82.93	27.168	.323	.722
Aitem24	82.43	29.151	-.012	.740
Aitem25	82.27	27.237	.392	.719
Aitem26	82.27	29.237	-.036	.743
Aitem27	82.30	27.459	.264	.726
Aitem28	82.37	28.792	.055	.737
Aitem29	82.30	26.562	.496	.713
Aitem30	82.60	27.283	.204	.731

Reliabilitas setelah item gugur dibuang**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	14

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

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem1	36.63	17.482	.440	.835
Aitem2	37.13	16.464	.407	.836
Aitem6	37.40	16.662	.365	.839
Aitem8	36.77	16.668	.450	.833
Aitem10	36.87	16.602	.521	.829
Aitem12	36.87	16.464	.414	.836
Aitem14	37.27	15.099	.571	.825
Aitem15	36.70	16.562	.415	.835
Aitem16	36.83	15.730	.696	.817
Aitem18	36.63	16.309	.678	.821
Aitem19	36.87	16.395	.491	.830
Aitem23	37.43	16.599	.444	.833
Aitem25	36.77	17.151	.403	.835
Aitem29	36.80	16.441	.552	.827

D. HASIL UJI RELIABILITAS SKALA PERILAKU CYBERLOAFING

Reliabilitas sebelum item gugur dibuang

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	30

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

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem1	66.43	122.185	.098	.897
Aitem2	66.10	122.024	.118	.897
Aitem3	66.13	123.223	.048	.897
Aitem4	66.50	116.741	.356	.893
Aitem5	66.73	115.306	.479	.890
Aitem6	66.37	122.033	.112	.897
Aitem7	66.40	119.628	.395	.892
Aitem8	66.83	113.523	.617	.888
Aitem9	66.90	120.369	.159	.897
Aitem10	66.70	115.803	.443	.891
Aitem11	66.47	118.602	.375	.892
Aitem12	66.60	115.421	.616	.888
Aitem13	66.57	116.185	.469	.891
Aitem14	66.77	114.254	.634	.888
Aitem15	67.10	115.679	.582	.889
Aitem16	66.60	116.731	.516	.890
Aitem17	67.13	111.913	.723	.886
Aitem18	67.23	112.737	.592	.888
Aitem19	66.83	112.902	.617	.887
Aitem20	66.93	111.995	.770	.885
Aitem21	67.07	111.030	.655	.886
Aitem22	67.10	115.679	.411	.892
Aitem23	66.53	117.844	.335	.893
Aitem24	66.90	112.576	.709	.886
Aitem25	66.93	115.789	.396	.892
Aitem26	67.27	111.926	.666	.886
Aitem27	66.83	114.144	.577	.888
Aitem28	67.23	112.599	.635	.887
Aitem29	66.93	113.444	.624	.888
Aitem30	65.83	129.385	-.324	.906

Reliabilitas setelah item gugur dibuang**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	23

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

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem5	47.77	104.185	.609	.922
Aitem7	47.43	110.668	.366	.926
Aitem8	47.87	104.189	.638	.922
Aitem10	47.73	106.892	.431	.926
Aitem11	47.50	110.121	.318	.927
Aitem12	47.63	107.206	.547	.924
Aitem13	47.60	106.455	.511	.924
Aitem14	47.80	105.062	.645	.922
Aitem15	48.13	106.051	.624	.922
Aitem16	47.63	107.068	.558	.924
Aitem17	48.17	103.247	.704	.921
Aitem18	48.27	102.961	.640	.922
Aitem19	47.87	103.775	.626	.922
Aitem20	47.97	102.516	.809	.919
Aitem21	48.10	101.266	.705	.921
Aitem22	48.13	105.982	.445	.926
Aitem23	47.57	108.875	.321	.928
Aitem24	47.93	103.168	.740	.920
Aitem25	47.97	107.206	.366	.927
Aitem26	48.30	102.493	.696	.921
Aitem27	47.87	104.878	.592	.923
Aitem28	48.27	103.237	.660	.922
Aitem29	47.97	103.964	.656	.922

HASIL UJI ASUMSI KLASIK



HASIL UJI NORMALITAS**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Loneliness	K.Pekerjaan	Cyberloafing
N		40	40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	42.43	39.93	44.08
	Std. Deviation	2.863	3.633	6.027
Most Extreme Differences	Absolute	.159	.141	.118
	Positive	.145	.074	.118
	Negative	-.159	-.141	-.081
Test Statistic		.159	.141	.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.012 ^c	.043 ^c	.167 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

HASIL UJI LINEARITAS**Hasil Uji ANOVA Table Loneliness****ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Cyberloafing * Loneliness	Between Groups	(Combined)	628.083	10	62.808	2.309	.038
		Linearity	307.789	1	307.789	11.317	.002
		Deviation from Linearity	320.293	9	35.588	1.309	.275
	Within Groups		788.692	29	27.196		
	Total		1416.775	39			

Perilaku Cyberloafing (Y) * Loneliness (X1)**Report****Cyberloafing**

Loneliness	Mean	N	Std. Deviation
37	35.50	2	3.536
38	39.00	2	4.243
39	51.00	1	.
40	38.00	1	.
41	46.33	6	7.118
42	42.91	11	4.369
43	42.00	6	4.195
44	47.40	5	4.775
45	44.25	4	6.702
50	55.00	1	.
52	54.00	1	.
Total	44.07	40	6.027

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Cyberloafing * Loneliness	.466	.217	.666	.443

**Hasil Uji ANOVA Table Karakteristik Pekerjaan
ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Cyberloafing * K.Pekerjaan	Between Groups	(Combined)	688.480	12	57.373	2.127	.051
		Linearity	298.850	1	298.850	11.079	.003
		Deviation from Linearity	389.630	11	35.421	1.313	.270
	Within Groups		728.295	27	26.974		
	Total		1416.775	39			

Perilaku Cyberloafing (Y) * Karakteristik Pekerjaan (X2)

Report

Cyberloafing

K.Pekerjaan	Mean	N	Std. Deviation
30	37.00	1	.
34	36.50	4	2.380
36	40.50	2	6.364
37	41.50	2	.707
38	47.67	3	5.508
39	45.40	5	6.025
40	42.50	2	7.778
41	43.29	7	4.786
42	43.67	3	5.132
43	50.67	6	4.967
44	42.00	2	7.071
45	48.50	2	6.364
47	42.00	1	.
Total	44.07	40	6.027

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Cyberloafing * K.Pekerjaan	.459	.211	.697	.486

HASIL UJI HIPOTESIS



HASIL UJLKORELASI**Correlations**

		Loneliness	K.Pekerjaan	Cyberloafing
Loneliness	Pearson Correlation	1	.134	.466**
	Sig. (2-tailed)		.411	.002
	N	40	40	40
K.Pekerjaan	Pearson Correlation	.134	1	.459**
	Sig. (2-tailed)	.411		.003
	N	40	40	40
Cyberloafing	Pearson Correlation	.466**	.459**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.003	
	N	40	40	40

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

Correlations

		Loneliness	K.Pekerjaan	Cyberloafing
Loneliness	Pearson Correlation	1	.134	.466**
	Sig. (2-tailed)		.411	.002
	N	40	40	40
K.Pekerjaan	Pearson Correlation	.134	1	.459**
	Sig. (2-tailed)	.411		.003
	N	40	40	40
Cyberloafing	Pearson Correlation	.466**	.459**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.003	
	N	40	40	40

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

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.615 ^a	.378	.344	4.882	.378	11.227	2	37	.000

a. Predictors: (Constant), K.Pekerjaan, Loneliness

b. Dependent Variable: Cyberloafing

HASIL UJI REGRESI BERGANDA**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	K.Pekerjaan , Loneliness ^b		Enter

a. Dependent Variable: Cyberloafing

b. All requested variables entered.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	535.071	2	267.536	11.227	.000 ^b
	Residual	881.704	37	23.830		
	Total	1416.775	39			

a. Dependent Variable: Cyberloafing

b. Predictors: (Constant), K.Pekerjaan, Loneliness

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-19.489	13.609		-1.432	.161
	Loneliness	.867	.275	.412	3.148	.003
	K.Pekerjaan	.670	.217	.404	3.088	.004

a. Dependent Variable: Cyberloafing

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	35.40	54.44	44.07	3.704	40
Residual	-12.041	10.099	.000	4.755	40
Std. Predicted Value	-2.343	2.799	.000	1.000	40
Std. Residual	-2.467	2.069	.000	.974	40

a. Dependent Variable: Cyberloafing