

**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN
CYBERLOAFING PEGAWAI PDAM TIRTA KUALO KOTA
TANJUNGBALAI**

SKRIPSI

OLEH:

KHAIRANI HAZFANY NASUTION
198600290



**PROGRAM STUDI ILMU PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

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 23/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)23/10/23

**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN
CYBERLOAFING PEGAWAI PDAM TIRTA KUALO KOTA
TANJUNGBALAI**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

Oleh :

KHAIRANI HAZFANY NASUTION

198600290




**PROGRAM STUDI ILMU PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Dukungan Organisasi Dengan *Cyberloafing* Pegawai
PDAM Tirta Kualo Kota Tanjung Balai
Nama : Khairani Hazfany Nasution
NPM : 198600290
Fakultas : Psikologi


Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing



Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi
Pembimbing



Prof. Hasanuddin, Ph.D
Dekan



Laili Alfita S.Psi.,MM.,M.Psi. Psikolog
Wakil Dekan Bidang Pendidikan,
Penelitian dan Pengabdian Kepada
Masyarakat

Tanggal disetujui : 29 September 2023

HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

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

Medan, 29 September 2023



Khairani Hazfany Nasution
198600290

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

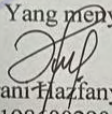
Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Khairani Hazfany Nasution
NPM : 19.860.0290
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : .Psikologi
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : Pengaruh Dukungan Organisasi Dengan *Cyberloafing* Pegawai PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, 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

Medan
Yang menyatakan


(Khairani Hazfany Nasution)
198600290

Pengaruh Dukungan Organisasi Dengan Cyberloafing Pegawai PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai

Abstrak

KHAIRANI HAZFANY NASUTION
198600290

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Dukungan Organisasi Dengan *Cyberloafing* Pegawai PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai. Pendekatan penelitian yang dilaksanakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Sample dalam penelitian ini 49 Pegawai tetap PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Purposive sampling*. Skala *cyberloafing* dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek *cyberloafing* menjadi aspek yaitu: *Minor Cyberloafing*, dan *Serious Cyberloafing*. Skala dukungan organisasional dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek dukungan organisasi: Peduli dengan kesejahteraan karyawan, Respon terhadap kesulitan karyawan, Peduli dengan performa kerja karyawan, Respon terhadap ide dan pendapat karyawan. Kedua skala diatas menggunakan skala Likert dengan 4 Pilihan Jawaban. Hasil perhitungan analisis korelasi *product moment*, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negatif antara dukungan organisasi dengan *cyberloafing*. Koefisien korelasi $r_{xy} = -0,632$, dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,05$. Koefisien determinan (r^2) = 0,400. Ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi berdistribusi sebesar 40,00% terhadap *cyberloafing*. Berdasarkan hasil uji mean dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi tergolong rendah dengan nilai rata-rata hipotetis sebesar 70.00 dan nilai rata-rata empiric sebesar 59.367. selanjutnya *Cyberloafing* tergolong sedang dengan nilai rata-rata hipotetis sebesar 75.00 dan nilai rata-rata empiric sebesar 76.837.

Kata Kunci: Dukungan Organisasi; Cyberloafing; Pegawai.

The Effect of Organizational Support By Cyberloafing PDAM Tirta Kualo Employees, Tanjungbalai City

Abstract

KHAIRANI HAZFANY NASUTION
198600290

This study aims to determine the effect of organizational support by cyberloafing PDAM Tirta Kualo employees in Tanjungbalai City. The research approach implemented in this research is quantitative. The sample in this study were 49 permanent employees of PDAM Tirta Kualo, Tanjungbalai City. The sampling technique in this study used a purposive sampling technique. The cyberloafing scale in this study was measured based on the cyberloafing aspect into aspects namely: Minor Cyberloafing, and Serious Cyberloafing. The scale of organizational support in this study was measured based on aspects of organizational support: Concern for employee welfare, Response to employee difficulties, Concern for employee work performance, Response to employee ideas and opinions. The two scales above use a Likert scale with 4 answer choices. The results of product moment correlation analysis calculations show that there is a negative relationship between organizational support and cyberloafing. The correlation coefficient $r_{xy} = -0.632$, with a significant $p = 0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (r^2) = 0.400. This shows that organizational support is distributed at 40.00% towards cyberloafing. Based on the results of the mean test, it can be concluded that organizational support is classified as low with a hypothetical average value of 70.00 and an empirical average value of 59,367. Furthermore, Cyberloafing is classified as moderate with a hypothetical average value of 75.00 and an empirical average value of 76,837.

Keywords: Organizational Support; Cyberloafing; Employee

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Khairani Hazfany Nasution lahir di Kota Tebing Tinggi Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 29 September 2001. Penulis lahir dari pasangan Irfan Haris Nasution dan Nurhazzah Lubis . Penulis merupakan anak kedua dari tiga bersaudara. Adapun riwayat pendidikan penulis, yaitu pada tahun 2007 penulis masuk sekolah dasar SD Negeri 163082 Tebing Tinggi dan tamat tahun 2013. Kemudian melanjutkan ke sekolah menengah pertama di SMP Negeri 1 Tebing Tinggi dan lulus tiga tahun pada tahun 2016 . Selanjutnya masuk sekolah SMA Negeri 2 Tanjungbalai dari tahun 2016 sampai dengan 2019 . Pada tahun 2019 penulis terdaftar pada salah satu perguruan tinggi swasta Program S1 Jurusan Psikologi Universitas Medan Area.

Berkat petunjuk dan pertolongan ALLAH SWT , usaha dan disertai doa dari kedua orang tua dalam menjalani aktivitas akademik di perguruan tinggi Universitas Medan Area. Alhamdulillah dengan rasa syukur penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan skripsi yang berjudul “Pengaruh Dukungan Organisasi Dengan *Cyberloafing* Pegawai PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai”. Semoga dengan penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan dan menambah ilmu pengetahuan serta bermanfaat dan berguna bagi sesama.

Medan, 06 Juni 2023

KATA PENGHANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji syukur peneliti ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam hal ini peneliti telah banyak menerima bantuan serta bimbingan maka pada kesempatan ini perkenankanlah peneliti mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya Dosen pembimbing Bapak Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi yang telah banyak memberikan saran, pengarahan serta motivasi sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini. Teruntuk Pimpinan PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai yang telah bersedia memberikan izin untuk melakukan penelitian skripsi ini. Dan untuk seluruh sampel yang telah meluangkan waktu dalam pelaksanaan penelitian. Ungkapan terima kasih juga disampaikan kepada Papa dan Mama atas segala doa dan perhatiannya. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat mendidik dan membangun sangat penulis harapkan sehingga skripsi ini menjadi lebih baik. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

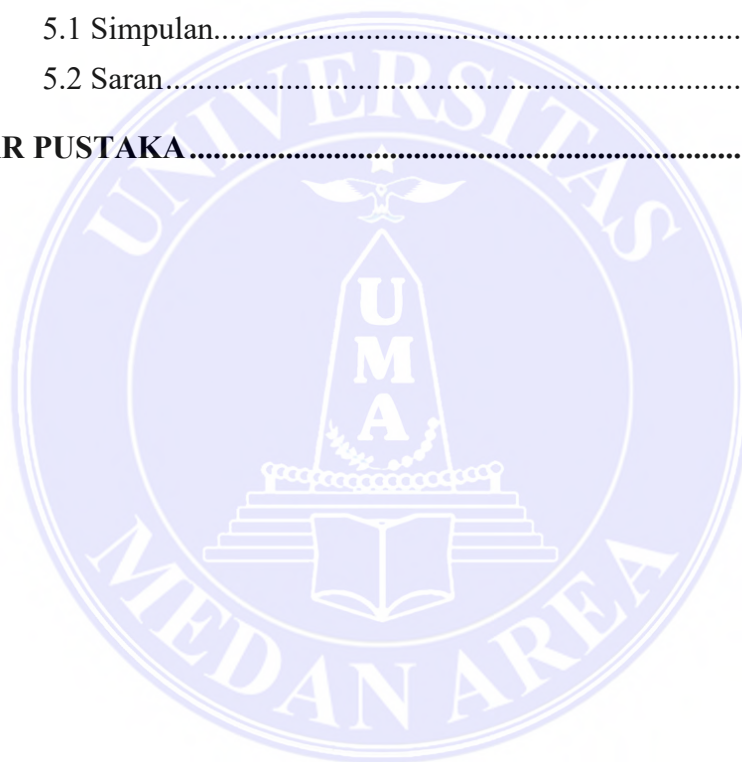
Hormat Saya

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
RIWAYAT HIDUP.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Hipotesis Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	7
II. TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 <i>Cyberloafing</i>	9
2.1.1 Pengertian <i>Cyberloafing</i>	9
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Cyberloafing</i>	10
2.1.3 Aspek- Aspek <i>Cyberloafing</i>	16
2.1.4 Ciri-ciri <i>Cyberloafing</i>	18
2.2 Dukungan Organisasional	19
2.2.1 Pengertian Dukungan Organisasional	19
2.2.2 Faktor–faktor yang Mempengaruhi Dukungan Organisasional	20
2.2.3 Aspek Dukungan Organisasional	22
2.3 Pengaruh Dukungan Organisasi Dengan <i>Cyberloafing</i>	25
2.4 Kerangka Konseptual	28
III. METODE PENELITIAN.....	29
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	29

3.2 Bahan dan Alat	29
3.3 Metodologi Penelitian	30
3.4 Subjek Penelitian.....	31
3.5 Prosedur Kerja.....	32
IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
4.1 Orientasi Kanchah Penelitian	39
4.2 Persiapan Penelitian	47
V. SIMPULAN DAN SARAN	51
5.1 Simpulan.....	51
5.2 Saran.....	52
DAFTAR PUSTAKA.....	54

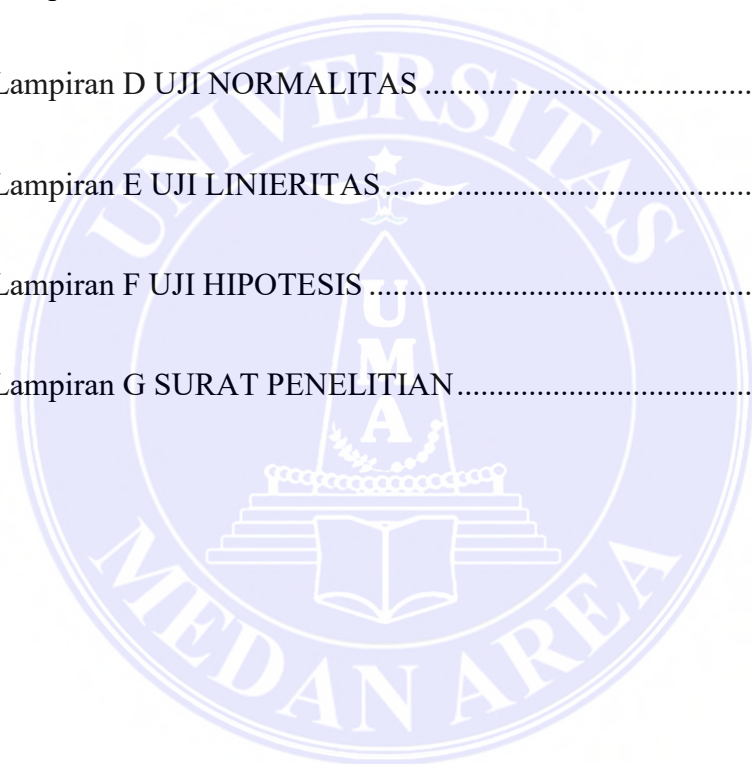


DAFTAR TABEL

1. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Dukungan Organisasional Sebelum uji validitas	34
2. Distribusi Penyebaran Butir – Butir Pernyataan Skala <i>Cyberloafing</i> Sebelum Uji Validitas	35
3. Tabel gaya kepemimpinan setelah Uji Validitas.....	40
4. Distribusi Penyebaran Butir – Butir Pernyataan Skala Dukungan Organisasional Setelah Seleksi Aitem	41
5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	42
6. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan	42
7. Rangkuman Analisa Hasil.....	44
8. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik	46

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran A ALAT UKUR PENELITIAN	60
2. Lampiran B SEBARAN DATA PENELITIAN	66
3. Lampiran C UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS.....	72
4. Lampiran D UJI NORMALITAS	77
5. Lampiran E UJI LINIERITAS.....	81
6. Lampiran F UJI HIPOTESIS	84
7. Lampiran G SURAT PENELITIAN.....	89



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Berkembangnya teknologi internet menjadikannya hal yang tidak bisa dilepaskan dari kehidupan masyarakat sehari-hari. Internet menjelma menjadi suatu kebutuhan bagi setiap lapisan masyarakat. Internet semakin naik daun disemua kalangan baik bagi pegawai pemerintahan, masyarakat umum, pelajar dan mahasiswa, karyawan di perusahaan swasta maupun karyawan di perusahaan milik negara. Hal ini karena dampak positif penggunaan internet yang mampu memudahkan seseorang untuk mengakses informasi secara *up-to-date*, membantu menyelesaikan pekerjaan agar lebih efektif dan efisien, serta di lingkungan pemerintahan keberadaan fasilitas internet dapat membangun pelayanan berbasis teknologi kepada masyarakat sehingga dapat menekan waktu dan menghemat anggaran.

Memanfaatkan sumber daya internet secara efektif dapat menyebabkan berbagai konsekuensi positif seperti berkurangnya biaya operasional, komunikasi yang efektif antara karyawan dan prestasi kerja yang lebih baik (Anandarajan et al., 2000). Internet diharapkan menjadi alat dalam memfasilitasi kinerja karyawan. Meskipun begitu penggunaan internet juga memiliki dampak negative, diantaranya yaitu seseorang yang menggunakan internet dapat melalaikan kewajibannya dalam menjalankan tugas.

Perilaku penggunaan internet yang dilakukan pegawai pada waktu jam kerja dengan tujuan bukan untuk kepentingan pekerjaan disebut dengan perilaku *cyberloafing*. *Cyberloafing* di definisikan sebagai perilaku menyimpang yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam sebuah perusahaan, mereka menggunakan status karyawan nya untuk mengakses internet dan email selama jam kerja untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (Ali, Ahmad Ahmad & Annie, 2012). Adapun contoh dari perilaku *cyberloafing* ditempat kerja yaitu mengakses media sosial seperti twitter, gchrome, safari, tiktok, like, ataupun Instagram. Berbalas email secara pribadi, bermain game online, kemudian melakukan online shopping melalui market digital, streaming youtube, mengunduh musik serta menonton film.

Beberapa contoh perilaku *cyberloafing* yaitu menjelajahi situs media sosial (seperti *facebook* dan *twitter*), menonton video *online* (seperti youtube), menjelajahi situs web yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, belanja *online*, dan aktivitas lainnya. Fenomena ini telah mendapatkan banyak popularitas di kalangan akademisi dengan melihat antededen dan konsekuensi dari perilaku ini. Karyawan telah menghabiskan banyak waktu 60% dari total waktu selama mereka bekerja. Karyawan dapat dengan mudah menyembunyiakn aktivitas *cyberloafingnya* tanpa terdeteksi oleh orang lain. Misalnya mereka meminimize dari hasil menjelajahi situs web yang tidak berhubungan dengan pekerjaan dan menampilkan monitor yang berhubungan dengan pekerjaanya ketika karyawan lain melihatnya (Kian & Patrick, 2018).

Cyberloafing merupakan penyimpangan perilaku yang dilakukan oleh pegawai dengan memanfaatkan status pegawainya di tempat kerja untuk menggunakan fasilitas akses internet yang disediakan guna melakukan aktivitas seperti mencari hiburan, belanja online, *chatting* online, dan sebagainya yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

Pada tahun 2019 – 2020 Q2 APJII melakukan survei pekerjaan pengguna internet di Indonesia yang menghasilkan sebanyak 3,2 % pekerja BUMN/D 5,2 % pekerja swasta dan buruh. Penduduk berusia 15 tahun keatas yang berdasarkan pekerjaan utama buruh, karyawan, pegawai sebanyak 40,82 % (BPS, Agustus 2019). Ditahun 2018, sebanyak 85,7 % pekerja swasta menggunakan internet dan 81,3 % pegawai kontak menggunakan internet. Pada tahun 2016 menghasilkan 132,7 juta masyarakat Indonesia menggunakan internet dengan latarbelakang usia 25 – 34 tahun sebanyak 75,8 %. Penelitian ini membedakan dengan penelitian sebelumnya diambil pada karyawan swasta, namun pada penelitian ini yang dijadikan sampel adalah pegawai PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai.

Pegawai PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai. Pegawai menggunakan internet tanpa batas atau aturan pemakaian karena PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai ini sendiri menggunakan internet untuk melaksanakan perkerjaan, bahkan untuk melakukan absensi pun dilaksanakan dengan login menggunakan internet. Situasi dengan internet tanpa batas tidak menutup kemungkinan pegawai melakukan *cyberloafing*. Pegawai yang dimengaku sering membuka internet dari handphone maupun computer. Aktivitas *cyberloafing* membawa banyak kerugian

bagi instansi, baik produktivitas, beban biaya internet yang tinggi bahkan mengganggu hubungan interpersonal akibat adiksi internet. Ditambah banyaknya fenomena “kucing- kucingan” antara pegawai bawahan dengan atasan dalam hal kinerja dan pengawasan serta kecenderungan pegawai menunjukkan performance kinerja yang terbaik ketika diawasi secara langsung namun sebaliknya ketika tidak dilakukan pengawasan akan cenderung melalaikan tugasnya.

Peneliti melakukan wawancara kepada pegawai PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai mengenai pekerjaan pegawai pada tanggal 26 Januari 2023. Hasil dari wawancara ini adalah pegawai menerangkan adanya kelalaian dalam mengerjakan pekerjaan seperti terlambat mengerjakan surat - menyurat keperluan tugas maupun atasan, disebabkan di waktu jam kerja masih menggunakan media sosial, *youtube*, permainan *online*, membuka *web* belanja *online* untuk kepentingan individu. Hal ini di dukung dengan kutip wawancara pada pegawai PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai:

“Rasanya enak aja kerja sambil internetan kan enggak terasa kali, ya tetap dikerjakan, Cuma kan nyambi-nyambi biar enggak kerasa monoton, apalagi yang kayak gitu bukan aku sendiri aja, kami lebih sering berkomunikasi dengan rekan kerja dari WAG” (RI, Januari 2023).

“Bekerja memang dibutuhkan internet, membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, apalagi memang system yang digunakan pada saat ini umumnya terinstal di server dan membutuhkan koneksi internet jadi memang menggunakan internet pada jam kerja itu sudah pasti kami lakukan, hanya saja mungkin pemakaiannya diluar kebutuhan kerja” (CA, Januari 2023).

Ada beberapa faktor yang menyebabkan pegawai melakukan Perilaku *Cyberloafing*. Pertama faktor kebiasaan, merupakan faktor yang berasal

dari diri pegawai itu sendiri. Contohnya: kebiasaan adiksi internet, sikap pribadi, persepsi dari dalam diri seseorang serta kode etik personal dan norma sosial. Kedua, faktor organisasi merupakan faktor yang berasal dari organisasi itu sendiri. Contohnya tidak adanya peraturan tegas mengenai batasan penggunaan internet dalam organisasi, jenis pekerjaan, dukungan dari atasan, hasil kinerja yang diharapkan, dan pandangan tim kerja terkait dengan norma *cyberloafing* itu sendiri. Yang ketiga, faktor Situasional, biasanya terjadi ketika ketika pegawai memiliki peluang dalam menggunakan internet. Dapat disimpulkan bahwa *cyberloafing* dipengaruhi oleh dukungan organisasi menurut (Ergun Ozler & Polat, 2012)

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

Dukungan organisasional merupakan suatu pengaruh yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja karyawan yang membuat individu merasa diperhatikan sehingga individu tersebut menjadi lebih optimis dalam menghadapi kehidupannya. Menurut (Robert et al., 1990) persepsi dukungan organisasi di definisikan sebagai persepsi pegawai mengenai cara perusahaan menilai dengan memperdulikan kesejahteraan mereka. Kepedulian dalam hal kesejahteraan, persepsi dukungan organisasi juga didefinisikan sebagai persepsi bahwa organisasi menghargai

kontribusi pegawai sebagai salah satu bagian dari kesuksesan (Krishnan & Mary, 2012)

Dengan adanya suatu dukungan organisasional yang merupakan persepsi individu (pegawai) maka dapat mengetahui sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan kehidupan, mempertimbangkan golongan dan nilai-nilai, dan dapat dipercaya memperlakukan pegawai secara umum sehingga dapat meningkatkan kinerjanya (Robert et al., 2016)

Jika individu merasa bahwa organisasi berdiri di belakang mereka, mereka lebih mungkin gigih, inovatif, dan membantu ketika berhadapan dengan masalah yang tidak diharapkan, dukungan organisasi mempengaruhi bagaimana anggotanya berperilaku termasuk perilaku cyberloafing.. Dari uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Dukungan Organisasi Dengan Cyberloafing Pegawai PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan fenomena tentang perilaku cyberloafing serta dukungan organisasi lingkungan salah satu perusahaan di atas maka rumusan masalah yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah apakah ada Pengaruh Dukungan Organisasi Dengan *Cyberloafing* Pegawai PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada masalah yang diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Dukungan Organisasi Dengan *Cyberloafing* Pegawai PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai.

1.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini menyatakan ada pengaruh negatif antara Dukungan Organisasi dengan *Cyberloafing*. Dengan asumsi semakin baik Dukungan Organisasi maka semakin rendah *cyberloafing*, begitu juga sebaliknya jika semakin buruk Dukungan Organisasi maka semakin tinggi perilaku *cyberloafing*.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1.5.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan bahan kajian pada bidang Psikologi Industri-Organisasi mengenai *cyberloafing* yang umum telah terjadi pada pekerja baik di pemerintahan maupun perusahaan swasta.

1.5.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan untuk mengatasi perilaku *cyberloafing* yang dilakukan oleh pegawai sehingga dapat teratasi dan meningkatnya kualitas dalam bekerja. Penelitian ini juga diharapkan dijadikan bahan referensi dan pembanding dalam melakukan

penelitian tentang perilaku cyberloafing dengan menggunakan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhinya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Cyberloafing*

2.1.1 *Pengertian Cyberloafing*

Menurut Lim (Ardilasari, 2017) perilaku *cyberloafing* adalah salah satu penyimpangan perilaku di tempat kerja yang memanfaatkan ‘status pegawainya’ untuk mengakses internet sewaktu jam kerja untuk tujuan yang tak memiliki hubungan dengan pekerjaannya. (Askew, 2012) mendefinisikan *cyberloafing* sebagai seperangkat perilaku pegawai dalam aktivitas yang dimediasi secara elektronik di tempat kerja, khususnya melalui penggunaan internet yang mana atasan mereka tidak akan menganggap aktivitas itu berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan.

Menurut (Ardilasari, 2017) *cyberloafing* adalah salah satu bentuk perilaku menyimpang pegawai yang menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan pribadi yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan di waktu jam kerja seperti hiburan, belanja *online*, *internet messaging*, memposting ke newsgroups dan mengunduh file yang tidak berhubungan dengan pekerjaan sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas utama pekerjaan. Kegiatan tersebut merupakan pemborosan waktu di tempat kerja, namun banyak sekali pegawai yang melakukan *cyberloafing* dengan berkedok melakukan pekerjaan utamanya (Blanchard & Henle, 2008). (Kevin et al., 2014) menjelaskan bahwa *cyberloafing* merupakan seperangkat perilaku di tempat kerja di mana seorang pegawai terlibat dalam kegiatan

yang di mediasi secara elektronik melalui penggunaan internet yang dianggap tidak terkait dengan pekerjaannya.

Dari beberapa pendapat mengenai pengertian *cyberloafing* di atas sehingga bisa disimpulkan bahwa perilaku *cyberloafing* merupakan penyimpangan perilaku yang dilakukan oleh pegawai dengan memanfaatkan status pegawainya di tempat kerja untuk menggunakan fasilitas akses internet yang disediakan guna melakukan aktivitas seperti mencari hiburan, belanja online, *chatting* online, dan sebagainya yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Cyberloafing

Menurut (Ergun Ozler & Polat, 2012) ada 3 faktor penyebab timbulnya perilaku *cyberloafing* antara lain sebagai berikut:

a. Faktor individual

Perilaku yang didorong oleh keinginan dari dalam diri individu melibatkan kebiasaan, kepribadian, dan norma yang dianut, serta tidak lepas dari faktor demografis (seperti jenis kelamin, usia, dan status pegawai). Kecanduan penggunaan internet juga terdapat pada faktor individu. Terlepas dari itu kesepian dan rasa malu juga memengaruhi pola penggunaan fasilitas internet. Perilaku *cyberloafing* individu tergantung dari kepercayaan terhadap dorongan dari dalam dirinya sendiri.

b. Faktor organisasi

Faktor ini juga dapat menentukan kecenderungan pegawai untuk melakukan *cyberloafing* sehingga organisasi memerlukan pengawasan terhadap fasilitas penggunaan internet seperti dukungan manajerial terhadap pegawai pengguna internet, penggunaan harus sesuai norma sosial yang berlaku di dalam lingkungan kerja, dan diperlukan konsekuensi *reward* dan *punishment* terhadap perilaku penyimpangan penggunaan fasilitas internet yang tidak sesuai dengan fungsinya.

c. Faktor situasional

Situasi berkaitan dengan lingkungan tempat kerja, faktor situasional muncul karena ada niat dari dorongan individu. Situasi ini terjadi karena tidak terdapat pencegahan berupa peraturan khusus dalam penggunaan fasilitas internet yang diberikan, karena perilaku *cyberloafing* sangat berkaitan erat dengan persepsi dan kontrol individu itu sendiri.

Menurut Lim (Ardilasari, 2017) terdapat faktor munculnya perilaku *cyberloafing* yaitu:

a. Faktor Individual

Berbagai atribut dalam diri individu tersebut antara lain persepsi dan sikap, sifat pribadi yang meliputi *shyness*, *loneliness*, *isolation*, *selfcontrol*, harga diri dan *locusofcontrol*, kebiasaan dan adiksi internet,

faktor demografis, keinginan untuk terlibat, norma sosial dan kode etik personal.

1) 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* (Lieberman, 2015).

2) 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 *locusofcontrol* mungkin dapat mempengaruhi bentuk penggunaan internet individu. Bentuk penggunaan internet yang dimaksud adalah kecenderungan individu mengalami kecanduan atau penyalahgunaan internet.

3) 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.

4) 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.

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

Persepsi individu mengenai larangan etis 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.

b. Faktor Organisasi

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

1) 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.

2) 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 .

3) 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.

4) Iklim Organisasi

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.

5) 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.

c. Faktor Situasional

Perilaku menyimpang internet biasanya terjadi ketika pegawai memiliki akses terhadap internet di tempat kerja sehingga hal ini sangat dipengaruhi oleh faktor situasional yang memediasi perilaku ini. (Weatherbee, 2010). 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.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor penyebab munculnya perilaku cyberloafing, yaitu faktor individual terdiri dari sikap, pribadi, kebiasaan, serta faktor demografis seperti status pekerjaan, persepsi otonomi di dalam tempat kerja, tingkat gaji, pendidikan, dan jenis kelamin.

2.1.3 Aspek-aspek *Cyberloafing*

Menurut (Lim, 2002), membagi *cyberloafing* menjadi 2 aspek yaitu:

a. *Activity Browsing*

Aktivitas ini mencakup semua penggunaan akses *internet* perusahaan untuk mengunjungi situs atau *web* yang tidak berhubungan dengan pekerjaan pada saat jam kerja. Seperti, perilaku *chatting*, mengunjungi situs belanja *online*, mengunjungi situs berita *online*, mengelola *web* pribadi, judi *online*, bermain game *online*, atau mengunjungi *web* berkonten pornografi.

b. *Activity Emailing*

Aktivitas ini merupakan aktivitas yang berhubungan dengan pemeriksaan, menerima dan mengirim email pribadi pada saat jam kerja yang tidak memiliki kaitan dengan pekerjaan utama karyawan di organisasinya.

(Blanchard & Henle, 2008) membagi *cyberloafing* ke dalam dua aspek yaitu:

a. *Minor Cyberloafing*

Minor cyberloafing merupakan tipe *cyberloafing* di mana karyawan terlibat dalam berbagai bentuk perilaku penggunaan internet umum yang

tidak berkaitan dengan pekerjaan. *Minor cyberloafing* terdiri dari penggunaan email atau browsing situs hiburan. Beberapa contoh *minor cyberloafing* adalah mengirim dan menerima email pribadi, mengunjungi situs olahraga, memperbarui status jejaring sosial (seperti Twitter atau Facebook), 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*

Serious cyberloafing merupakan tipe *cyberloafing* di mana karyawan terlibat dalam berbagai bentuk perilaku penggunaan internet yang bersifat lebih berbahaya karena bersifat melanggar norma perusahaan dan berpotensi ilegal. Beberapa contoh perilaku dari *serious cyberloafing* adalah judi online, mengelola situs milik pribadi, serta membuka situs yang mengandung pornografi (Case & Young, 2002).

Dari penjabaran kedua teroi di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek *cyberloafing* dibagi menjadi empat yaitu *activity browsing*, *activity emailing*, *minor cyberloafing* dan *serious cyberloafing*. Pada penelitian ini peneliti menggunakan aspek-aspek *cyberloafing* dari (Lim, 2002), yaitu *activity browsing* dan *activity emailing* sebagai dasar teori penyusunan alat ukur. Hal ini dikarenakan aspek-aspek tersebut mudah dipahami dan sesuai dengan keadaan subjek.

2.1.4 Ciri-ciri *Cyberloafing*

Menurut Mahatanan koon, Anandarajan, Igbaria (dalam JS aditya utama dkk 2016) bentuk perilaku cyberloafing spesifik yang umumnya dilakukan karyawan adalah :

- a. Mengakses situs yang terkait dengan olahraga
- b. Mengakses situs yang terkait dengan investasi
- c. Mengakses situs yang terkait dengan hiburan
- d. Mengakses situs berita umum
- e. Mengakses situs yang tidak terkait dengan pekerjaan
- f. Mengunduh informasi yang tidak terkait dengan pekerjaan
- g. Berbelanja untuk kepentingan pribadi
- h. Mengakses situs dewasa
- i. Memeriksa dan mengirim surat elektronik yang tidak terkait dengan pekerjaan
- j. Bermain dan mengunduh gameonline
- k. Memposting pesan yang tidak terkait dengan pekerjaan
- l. Menggunakan internet untuk mendapatkan penghasilan tambahan.

Menurut (Ergun Ozler & Polat, 2012) ciri-ciri dari *cyberloafing* sebagai berikut:

- a. Menghabiskan waktu kerja dengan membuka internet
- b. Mengakses situs pada saat jam kerja
- c. Menggunakan internet kantor dalam keperluan pribadi

- d. Mengunduh informasi mengandalkan internet kantor dalam waktu yang lama
- e. Berbelanja online

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa bentuk-bentuk perilaku *cyberloafing* terdiri dari beberapa hal diantaranya aktivitas email termasuk mengirim, mengecek, dan membalas email pribadi, aktivitas *browsing* seperti mengunjungi situs-situs umum, hingga memperbarui status jejaring sosial dan berbelanja online.

2.2 Dukungan Organisasional

2.2.1 Pengertian Dukungan Organisasional

Dukungan organisasi selalu dibutuhkan karyawan untuk mendapat persepsi yang positif bahwa perusahaan memberikan perhatian. Persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi disebut sebagai persepsi dukungan organisasi. Menurut (Rhoades et al., 2001) persepsi dukungan organisasi di definisikan sebagai persepsi karyawan mengenai cara perusahaan menilai dengan memperdulikan kesejahteraan mereka. Kepedulian dalam hal kesejahteraan, persepsi dukungan organisasi juga didefinisikan sebagai persepsi bahwa organisasi menghargai kontribusi karyawan sebagai salah satu bagian dari kesuksesan (Krishnan & Mary, 2012).

Menurut (Sarafino & Smith, 2013) dukungan dalam organisasi adalah bentuk dari pemberian kenyamanan, perhatian, penghargaan, maupun bantuan dalam bentuk lainnya dari orang lain atau kelompok yang diterima individu.

Adapun menurut Sarason, Sarason & Pierce (Baron & Byrne, 2015) dukungan dari organisasi adalah kenyamanan fisik dan psikologis yang diberikan oleh tempat karyawan bekerja terhadap individu.

Dengan adanya suatu dukungan organisasional yang merupakan persepsi individu (pegawai) maka dapat mengetahui sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan kehidupan, mempertimbangkan golongan dan nilai-nilai, dan dapat dipercaya memperlakukan karyawan-karyawannya secara umum sehingga dapat meningkatkan kinerjanya (Robert et al., 2016). Selain itu dukungan organisasi adalah tingkat sampai mana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka (Robbins, 2008). Tingginya dukungan organisasional mengarah pada tingginya job satisfaction dan menurunkan turnover (Robbins & Mary, 2009).

Bedasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasional merupakan suatu pengaruh yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja karyawan yang membuat individu merasa diperhatikan sehingga individu tersebut menjadi lebih optimis dalam menghadapi kehidupannya.

2.2.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Dukungan Organisasional

Menurut Myers (dalam Maslihah, 2011) mengemukakan bahwa ada tiga faktor penting yang mendorong seseorang untuk memberikan dukungan yang positif, diantaranya:

a. Empati

Empati merupakan turut merasakan kesusahan orang lain dengan tujuan mengantisipasi emosi dan motivasi tingkah laku untuk mengurangi kesulitan dan meningkatkan kesejahteraan orang lain.

b. Norma dan nilai sosial

Norma dan nilai sosial berguna untuk membimbing individu untuk menjalankan kewajiban dalam kehidupannya.

c. Pertukaran sosial Hubungan timbal balik perilaku sosial antara cinta, pelayanan, dan informasi. Keseimbangan dalam pertukaran akan menghasilkan kondisi hubungan interpersonal yang memuaskan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi dukungan organisasi diambil dari faktor-faktor dukungan sosial Menurut (Santrock, 2012) yaitu meliputi:

- a. Dukungan kerluarga, yaitu merupakan tempat pertumbuhan dan perkembangan seseorang.
- b. Dukungan teman bergaul, yaitu orang yang bergaul membutuhkan suatu dorongan moral dari teman bergaulnya.
- c. Dukungan masyarakat, yaitu masyarakat yang mendukung, menerima dan menyukai serta mengerti kelebihan dan kekurangan individu.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi dukungan sosial adalah: keintiman, harga diri, keterampilan sosial, empati, norma dan pertukaran sosial.

2.2.3 Aspek Dukungan Organisasional

Aspek persepsi dukungan organisasi yang digunakan oleh Eisenberger dkk. (dalam Hikmah, 2017) berdasarkan item dalam *survey of perceived organizational support*, meliputi :

a. Peduli dengan kesejahteraan karyawan

Aspek ini menggambarkan bagaimana suatu organisasi menunjukkan kepeduliannya terhadap kesejahteraan karyawan. Kepedulian ini dapat ditunjukkan dengan adanya pemberian kompensasi baik secara langsung maupun tidak langsung. (Robbins, 2002) kompensasi langsung dapat berupa gaji pokok, pemberian cuti, premi lembur, dan bonus kerja. Sedangkan, kompensasi tidak langsung dapat berupa jaminan atau asuransi kesehatan, biaya liburan, pelayanan, dan pemberian keuntungan tambahan.

b. Respon terhadap kesulitan karyawan

Aspek ini menggambarkan kepedulian organisasi terhadap karyawan dengan memberikan bantuan kepada karyawannya ketika karyawan mengalami kesulitan. Karyawan dapat menilai suatu organisasi menunjukkan kepedulian terhadapnya dan menunjukkan sikap dukungan organisasi kepada karyawan ketika organisasi menunjukkan membantu karyawan saat karyawan tersebut mengalami musibah. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk dapat menanggapi permasalahan yang ada pada karyawan dengan bijak, terkhusus pada masalah yang berkaitan dengan pekerjaan.

c. Peduli dengan performa kerja karyawan

Aspek ini menggambarkan kepedulian organisasi kepada karyawan dengan menghargai setiap usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Organisasi memberikan dorongan pada karyawan terkait dengan pengembangan potensi dan kapasitasnya dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Kepedulian organisasi terhadap performa kerja karyawan dapat ditunjukkan dengan cara memberikan penghargaan terhadap pekerjaan dan peningkatan performa kinerja. Penghargaan yang diberikan dapat berupa pengakuan secara sosial, kenaikan jabatan, maupun penghargaan secara financial seperti pemberian kenaikan gaji dan penambahan bonus kerja.

d. Respon terhadap ide dan pendapat karyawan

Aspek ini menggambarkan kepedulian organisasi terhadap setiap ide atau gagasan, pendapat, serta masukan yang diberikan oleh karyawan. Hal ini berkaitan dengan tanggapan positif atau negatif yang akan diberikan organisasi kepada karyawan.

(Linda & Robert, 2002) mengemukakan bahwa secara psikologis dukungan organisasional yang dipersepsikan tiga aspek yaitu:

- a. Berdasar pada hukum timbal-balik, menciptakan perasaan berkewajiban untuk peduli pada keselamatan organisasi dan membantu organisasi untuk mencapai tujuan-tujuannya.
- b. Kepedulian, pengakuan, dan rasa hormat organisasi terhadap mereka akan memenuhi kebutuhan sosio-emosional karyawan, sehingga mereka bangga

menjadi anggota organisasi dan memasukkan status peran mereka di organisasi sebagai identitas sosial mereka,

- c. Memperkuat keyakinan karyawan bahwa organisasi mengakui dan menghargai kinerja yang meningkat, dengan kata lain, semakin baik kinerja karyawan semakin besar penghargaan yang diberikan organisasi.

Amason dan Allen (2015) memberikan tujuh aspek yang biasanya dijadikan parameter untuk mengevaluasi dukungan organisasi:

- a. Perhatian terhadap keberadaan karyawan
- b. Memperhatikan tujuan dan nilai-nilai karyawan
- c. Memperhatikan kepentingan karyawan dalam keputusan yang diambil perusahaan yang menyangkut karyawan
- d. Perusahaan selalu siap sedia untuk membantu karyawan ketika mereka membutuhkan bantuan
- e. Perusahaan mengakui kontribusi karyawan
- f. Perusahaan memperhatikan usulan-usulan yang muncul dari karyawan
- g. Perusahaan bangga terhadap hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dukungan organisasional adalah: Berdasar pada hukum timbal-balik, kepedulian, peduli dengan kesejahteraan karyawan, respon terhadap kesulitan karyawan, peduli dengan performa karyawan, pengakuan, dan rasa hormat, memperkuat keyakinan karyawan bahwa organisasi mengakui dan menghargai kinerja yang meningkat,

dengan kata lain, semakin baik kinerja karyawan semakin besar penghargaan yang diberikan organisasi, perhatian, tujuan dan nilai-nilai karyawan, keputusan yang diambil perusahaan yang menyangkut karyawan, membantu karyawan ketika mereka membutuhkan bantuan, mengakui kontribusi karyawan, usulan-usulan yang muncul dari karyawan, bangga terhadap hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

2.3 Pengaruh Dukungan organisasi dengan *Cyberloafing*

Beberapa peneliti menggunakan istilah *cyberloafing* mengarah kepada perilaku serius seperti menyebarkan virus dan hacking namun perilaku yang akan diteliti adalah perilaku *cyberloafing* berupa aktifitas. Email (mengirim dan menerima Email pribadi) dan aktifitas browsing (jejaring sosial, mengunduh file atau musik, dan mencari berita diluar pekerjaan). Jenis *cyberloafing* yang akan menjadi fokus dalam penelitian ini adalah jenis *cyberloafing* yang dikemukakan oleh (Lim & Teo, 2005) yaitu aktifitas browsing dan emailing.

(Lim & Teo, 2005) perilaku *cyberloafing* terbagi menjadi dua kategori yaitu aktivitas *browsing* dan *emailing*. Aktivitas *browsing* merupakan menggunakan internet perusahaan untuk melihat hal-hal yang tidak berhubungan dengan kerja pada saat jam kerja. Sedangkan aktivitas *emailing* berupa aktivitas mengirim, menerima, dan memeriksa *e-mail* yang tidak berhubungan dengan pekerjaan pada saat jam kerja. Meskipun *cyberloafing* menurut beberapa penelitian mampu untuk mengurangi stress atau tekanan yang dirasakan oleh karyawan atau sebagai coping, namun perilaku ini memberikan dampak yang

merugikan baik, organisasi, diri sendiri, maupun orang lain. Sebagaimana penelitian dari (Lieberman et al., 2011) bahwa *cyberloafing* dapat menurunkan produktifitas dan penggunaan jaringan internet yang tidak efisien, (Lara & Mesa, 2010) perilaku ini dapat mengganggu keamanan sistem informasi, selain itu, (Lim, 2002) *cyberloafing* merupakan tindakan yang merusak dan merupakan suatu bentuk tindakan penyimpangan karyawan (Ergun Ozler & Polat, 2012). Dengan demikian, perilaku *cyberloafing* merupakan perilaku yang tidak seharusnya dilakukan di tempat kerja karena merupakan tindakan yang dapat merusak dan mengancam produktifitas kerja.

Dukungan organisasi selalu dibutuhkan karyawan untuk mendapat persepsi yang positif bahwa perusahaan memberikan perhatian. Persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi disebut sebagai persepsi dukungan organisasi. Menurut (Rhoades et al., 2001) persepsi dukungan organisasi di definisikan sebagai persepsi karyawan mengenai cara perusahaan menilai dengan memperdulikan kesejahteraan mereka. Kepedulian dalam hal kesejahteraan, persepsi dukungan organisasi juga didefinisikan sebagai persepsi bahwa organisasi menghargai kontribusi karyawan sebagai salah satu bagian dari kesuksesan (Krishnan & Mary, 2012)

Dukungan organisasi juga dianggap sebagai sebuah keyakinan global yang dibentuk oleh tiap karyawan mengenai penilaian mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi. Keyakinan ini dibentuk berdasarkan pada pengalaman mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi, penerimaan sumber daya,

interaksi dengan agen organisasinya (misalnya supervisor), dan persepsi mereka mengenai kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan.

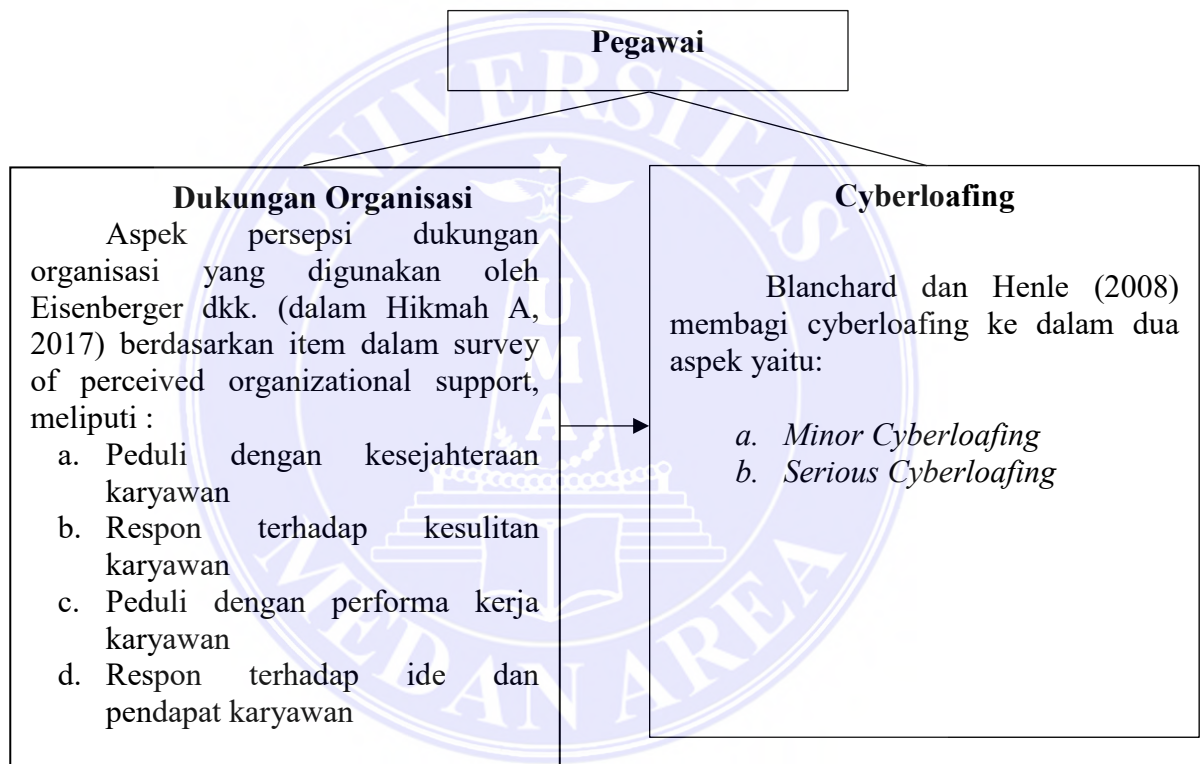
Apabila faktor-faktor tersebut tidak segera di atasi maka besar kemungkinan akan berdampak pada penurunan kinerja organisasi. Tidak hanya terjadi pada pekerja, namun perilaku *cyberloafing* juga terjadi dikalangan pelajar. Hal ini semakin meningkatnya fasilitas internet yang disediakan di institusi tempat mereka menempuh studi.

Berdasarkan hasil penelitian Tyjono (2015) maka kesimpulan dalam penelitiannya yaitu; secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara dukungan organisasi dan kontrol diri terhadap cyberloafing karyawan di PT. X. Hal tersebut dibuktikan dari hasil analisis regresi berganda dengan nilai R² sebesar 0,446 sedangkan kontribusi sumbangan efektif secara simultan variabel dukungan organisasi terhadap cyberloafing sebesar 44,6% sedangkan 55,4% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Artinya apabila dukungan organisasi tinggi maka cyberloafing rendah. Sebaliknya, apabila dukungan organisasi rendah maka cyberloafing di PT. X tinggi.

Penelitian selanjutnya memperoleh hasil analisis product moment diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar -0,577 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$) artinya ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara dukungan sosial dengan cyberloafing pada perawat. Sumbangan efektif dukungan sosial terhadap cyberloafing sebesar 33,3%. Berdasarkan hasil analisis diketahui variabel cyberloafing mempunyai rerata empirik (RE) sebesar 48,83 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 47,5 yang berarti cyberloafing pada perawat tergolong sedang.

Variabel dukungan sosial diketahui rerata empirik (RE) sebesar 58,60 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 47,5 yang berarti dukungan sosial pada perawat tergolong tinggi. Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara dukungan sosial dengan cyberloafing t pada perawat (Eka, 2015).

2.4 Kerangka Konseptual



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada 02 Mei 2023 sampai dengan 16 Mei 2023. Penelitian ini menjadi penelitian *try out* terpakai yang artinya data yang sudah diambil dalam uji coba skala ukur kembali digunakan sebagai data untuk pengujian hipotesis. Penelitian menggunakan *try out* terpakai dengan alasan sebagai berikut:

- a. Waktu yang di berikan oleh pihak perusahaan.
- b. Kondisi kerja yang banyak menyulitkan sampel untuk menyesuaikan jam kerja dengan pengisian kuesioner.
- c. Keterbatasan waktu peneliti dalam uji coba alat ukur.

Pengambilan data subjek telah diambil peneliti sebelumnya guna memenuhi syarat sampel sesuai dengan tujuan penelitian. Setelah itu peneliti memberikan intruksi seperti: cara mengisi item, dan cara mengisi biodata. Koesioner yang sudah disebar kepada sampel yang sudah memenuhi karakteristik.

3.2. Bahan dan Alat

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner berbentuk kertas, peneliti mencetak kuesioner dengan menggunakan seperangkat komputer dan printer. Kuesioner adalah daftar yang berisi pertanyaan atau pernyataan-pernyataan secara tertulis yang harus dijawab oleh responden secara tertulis (Supratik, 2015). Setelah itu peneliti membagikan kuesioner kepada para

karyawan yang berada di tempat penelitian. Kemudian karyawan tersebut mengisi pernyataan-pernyataan yang berada di kuesioner menggunakan alat tulis (pulpen).

Adapun alat penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah perangkat keras dan perangkat lunak. Perangkat keras terdiri atas sebuah laptop dengan spesifikasi prosesor Intel Celeron Inside, sedangkan perangkat lunak yang digunakan berupa sistem operasi Microsoft Windows 10. Adapun untuk keperluan analisis data dengan menggunakan SPSS versi 23.0 *for windows*. Kemudian skor yang mewakili pilihan subjek pada setiap butir pernyataan dipindahkan ke tahap berikutnya yaitu *Microsoft Excel 2010*.

3.3. Metodologi Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilaksanakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. (Rusiadi, 2013), penelitian asosiatif/kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Sedangkan penelitian asosiatif kuantitatif merupakan penelitian dengan memperoleh angka atau data kualitatif yang diangkakan.

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari suatu faktor berkaitan dengan variabel faktor lainnya. Adapun definisi operasionalnya adalah sebagai berikut :

1. *Cyberloafing* merupakan penyimpangan perilaku yang dilakukan oleh pegawai dengan memanfaatkan status pegawainya di tempat kerja untuk

menggunakan fasilitas akses internet yang disediakan guna melakukan aktivitas seperti mencari hiburan, belanja online, *chatting* online, dan sebagainya yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Skala *cyberloafing* dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek *cyberloafing* menjadi aspek yaitu: *Minor Cyberloafing*, dan *Serious Cyberloafing*.

2. Dukungan organisasional merupakan suatu pengaruh yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja karyawan yang membuat individu merasa diperhatikan sehingga individu tersebut menjadi lebih optimis dalam menghadapi kehidupannya. Skala dukungan organisasional dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek dukungan organisasi: Peduli dengan kesejahteraan karyawan, Respon terhadap kesulitan karyawan, Peduli dengan performa kerja karyawan, Respon terhadap ide dan pendapat karyawan.

3.4 Subjek Penelitian

3.4.1 Populasi

Setiap penelitian, masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. (Hadi, 2004) menyatakan bahwa populasi adalah individu yang biasa dikenai generalisasi dari kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah 78 pegawai PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2003) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menyadari luasnya keseluruhan populasi dan keterbatasan yang dimiliki peneliti maka subjek penelitian yang

dipilih adalah sebagian dari keseluruhan populasi yang dinamakan sampel. Sampel data penelitian ini di ambil berdasarkan sampel sensus, yaitu semua populasi dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 49 Pegawai tetap PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel diambil berdasarkan ciri-ciri dan tujuan tertentu (Sugiyono, 2014). Adapun ciri-ciri sampel sebagai berikut:

- a. Pegawai Tetap PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai.
- b. Pegawai yang berada di Kantor PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai.

3.5 Prosedur Penelitian

3.5.1 Persiapan Penelitian

Sebelum penelitian dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan persiapan-persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian, yaitu masalah perizinan yang meliputi perizinan dari perusahaan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dengan nomor surat 996/FPSI/01.10/V/2023. Langkah-langkah yang dilakukan dimulai dari menghubungi secara informal terkait akan diadakan penelitian dengan mengambil data pada karyawan, kemudian dari pihak perusahaan dikeluarkan surat selesai penelitian di PDAM Tirta Kualo kota Tanjungbalai dengan nomor 690/51/PDAM/V/2023.

Persiapan yang dimaksud adalah mempersiapkan alat ukur yang nantinya digunakan untuk penelitian, yakni dimulai dengan penyusunan skala.

a. Skala Dukungan Organisasional

Dalam mengukur dukungan organisasional peneliti menggunakan teori aspek-aspek dukungan organisasional menurut Eisenberger dkk (dalam Hikmah, 2017) peduli dengan kesejahteraan karyawan, respon terhadap kesulitan karyawan, peduli dengan performa kerja karyawan, respon terhadap ide dan pendapat karyawan.

Skala disusun dengan metode penskalaan likert dengan 4 Pilihan Jawaban, yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Skor yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, jawaban Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, jawaban Setuju (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

Tabel 1. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Dukungan Organisasional Sebelum uji validitas

Dukungan Organisasi	Indikator	Favourable	Unfavourable	Total
Peduli dengan kesejahteraan karyawan	Kompensasi Langsung	1,3	8,12	4
	Kompensasi Tidak Langsung	7,11	2,6	4
Respon terhadap kesulitan karyawan	Membantu kesulitan karyawan	9,13	4,10	4
Peduli dengan performa kerja karyawan	Menghargai kinerja pegawai	5,19	14,16	4
	Pengembangan potensi	15,17	18,20	4
Respon terhadap ide dan pendapat karyawan	Menerima ide karyawan	21,25	24,26	4
	Tanggapan positif	23,27	22,28	4
				28

b. Skala *Cyberloafing*

Skala *cyberloafing* dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek *cyberloafing* menjadi aspek yaitu: *Minor Cyberloafing*, dan *Serious Cyberloafing*.

Skala disusun dengan metode penskalaan likert dengan 4 Pilihan Jawaban, yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Skor yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, jawaban Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, jawaban

Setuju (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

Tabel 2. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala *Cyberloafing* sebelum uji validitas

<i>Cyberloafing</i>	Indikator	Favourable	Unfavourable	Jumlah
<i>Minor Cyberloafing</i>	Membuka situs saat jam kerja	1,5,9	2,6,30	6
	Chating	3,7,13	4,8,10	6
	Bermain	11,15,17	12,14,16	6
<i>Serious Cyberloafing</i>	Menggunakan email	19,21,25	20,22,28	6
	Aktivitas pribadi saat jam kerja	23,27,29	18,24,26	6
Total		15	15	30

Dalam menentukan hasil penelitian ini, maka digunakan metodologi pengumpulan data dengan menggunakan skala dukungan organisasi dan skala *cyberloafing*.

a. Skala *Cyberloafing*

Cyberloafing dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek (Blanchard & Henle, 2008) membagi *cyberloafing* ke dalam dua aspek yaitu: *Minor Cyberloafing*, dan *Serious Cyberloafing*.

b. Skala Dukungan organisasional

Skala Dukungan organisasional dalam penelitian ini diambil berdasarkan aspek-aspek dukungan organisasional dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek dukungan organisasi yang digunakan oleh

Eisenberger dkk. (dalam, Hikmah, 2017)) berdasarkan item dalam survey of perceived organizational support, meliputi : Peduli dengan kesejahteraan karyawan, Respon terhadap kesulitan karyawan, Peduli dengan performa kerja karyawan, Respon terhadap ide dan pendapat karyawan.

Kedua skala diatas menggunakan skala Likert dengan 4 Pilihan Jawaban, yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Penelitian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, jawaban Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, jawaban Setuju (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

Berdasarkan cara penyampaiannya, skala yang akan digunakan dalam penelitian ini termasuk jenis skala langsung dan tertutup. Skala diberikan secara langsung dan subjek diminta untuk memilih salah satu dari alternative jawaban yang telah disediakan. Adapun item-item dari skala tersebut disajikan dalam bentuk pernyataan yang bersifat *favourable* dan *unfavourable*.

3.5.2. Validitas dan Realiabilitas Alat Ukur

Validitas adalah sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukurnya. Menurut (Hadi, 2014) alat ukur dapat dikatakan validitas tinggi apabila alat ukur tersebut dapat memberikan hasil yang sesuai dengan besar kecilnya gejala ataupun bagian yang diukur. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dengan

menggunakan *Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson dan dianalisis dengan menggunakan SPSS.

Konsep reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Menurut (Yusuf, 2014) suatu instrument dikatakan reliabel apabila instrument itu dicobakan kepada subjek yang sama secara berulang namun hasilnya tetap sama atau relatif sama.

Reliabilitas merupakan konsistensi atau kestabilan skor atau instrument penelitian terhadap individu yang sama, dan diberikan dalam waktu yang berbeda. Reliabilitas secara umum dikatakan sebagai adanya konsistensi hasil pengukuran hal yang sama jika dilakukan dalam konteks waktu yang berbeda Sarwono (dalam Nurmalasari dkk, 2018). Analisis reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan bantuan SPSS Versi 21.0 *for Windows*.

3.5.3. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *analisis regresi sederhana*. Alasan digunakannya teknik ini karena pada penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat pengaruh antara suatu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Peneliti menghitung dengan bantuan program IBM SPSS Versi 25 *for window*.

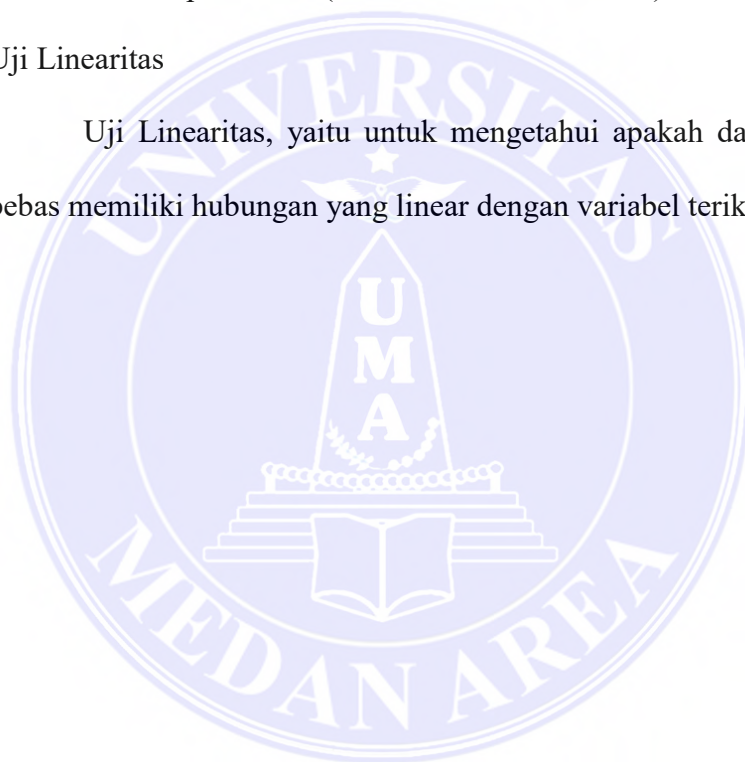
Sebelum melakukan analisis data, semua data yang diperoleh dari subjek penelitian terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi :

1. Uji normalitas

Uji normalitas adalah usaha untuk menentukan apakah data variabel yang kita miliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak. Bahasa lainnya apakah data kita terdistribusi normal atau tidak. Data yang terdistribusi normal adalah data yang memiliki kurva normal dalam belajar otodidak SPSS pasti bisa, (Sufren & Natanael, 2014)

2. Uji Linearitas

Uji Linearitas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linear dengan variabel terikat.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berpedoman pada hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi *product moment*, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negatif antara dukungan organisasi dengan *cyberloafing*. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = -0,632$, dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,05$.
2. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,400$. Ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi berdistribusi sebesar 40,00% terhadap *cyberloafing*.
3. Berdasarkan hasil uji mean dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi tergolong rendah dengan nilai rata-rata hipotetis sebesar 70.00 dan nilai rata-rata empiric sebesar 59.367. selanjutnya *Cyberloafing* tergolong sedang dengan nilai rata-rata hipotetis sebesar 75.00 dan nilai rata-rata empiric sebesar 76.837.

5.2 Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Berdasarkan hasil nilai rata-rata empiric dan hipotetik maka dapat disimpulkan bahwa *cyberloafing* yang tergolong sedang, maka disarankan agar karyawan mampu mengatasi hal-hal yang menyebabkan *cyberloafing* misalnya: memahami waktu dan memanfaatkannya, menyelesaikan pekerjaan sesuai porsinya.

2. Saran Kepada Intansi

Disarankan agar pimpinan dapat memberikan apresiasi kepada karyawan dengan cara bekerja sama dengan karyawan, menciptakan suasana kerja yang layak, memberikan tugas sesuai dengan tugas pokok, mengevaluasi kegiatan kerja karyawan dengan rutin mengecek operasional kerja baik secara langsung ataupun tidak dan bekerjasama dengan biro psikologi untuk memberikan ruang kepada karyawan yang ingin mengekspresikan perasaan, pikiran, atau keluh kesahnya.

3. Saran Peneliti Berikutnya

Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti faktor lain di luar dukungan organisasional hal ini dikarenakan sumbangan efektif memperoleh hasil yang sedikit sehingga dapat meneliti faktor lain yang mempengaruhi *cyberloafing*: desain organisasi meliputi peran dalam pekerjaan ,tuntutan fisik dan tuntutan tugas, peran individu dalam organisasi, pengembangan karir, dukungan

organisasional, hubungan dalam pekerjaan, struktur dan iklim organisasi, tuntutan dari luar organisasi, *Locus Of Control* , dan lingkungan kerja.



DAFTAR PUSTAKA BARU

- Ali, Ahmad Ahmad, A., & Annie, L. P. K. (2012). *Field Guide to Sharks of the Southeast Asian Region*.
- Anandarajan, M., Simmers, C., & Igbaria, M. (2000). An exploratory investigation of the antecedents and impact of internet: An individual perspective. *Behaviour & Information Technology*, 19(1).
- Ardilasari, N. (2017). Hubungan Self Control Dan Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 5(1).
- Askew, K. (2012). *The Relationship Between Cyberloafing and Task Performance and an Examination of the Theory of Planned Behavior as a Model of Cyberloafing*. University of South Florida ProQuest Dissertations Publishing.
- Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computer in Human Behavior*, 24(3).
- Ergun Ozler, D., & Polat, G. (2012). Cyberloafing Phenomenon In Organizations: Determinants and Impacts. *International Journal of E-Business and EGovernment Studies*, 4(2), 1–15.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hadi, S. (2004). *Metodologi research*. Yogyakarta: Andi.
- Hadi, S. (2014). *Metodologi research*. Yogyakarta: BPFEE.
- Hadi, S., & Pamardiningsih, H. (2000). *Panduan Manual Seri Program Statistik (SPSS 200)*. Universitas Gajah Mada.
- Hikmah, A. (2017). *Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi Karyawan Kontrak Hotel XY Yogyakarta*. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Kevin, A., John, E. B., Meng, U. T., Alex, I., Jeremy, A. B., & Michael, D. C. (2014). Explaining cyberloafing: The role of the theory of planned behavior. *Computers in Human Behaviour*, 36, 510–519.
- Kian, Y. K., & Patrick, C. H. S. (2018). Should cyberloafing be allowed in the

- workplace? *Human Resource Management International Digest*, 26(7).
- Krishnan, J., & Mary, S. (2012). PERCEIVED ORGANISATIONAL SUPPORT – AN OVERVIEW ON ITS ANTECEDENTS AND CONSEQUENCES. *International Journal of Multidisciplinary Research*, 2(4).
- Lara, P. Z.-M., & Mesa, A. O. (2010). Bringing cyber loafers back on the right track. *Industrial Management and Data Systems*, 110(7).
- Liberman, B., Seidman, G., McKenna, K. Y. A., & Buffardi, L. E. (2011). Employee job attitudes and organizational characteristics as predictors of cyberloafing. *Computers in Human Behaviour*, 27(6).
- Lim, V. K. G. (2002). The IT way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Orgazatial Bahavior*, 23(5).
- Lim, V. K. G., & Teo, T. S. H. (2005). Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in Singapore: An exploratory study. *Journal Information and Management*, 42(8).
- Linda, R., & Robert, E. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4).
- Maslihah, S. (2011). Studi Tentang Hubungan Dukungan Sosial, Penyesuain Sosial di Lingkungan Sekolah dan Prestasi Akademik Siswa SMPIT Assyfa Boarding School Subang Jawa Barat. *Jurnal Psikologi Undip*, 10(2).
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5).
- Robbins, S. P. (2002). *Perilaku Organisasi* (Edisi Ke-5). PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*, (Edisi Baha). Klaten: PT Intan Sejati.
- Robbins, S. P., & Mary, C. (2009). *Manajemen Pearson* (Edisi Kede). United State America.
- Robert, E., Glen, P. M., & William, D. P. (2016). Optimizing Perceived Organizational Support to Enhance Employee Engagement. *Society for Human Resource Management and Society for Industrial and Organizational*

- Psychology*, 2, 1–22.
- Robert, E., Peter, F., & Lamastro, V. D. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1).
- Rusiadi. (2013). *Pedoman Praktis Analisis Data Penelitian Dengan Regresi Linier Sederhana, Korelasi Parsial, Uji t dan Determinasi, Menggunakan Alat SPSS (Pertama)*. USU Press.
- Santrock, J. W. (2012). *Life Span Development : Perkembangan Masa Hidup Jilid I. (B. Widyasinta, Penerj.)* (Edisi pert). Jakarta: Erlangga.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2013). *Health psychology: Biopsychosocial interactions* (ke-8). Library of Congress Cataloging in Publication Data.
- Sufren, & Natanael, Y. (2014). *Mahir Menggunakan SPSS Secara Otodidak*. Jakarta: Kompas Gramedia.
- Sugiyono. (2003). *Metode penelitian administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Weatherbee, T. G. (2010). Counterproductive use of technology at work: Information & communications technologies and cyberdeviancy. *Human Resource Management Review*, 20(1).
- Yusuf, A. M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan* (Edisi Pert). Jakarta: Kencana.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, R. A., C.S. Hasnan, N., & Bajuri, A. (2014). The relationship of cyberloafing behavior with big five personality traits. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 8 (12), 61-66.
- A. Muri Yusuf. 2014. “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan”. Jakarta : prenadamedia group.
- Anandarajan, M., Shimmers, C., & Igbaria, M. (2000). An exploratory investigation of the antecedents and impact of internet: An individual perspective. *Behaviour & Information Technology*, 69-85.
- Ardilasari, N., & Firmanto, A. (2017). Hubungan Self Control Dan Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil. *ISSN: 2301-8267, Vol. 05 No. 01*, 25-27.
- Askew, K. L. (2012). The relationship between cyberloafing and task performance and. *Dissertation University of South Florida*.
- Askew, K., Buckner, J.E., Taing, M.U., Ilie, A., Bauer, J.A. and Coovert, M.D. (2014). “Explaining cyberloafing: the role of the theory of planned behaviour”, *Computers in Human Behaviour*, Vol. 36, 510-519.
- Blanchard, A. L., & C., A. H. (2008). Correlates of different of cyberloafing: the role of norms and external locus of control. *Computer in Human Behavior*, 24: , 106-1084.
- Centre, A. I. (2020). *Survei Pengguna Internet APJII 2019-Q2 2020*. Jakarta: Asosiasi Jasa Penyelenggara Internet Indonesia.
- Eisenberger, R., Fasolo, P. and LaMastro, V.D. 1990, “Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 75 No. 1, pp. 51- 59.
- Eisenberger, R., Malone, G. P., & Presson, W. D. (2016). Optimizing perceived organizational support to enhance employee engagement. *Society for Human Resource Management and Society for Industrial and Organizational Psychology*, 2-22.
- Ghufron & Risnawita. (2011). *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Madia.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi.
- Hadi, Sutrisno. 2014. *Penelitian Research*. Yogyakarta: BPFE

- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Hartijasti, Y., & Fathonah, N. (2014). Cyberloafing across generation x and y in Indonesia. *Journal of Information Technology Applications & Management*, 21(1)
- Husein Umar. 2007, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Jandaghi, G., Alvani, S. M., Matin, H. Z., & Kozekanan, S. F. (2015). Cyberloafing management in organizations. *Iranian Journal of Management Studies*, 8(3), 335-349.
- Juwita, S. (2018). Hubungan Kontrol Diri dengan Cyberloafing pada Karyawan PT. Cogindo Daya Bersama Unit Pangkalan Susu.
- Koay, K., & Soh, P. C. (2018). Should cyberloafing be allowed in the workplace? *Human Resource Management International Digest*, 26(7). <https://doi.org/10.1108/HRMID-05-2018-0107>
- Lieberman, Rieger & Banker, 1989, *Pharmaceutical Dosage Form : Disperse System*, Vol ke-2, 495-498, Marcel Dekker Inc, New York.
- Lara, P. Z.-M.-d., & Mesa, A. O. (2010). Bringing cyber loafers back on the right track. *Industrial Management and Data Systems*, 1038 - 1053.
- Lim, V. K. G., & Teo, T. S. H. (2005) . Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in Singapore – an exploratory study. *Journal Information and Management*
- Lim, V. K. G., & R. Rajah. (2011). Cyberloafing, Neutralization, And Organizational Citizenship Behavior. *PACIS Proceedings*.
- Maslihah, S. (2011). Studi Tentang Hubungan Dukungan Sosial, Penyesuaian Diri di Lingkungan Sekolah dan Prestasi Akademik Siswa SMPIT Assyfa Boarding School Subang Jawa Barat. *Jurnal Psikologi Undip*, Vol. 10, No 2
- Manulang, 2002, *Manajemen Personalialia*, Jakarta ; Ghalia Indonesia.
- Nagin, D., & Paternoster, R (1993). Enduring individual differences and rational choice theories of crime. *Law and Society Review*, 27, 467-496.
- Ozler, Derya Egun., & Polat, Gulcin. (2012). Cyberloafing Phenomenon In Organizations: Determinants and Impacts. *International Journal of e-Bussiness and eGovernment Studies*.

- Rachmat, Tyjono 2015. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta, Papas Sinar Sinanti.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. 2002. Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4): 698-714
- Robbins, Stephen, P. (2002). *Perilaku Organisasi (Edisi Ke-5)*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P and Mary Coulter (2009). *Manajemen*. Pearson. United State America. Edisi Kedelapan Jilid 2
- Robbins, Stephen P., 2008, *Perilaku Organisasi* (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, PT Intan Sejati, Klaten.
- Sarafino, E.P. & Smith, T.W. (2012) *Health psychology: Biopsychosocial interactions*. 7th edition. New York: Wiley
- Santrock, J. W. (2012). *Life Span Development : Perkembangan Masa Hidup Jilid I*. (B. Widayanta, Penerj.) Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sari, S. L., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan antara kontrol diri dengan intensi cyberloafing pada pegawai dinas x Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Empati*, 7(2), 572-574.
- Sen, E., Tozlu, E., Atesoglu, H., Ozdemir, A. (2016). The Effects Of Work Stress On Cyberloafing Behavior In Higher Education Institutions. *Social Sciences Journal*
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Trifanny, M. (2018). Hubungan Antara Perilaku *Cyberloafing* dengan Kinerja pada Karyawan di Universitas Islam Riau. *Skripsi*



KATA PENGANTAR

Perkenalkan saya Khairani Hazfany Nasution asal dari Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area. Tujuan saya mengambil bahan penelitian skripsi ini untuk menyelesaikan program studi sarjana (S1) saya.

Bersama ini saya memohon kesediaan dan partisipasi Anda untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan keadaan sebenarnya dan sejujurnya tanpa paksaan dari pihak manapun. Kerahasiaan identitas Saudara akan dijaga sesuai dengan kode etik penelitian.

Bantuan dan kerja sama Saudara-saudara dalam menjawab pernyataan pada skala ini merupakan bantuan yang amat besar bagi keberhasilan penelitian ini. Atas bantuan dan kerja samanya diucapkan terima kasih.

Hormat saya

Peneliti

Petunjuk Pengisian Identitas Responden:

Isilah sesuai dengan identitas diri Anda

1. Inisial :
2. Jenis Kelamin :

Skala ini terdiri dari sekelompok pernyataan untuk dijawab sesuai dengan daftar pilihan yang dijelaskan dalam petunjuk pengisian. Untuk itu saya berharap agar Saudara-saudara memperhatikan setiap petunjuk pengisian dengan baik.

Dalam memilih daftar pilihan, jawaban yang benar adalah jawaban yang jujur atau sesuai dengan keadaan diri Saudara. Untuk itu sangat diharapkan agar Saudara-saudara menjawab dengan jujur dan tidak mendiskusikannya dengan orang lain. Semua jawaban akan dijaga kerahasiannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian ini saja.

Petunjuk Pengisian Angket

Setiap pernyataan memiliki 4 alternatif jawaban:

- SS :Sangat Setuju
- S :Setuju
- TS :Tidak Setuju
- STS :Sangat Tidak Setuju

Berikan respon sesuai dengan apa yang Saudara rasakan dan alami, dengan cara memberi tanda silang (X) di kolom yang tepat.

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Jika lembur saya mendapatkan tambahan	SS	S	TS	STS
2.	Saya tidak mendapatkan asuransi kesehatan	SS	S	TS	STS
3.	Gaji yang saya terima cukup memenuhi kebutuhan hidup saya	SS	S	TS	STS
4.	Saya bekerja tanpa di intruksikan oleh atasan	SS	S	TS	STS
5.	Atasan akan memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi	SS	S	TS	STS
6.	Saya tidak diizinkan menggunakan fasilitas kantor	SS	S	TS	STS
7.	Saya mendapatkan jaminan kesehatan	SS	S	TS	STS
8.	Saya tidak diberikan tambahan meskipun saya lembur	SS	S	TS	STS
9.	Atasan akan memberikan arahan sebelum menugaskan	SS	S	TS	STS
10.	Atasan sering menyalahkan karyawan	SS	S	TS	STS
11.	Saya di izinkan menggunakan fasilitas kantor	SS	S	TS	STS
12.	Gaji saya hanya cukup untuk kebutuhan makan sehari-hari	SS	S	TS	STS
13.	Saya bekerja mengikuti intruksi dari atasan	SS	S	TS	STS
14.	Atasan tidak akan memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi	SS	S	TS	STS
15.	Karyawan akan di promosikan jika memiliki kinerja yang baik	SS	S	TS	STS
16.	Perusahaan akan memberikan jenjang karir kepada karyawan yang kenal dengan atasan	SS	S	TS	STS
17.	Semua karyawan diberikan pelatihan	SS	S	TS	STS
18.	Karyawan dipromosikan jika memiliki deking di perusahaan	SS	S	TS	STS
19.	Perusahaan akan memberikan jenjang karir kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik	SS	S	TS	STS
20.	Yang mendapatkan pelatihan hanya karyawan tertentu	SS	S	TS	STS
21.	Karyawan diizinkan untuk mengambil keputusan dalam menghadapi pipa gas yang tersumbat	SS	S	TS	STS
22.	Jika saya tidak hadir saat rapat, atasan tidak menghiraukan	SS	S	TS	STS
23.	Atasan akan mempersilahkan karyawan untuk menunjukkan keterampilan dalam menghadapi masalah	SS	S	TS	STS
24.	Atasan tidak mendengar ide jika karyawan mengungkapkan pendapat	SS	S	TS	STS
25.	Atasan akan mempertimbangkan ide yang diberikan karyawan tentang permasalahan pipa gas	SS	S	TS	STS
26.	Karyawan tidak diizinkan bertindak sendiri meskipun pipa gas tersumbat	SS	S	TS	STS
27.	Saya merasa dilibatkan dalam rapat	SS	S	TS	STS
28.	Atasan tidak pernah menilai keterampilan yang dimiliki karyawan	SS	S	TS	STS

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya mengunjungi web untuk menonton film pada saat bekerja	SS	S	TS	STS
2.	Saya membuka FB jika saya sudah di rumah	SS	S	TS	STS
3.	Saya membalas pesan chat meskipun sedang bekerja	SS	S	TS	STS
4.	Saya tidak pernah membuka room chating	SS	S	TS	STS
5.	Saya membuka FB pada saat jam kerja	SS	S	TS	STS
6.	Saya membeli sesuatu secara shopping online jika di rumah	SS	S	TS	STS
7.	Saya senang chating dengan teman pada saat bekerja	SS	S	TS	STS
8.	Chat akan saya balas saat saya istirahat	SS	S	TS	STS
9.	Saya memilih belanja online pada saat dikantor	SS	S	TS	STS
10.	Saya menghindari chatingan saat saya bekerja	SS	S	TS	STS
11.	Saya mendownload game ketika dikantor karena internetnya kencang	SS	S	TS	STS
12.	Saya main game di rumah	SS	S	TS	STS
13.	Saya membuka room chating selama berjam-jam	SS	S	TS	STS
14.	Saya tidak menggunakan internet kantor	SS	S	TS	STS
15.	Saya menyempatkan membuka game saat saya menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
16.	Saya akan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	SS	S	TS	STS
17.	Saya tetap main game meskipun berada dikantor	SS	S	TS	STS
18.	Saya menonton youtube pada saat hari libur	SS	S	TS	STS
19.	Saya membalas email dengan mudah karena akses dikantor lengkap	SS	S	TS	STS
20.	Saya membuka email jika ingin mengecek pekerjaan	SS	S	TS	STS
21.	Saya menyempatkan membuka email di computer kantor	SS	S	TS	STS
22.	Saya membalas email masuk ketika pekerjaan saya sudah selesai	SS	S	TS	STS
23.	Saya akan mengangkan wa call dari pasangan saya meskipun saya sedang bekerja	SS	S	TS	STS
24.	Saya tidak mengangkat telpon dari siapapun ketika bekerja	SS	S	TS	STS
25.	Email saya selalu terkoneksi di computer kantor	SS	S	TS	STS
26.	Saya jarang menggunakan wa call untuk berkomunikasi	SS	S	TS	STS
27.	Saya gemar menonton youtube agar menambah	SS	S	TS	STS

	keahlian				
28.	Saya menggunakan email untuk berkomunikasi dengan rekan kerja	SS	S	TS	STS
29.	Saya sering telponan dengan teman saat bekerja	SS	S	TS	STS
30.	Saya menonton netflix saat di rumah saja	SS	S	TS	STS





Dukungan Organisasi

PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN CYBERLOAFING PEGAWAI PDAM TIRTA KUALO KOTA TANJUNGBALAI																													
no	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
1	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	72
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	58
3	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	53
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	57
5	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	55
6	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	69
7	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	58
8	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	51
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
10	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	53
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
12	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	56
13	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	69
14	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	66
15	1	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	58
16	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	46
17	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	68
18	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	66
19	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	55
20	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	45
21	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	61
22	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	63
23	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	51

Cyberloafing

PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN CYBERLOAFING PEGAWAI PDAM TIRTA KUALO KOTA TANJUNGBALAI																															
no	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	
1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	62
2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	81
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	89
4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
5	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	4	4	3	84
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60
7	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	78
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92
9	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	75
10	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	81
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60
12	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
13	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	87
14	2	2	2	1	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	60
15	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	90
16	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	90
17	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	76
18	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	52
19	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	90
20	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	90

21	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	92	
22	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	60	
23	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	90	
24	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	90	
25	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	84	
26	2	1	2	2	2	2	1	1	2	3	2	1	2	2	2	2	1	1	2	3	2	1	2	2	2	2	1	1	2	3	54	
27	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	1	2	3	3	87	
28	1	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	1	2	67	
29	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2	1	2	3	3	74	
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60	
31	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	78	
32	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	86	
33	2	1	2	2	3	4	3	2	1	2	2	3	4	3	2	1	2	2	3	4	3	2	1	2	2	3	4	3	2	1	71	
34	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	65	
35	1	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	1	75	
36	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	90	
37	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	56
38	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	90	
39	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	90	
40	2	1	3	2	2	3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	1	67	
41	2	1	3	2	2	3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	1	67	
42	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	63	
43	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	81	
44	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	87	
45	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	69	
46	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	78	
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60	
48	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	75	



```

DATASET ACTIVATE DataSet0.
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005
VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011
VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017
VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023
VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028
/SCALE('dukungan organisasi') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Notes		
Output Created		28-MAY-2023 20:10:34
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	DataSet0 <none> <none> <none> 49
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 /SCALE('dukungan organisasi') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Syntax		
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00.00 00:00:00.01

Scale: dukungan organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	49	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.952	28

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	57.3061	87.842	.665	.950
VAR00002	57.3265	90.224	.635	.951
VAR00003	57.2041	88.499	.798	.949
VAR00004	57.2857	90.500	.562	.951
VAR00005	57.3061	88.467	.689	.950
VAR00006	57.1633	90.848	.626	.951
VAR00007	57.2245	89.803	.580	.951
VAR00008	57.3673	90.571	.657	.950
VAR00009	57.2245	90.969	.552	.951
VAR00010	57.2041	90.749	.613	.951
VAR00011	57.1633	90.889	.516	.952
VAR00012	57.2653	90.032	.590	.951
VAR00013	57.1633	89.806	.680	.950
VAR00014	57.3061	88.175	.674	.950
VAR00015	57.3265	89.683	.639	.951
VAR00016	57.2653	91.616	.583	.951
VAR00017	57.1837	88.986	.673	.950
VAR00018	57.2041	90.749	.613	.951
VAR00019	57.2041	89.124	.676	.950
VAR00020	57.1633	91.139	.535	.951
VAR00021	57.2857	87.750	.658	.951
VAR00022	57.2857	89.208	.694	.950
VAR00023	57.2449	90.897	.644	.951
VAR00024	57.3265	89.433	.722	.950
VAR00025	57.2245	90.344	.570	.951
VAR00026	57.2449	89.522	.672	.950
VAR00027	57.1633	90.889	.562	.951
VAR00028	57.2857	89.833	.630	.951

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
59.3673	96.487	9.82279	28


```

DATASET ACTIVATE DataSet1.
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005
VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011
VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017
VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023
VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029
VAR00030
/SCALE('validitas cyberloafing') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Notes

Output Created		28-MAY-2023 20:11:03
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	DataSet1 <none> <none> <none> 49
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 /SCALE('validitas cyberloafing') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Syntax		
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00.00 00:00:00.05

Scale: validitas cyberloafing

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	49	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.958	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	74.2653	140.324	.740	.956
VAR00002	74.3878	142.409	.540	.957
VAR00003	74.2245	142.386	.643	.956
VAR00004	74.2857	141.667	.782	.955
VAR00005	74.3469	142.190	.737	.956
VAR00006	74.2449	144.439	.495	.958
VAR00007	74.2449	140.939	.701	.956
VAR00008	74.3878	140.951	.735	.956
VAR00009	74.3265	142.974	.590	.957
VAR00010	74.1429	145.875	.444	.958
VAR00011	74.2041	142.416	.690	.956
VAR00012	74.2449	142.564	.668	.956
VAR00013	74.1837	144.028	.573	.957
VAR00014	74.2449	141.189	.684	.956
VAR00015	74.3878	141.326	.670	.956
VAR00016	74.3878	139.617	.747	.956
VAR00017	74.2245	140.428	.740	.956
VAR00018	74.3061	139.634	.827	.955
VAR00019	74.2245	143.428	.654	.956
VAR00020	74.2041	146.374	.391	.958
VAR00021	74.1429	143.833	.562	.957
VAR00022	74.3061	142.050	.620	.957
VAR00023	74.2653	140.949	.697	.956
VAR00024	74.2449	143.272	.661	.956
VAR00025	74.2653	142.324	.733	.956
VAR00026	74.3878	142.659	.614	.957
VAR00027	74.3265	143.308	.508	.958
VAR00028	74.2857	141.875	.633	.956
VAR00029	74.3061	140.717	.709	.956
VAR00030	74.2653	142.699	.550	.957

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
76.8367	152.056	12.33110	30



LAMPIRAN D
UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		dukungan organisasi	cyber loafing
N		49	49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	59.3673	76.8367
	Std. Deviation	9.82279	12.33110
Most Extreme Differences	Absolute	.147	.148
	Positive	.147	.109
	Negative	-.059	-.148
Kolmogorov-Smirnov Z		1.030	1.035
Asymp. Sig. (2-tailed)		.239	.234

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

```
EXAMINE VARIABLES=x y
/PLOT BOXPLOT
/COMPARE GROUPS
/STATISTICS EXTREME
/MISSING LISTWISE
/NOTOTAL.
```

Explore

Notes

Output Created		28-MAY-2023 20:15:45
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	49
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values for dependent variables are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any dependent variable or factor used.
Syntax		EXAMINE VARIABLES=x y /PLOT BOXPLOT /COMPARE GROUPS /STATISTICS EXTREME /MISSING LISTWISE /NOTOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:01.37
	Elapsed Time	00:00:01.28

[DataSet2]

Case Processing Summary

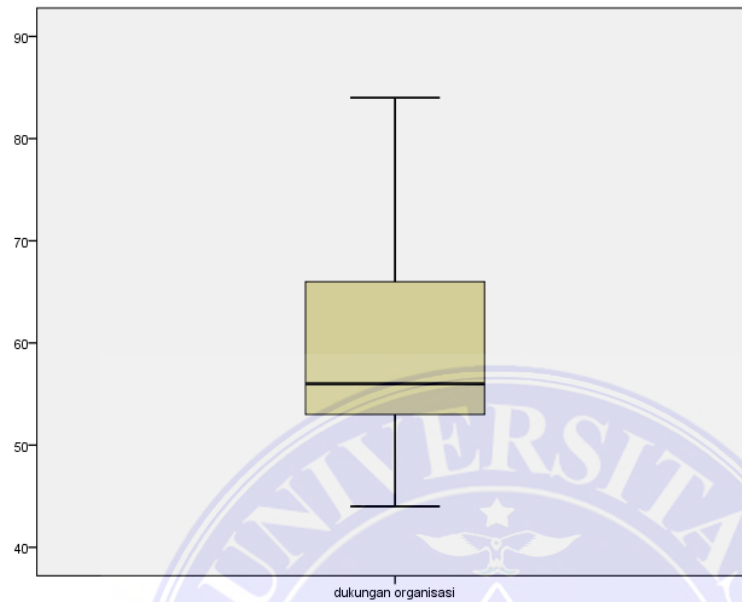
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
dukungan organisasi	49	100.0%	0	0.0%	49	100.0%
cyber loafing	49	100.0%	0	0.0%	49	100.0%

Extreme Values

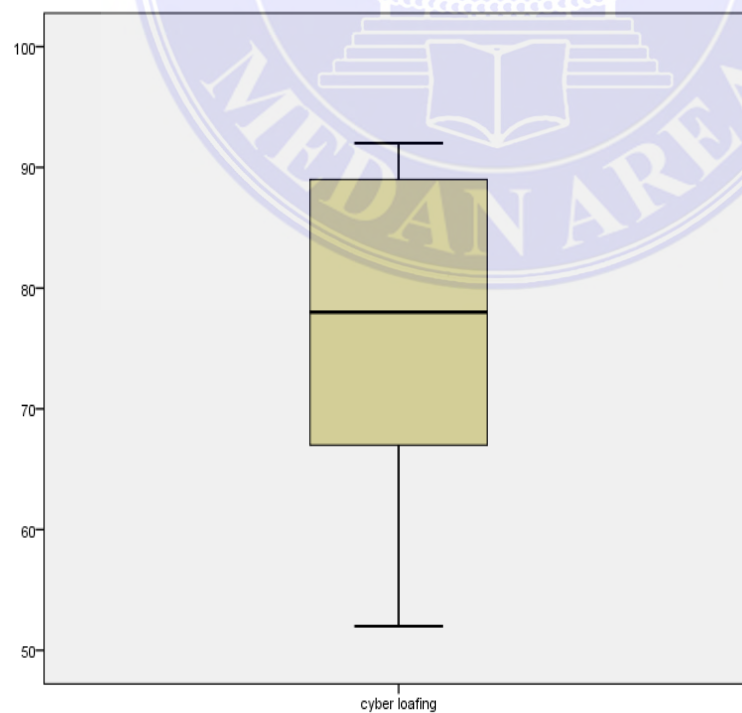
		Case Number	Value	
dukungan organisasi	Highest	1	84.00	
		2	84.00	
		3	84.00	
		4	72.00	
		5	72.00	
	Lowest	1	38	44.00
		2	20	45.00
		3	16	46.00
		4	44	47.00
		5	31	48.00 ^a
cyber loafing	Highest	1	8	92.00
		2	21	92.00
		3	15	90.00
		4	16	90.00
		5	19	90.00 ^b
	Lowest	1	18	52.00
		2	26	54.00
		3	37	56.00
		4	47	60.00
		5	30	60.00 ^c

- a. Only a partial list of cases with the value 48.00 are shown in the table of lower extremes.
- b. Only a partial list of cases with the value 90.00 are shown in the table of upper extremes.
- c. Only a partial list of cases with the value 60.00 are shown in the table of lower extremes.

dukungan organisasi



cyberloafing



LAMPIRAN E UJI LINIERITAS



MEANS TABLES=y BY x
 /CELLS MEAN COUNT STDDEV
 /STATISTICS LINEARITY.

Means

Notes

Output Created		28-MAY-2023 20:17:58
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	49
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=y BY x /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.01

[DataSet2]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
cyber loafing * dukungan organisasi	49	100.0%	0	0.0%	49	100.0%

Report

cyber loafing

dukungan organisasi	Mean	N	Std. Deviation
44.00	90.0000	1	.
45.00	90.0000	1	.
46.00	90.0000	1	.
47.00	87.0000	1	.
48.00	76.0000	2	2.82843
49.00	90.0000	1	.
50.00	84.0000	2	8.48528
51.00	91.0000	2	1.41421
52.00	67.0000	1	.
53.00	85.0000	2	5.65685
55.00	87.0000	2	4.24264
56.00	77.8889	9	11.25216
57.00	84.0000	1	.

58.00	83.0000	3	6.24500
59.00	75.0000	1	.
60.00	71.0000	1	.
61.00	86.5000	2	7.77817
63.00	60.0000	1	.
64.00	86.0000	1	.
66.00	56.0000	2	5.65685
67.00	84.0000	1	.
68.00	68.0000	2	11.31371
69.00	69.0000	3	15.58846
71.00	63.0000	1	.
72.00	59.0000	2	4.24264
84.00	62.0000	3	7.00000
Total	76.8367	49	12.33110

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
cyber loafing * dukungan organisasi	Between Groups	(Combined)	5253.305	25
		Linearity	2916.205	1
		Deviation from Linearity	2337.100	24
	Within Groups	2045.389	23	
	Total	7298.694	48	

ANOVA Table

			Mean Square	F
cyber loafing * dukungan organisasi	Between Groups	(Combined)	210.132	2.363
		Linearity	2916.205	32.792
		Deviation from Linearity	97.379	1.095
	Within Groups	88.930		
	Total			

ANOVA Table

			Sig.
cyber loafing * dukungan organisasi	Between Groups	(Combined)	.021
		Linearity	.000
		Deviation from Linearity	.415
	Within Groups		
	Total		

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
cyber loafing * dukungan organisasi	-.632	.400	.848	.720



LAMPIRAN F
UJI HIPOTESIS


```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT y
/METHOD=ENTER x.
    
```

Regression

Notes	
Output Created	01-JUN-2023 10:55:35
Comments	
Input	Data Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Definition of Missing Cases Used
Missing Value Handling	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT y /METHOD=ENTER x.
Resources	Processor Time Elapsed Time Memory Required Additional Memory Required for Residual Plots

[DataSet1] D:\analisis data\baru seksli\kairani h\Untitled3.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	dukungan organisasi ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: cyber loafing
- b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.632 ^a	.400	.387	9.65632

a. Predictors: (Constant), dukungan organisasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2916.205	1	2916.205	31.275	.000 ^b
	Residual	4382.489	47	93.244		
	Total	7298.694	48			

a. Dependent Variable: cyber loafing

b. Predictors: (Constant), dukungan organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	123.945	8.536		14.520	.000
	dukungan organisasi	-.794	.142	-.632	-5.592	.000

a. Dependent Variable: cyber loafing

Regression

Notes

Output Created		01-JUN-2023 10:53:29
Comments		
Input	Data	D:\analisis data\baru seksli\kairani h\Untitled3.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	49
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION
		/MISSING LISTWISE
		/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
		/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
		/NOORIGIN
		/DEPENDENT Abs_Res
Resources		/METHOD=ENTER x
		/SAVE RESID.
	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.03
	Memory Required	1396 bytes
Variables Created or Modified	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes
	RES_2	Unstandardized Residual

[DataSet1] D:\analisis data\baru seksli\kairani h\Untitled3.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	dukungan organisasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Abs_Res

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.239 ^a	.057	.037	4.83234

a. Predictors: (Constant), dukungan organisasi

b. Dependent Variable: Abs_Res

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66.565	1	66.565	2.851	.098 ^b
	Residual	1097.520	47	23.351		
	Total	1164.085	48			

a. Dependent Variable: Abs_Res

b. Predictors: (Constant), dukungan organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.987	4.272		.231	.818
	dukungan organisasi	.120	.071	.239	1.688	.098

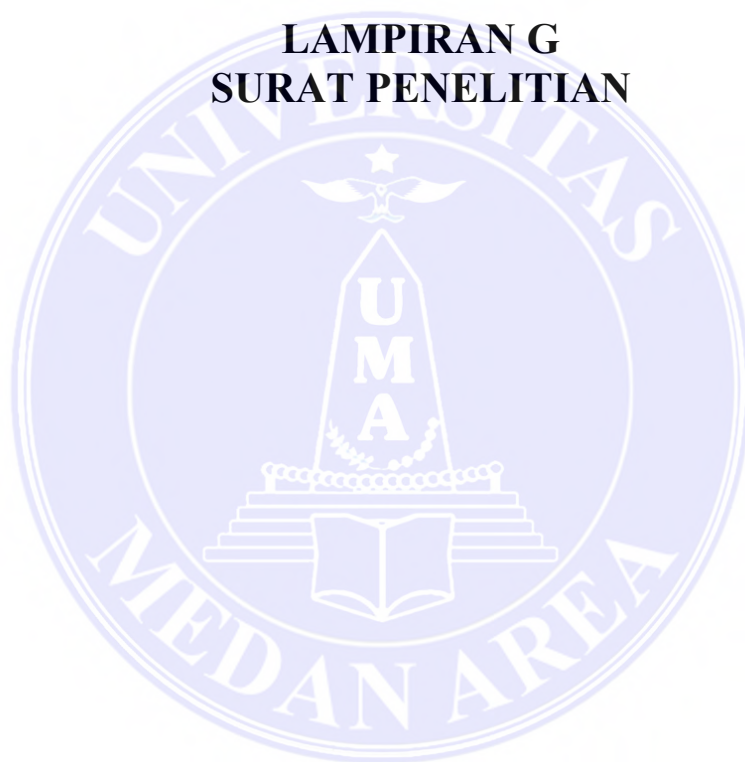
a. Dependent Variable: Abs_Res

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	6.2621	11.0575	8.1044	1.17761	49
Residual	-7.86224	11.80804	.00000	4.78174	49
Std. Predicted Value	-1.564	2.508	.000	1.000	49
Std. Residual	-1.627	2.444	.000	.990	49

a. Dependent Variable: Abs_Res

LAMPIRAN G SURAT PENELITIAN





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360198, 7366878, 7364348 ✉ (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Selabudi Nomor 79 / Jalan Sei Seryu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ✉ (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 996/FPSI/01.10/V/2023
2 Mei 2023

Lampiran : -
 Hal : Penelitian

**Yth. Bapak/Ibu Pimpinan
 PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai
 di
 Tempat**

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : **Khairani Hazfany Nasution**
 NPM : **198600290**
 Program Studi : **Ilmu Psikologi**
 Fakultas : **Psikologi**

untuk melaksanakan pengambilan data di **PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai, Jl. A. Yani, Indra Sakti, Tanjungbalai Selatan, Kota Tanjungbalai, Sumatera Utara** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Dukungan Organisasi Dengan Cyberloafing Pegawai PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
 Pengabdian Kepada Masyarakat



Nita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
 - Mahasiswa Ybs
 - Arsip







PEMERINTAH KOTA TANJUNGBALAI
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM TIRTA KUALO
JL.JEND. A. YANI NO. 1 TELP.(0623) 92010 FAX. (0623) 92595 TG.BALAI



SURAT KETERANGAN
Nomor : 690/51/PDAM/V/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SAFARUDDIN SIREGAR
Nik : 18.01.79
Jabatan : Kasubag Kepegawaian & TU

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : KHAIRANI HAZFANY NASUTION
NPM : 1986600290
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Judul Skripsi : Pengaruh Dukungan Organisasi Dengan Cyberloafing Pegawai PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai

Benar bahwa nama tersebut diatas telah melaksanakan Penelitian lapangan di PDAM Tirta Kualo Kota Tanjungbalai
Demikian surat keyerangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tanjungbalai, 16 Mei 2023

PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM TIRTA KUALO
KOTA TANJUNGBALAI

Ttd

YUHDI GOBEL, SH
Direktur

KASUBAG KEPEGAWAIAN & TU

SAFARUDDIN SIREGAR
Nik. 18.01.79

Cc. Arsip