

**STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI *CYBERLOAFING* PADA KARYAWAN
PT. SINAR ANDALAS PROTEKSINDO**

SKRIPSI

OLEH:

RUTH YULIA KHARIS HUTAHAEAN
17.860.0093



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 4/6/24

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

Access From (repository.uma.ac.id)4/6/24

**STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI *CYBERLOAFING* PADA KARYAWAN
PT. SINAR ANDALAS PROTEKSINDO**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area*



OLEH :

RUTH YULIA KHARIS HUTAHAEAN

17.860.0093

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 4/6/24

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

Access From (repository.uma.ac.id)4/6/24

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Studi Identifikasi Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi
Cyberloafing Pada Karyawan Pt. Sinar Andalas Proteksindo
Nama : Ruth Yulia Kharis Hutahaean
NPM : 178600093
Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh,
Komisi Pembimbing



Eryanti Novita, S.Psi, M.Psi
Pembimbing



Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Dekan



Faadhil, S.Psi, M.Psi Psikolog
Ka. Prodi Psikologi

Tanggal Lulus : 25 Maret 2024

HALAMAN PERNYATAAN

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, 25 Maret 2024



Ruth Yulia Kharis Hutahaean

178600093

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 : Ruth Yulia Kharis Hutahaean
Nim : 178600093
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 : Studi Identifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Cyberloafing Pada Karyawan PT. Sinar Andalas Proteksindo 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, 25 Maret 2024

Yang menyatakan



Ruth Yulia Kharis Hutahaean

178600093

Studi Identifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Cyberloafing Pada Karyawan PT. Sinar Andalas Proteksindo

Ruth Yulia Kharis Hutahaean

178600093

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi *Cyberloafing* Pada Karyawan PT. Sinar Andalas Proteksindo. Populasi dari penelitian ini adalah 56 Karyawan PT. Sinar Andalas Proteksindo. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*. Skala *Cyberloafing* disusun berdasarkan tiga faktor munculnya perilaku cyberloafing menurut Ozler&Polat (2012), terdapat yaitu :Faktor Individual, Faktor Demografis, Kelelahan dalam Bekerja, Dukungan Sosial. Skala mengacu pada skala likert yang disusun dengan 4 alternatif jawaban, yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan favourable diberi rentangan nilai 4-1 dan pernyataan yang bersifat unfavourable diberi rentangan nilai 1-4. Berdasarkan hasil uji analisis dsekriftif dapat diketahui bahwa faktor terbesar yang mempengaruhi cyberloafing adalah faktor individu dengan persentasi sebesar 26, 1 %. Selanjutnya adalah faktor demografis sebesar 25, 9 %, faktor ketiga adalah faktor dukungan sosial sebesar 25,6 %. Faktor terakhir adalah kelelahan dalam bekerja sebesar 22,4 %.

Kata Kunci: Faktor-Faktor ,Cyberloafing, Karyawan

***Study on Identifying Factors Influencing Cyberloafing Among Employees of
PT. Sinar Andalas Proteksindo***

**Ruth Yulia Kharis Hutahaean
178600093**

ABSTRACT

This study aimed to identify the factors influencing cyberloafing among employees of PT. Sinar Andalas Proteksindo. The population of this study consists of 56 employees of PT. Sinar Andalas Proteksindo. The sampling technique used in this study was total sampling. The Cyberloafing scale was developed based on three factors contributing to cyberloafing behavior according to Ozler & Polat (2012), namely: Individual Factors, Demographic Factors, Work Fatigue, and Social Support. The scale referred to a Likert scale composed of 4 answer alternatives: Strongly Agree (SA), Agree (A), Disagree (D), and Strongly Disagree (SD). Favorable statements were assigned a value range of 4-1, while unfavorable statements were assigned a value range of 1-4. Based on the results of the descriptive analysis, it was found that the largest factor influencing cyberloafing was the individual factor with a percentage of 26.1%. Then, the demographic factor at 25.9%, the third factor being social support at 25.6%. The last factor was work fatigue at 22.4%.

Keywords: *Factors, Cyberloafing, Employees*



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis Bernama Ruth Yulia Kharis Hutahaean lahir di kota Medan Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 12 juli 1999.

Penulis lahir dari pasangan Ir. Ronny Hutahaean dan Donna Harahap. Penulis merupakan anak pertama dari lima bersaudara. Adapun riwayat pendidikan penulis, yaitu pada 2004 penulis masuk TK A & TK B di TK Baptis Independent Medan dan tamat pada tahun 2006. Kemudian melanjutkan ke sekolah dasar SD Baptis Indendept Medan dan tamat pda tahun 2011. Kemudian melanjutkan ke sekolah menengah pertama di SMP Methodist 1 Medan dan lulus tiga tahun pada tahun 2014. Selanjutnya masuk ke sekolah SMA Methodist 2 Medan pada tahun 2014 dan lulus pada tahun 2017. Pada Tahun 2017 penulis terdaftar pada salah satu perguruan tinggi swasta Program S1 Jurusan Psikologi Universitas Medan Area.

Berkat Tuhan Yang Maha Esa, serta usaha dan doa orang tua dalam menjalankan aktivitas akademik di Universitas Medan Area dengan rasa syukur penulis mampu menyelesaikan tugas akhir dengan skripsi yang berjudul “Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Cyberloafing Pada Karyawan PT. Sinar Andalas Proteksindo”

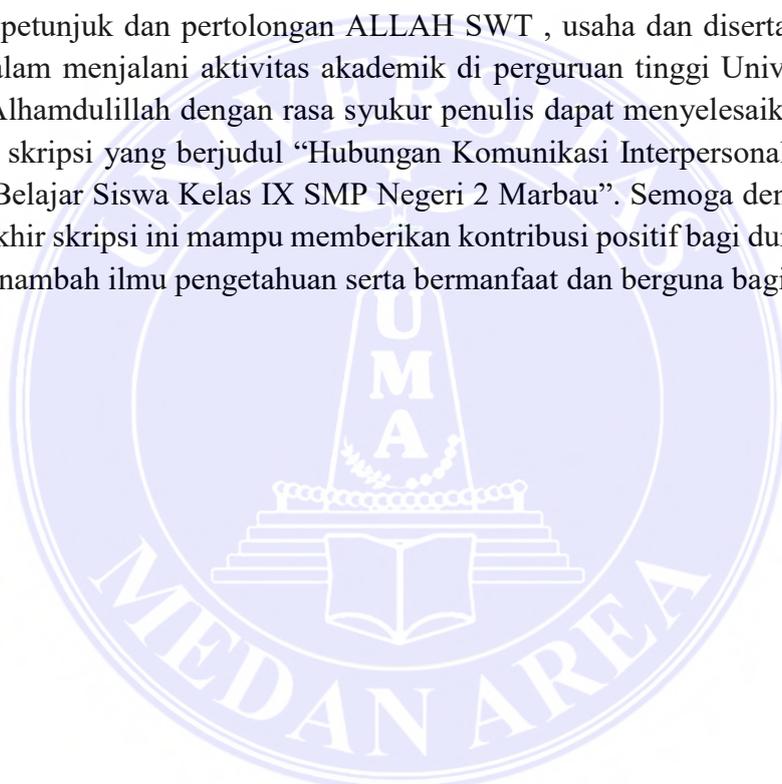
Semoga dengan penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan dan bermanfaat bagi sesama.

Medan, 02 Juli 2023

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Nuraini Amiza Rambe lahir di Simpang IV, Marbau kecamatan Labuhan Batu Utara Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 20 September 2000. Penulis lahir dari pasangan Syamsul Efendi Rambe dan Masnun S.Pd . Penulis merupakan anak Tunggal. Adapun riwayat pendidikan penulis, yaitu pada tahun 2007 penulis masuk sekolah dasar SD Negeri 112312 dan tamat tahun 2013. Kemudian melanjutkan ke sekolah menengah pertama di SMP Negeri 2 Marbau dan lulus tiga tahun pada tahun 2016. Selanjutnya masuk sekolah SMA Negeri 1 Aek Kuo 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 ibu saya dalam menjalani aktivitas akademik di perguruan tinggi Universitas Medan Area. Alhamdulillah dengan rasa syukur penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan skripsi yang berjudul “Hubungan Komunikasi Interpersonal Guru dengan Minat Belajar Siswa Kelas IX SMP Negeri 2 Marbau”. Semoga dengan penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan dan menambah ilmu pengetahuan serta bermanfaat dan berguna bagi sesama.



KATA PENGHANTAR

Segala puji dan syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Pengasih atas segala limpahan kasih, karunia, dan kehendak-Nya sehinggalah Tugas Akhir Skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Selesaiannya Tugas Akhir ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dan do'a dari berbagai pihak yang telah membantu saya dalam pembuatan karya ini, Ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat Ibu Eryanti Novita., M.Psi. Psikolog selaku dosen pembimbing saya yang selalu meluangkan waktu untuk membantu saya dan selalu memberikan masukan dan motivasi kepada saya dan selalu sabar dalam membimbing saya. Terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Orangtua saya yang telah memberikan saya dukungan dan kasih sayang kepada saya, serta doa-doa yang tidak pernah putus untuk saya, selalu memberikan saya materi yang saya butuhkan dan selalu meluangkan waktunya untuk mendengarkan keluhan saya selama saya melakukan Tugas Akhir dan memberikan saya motivasi untuk bertahan hidup.

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.

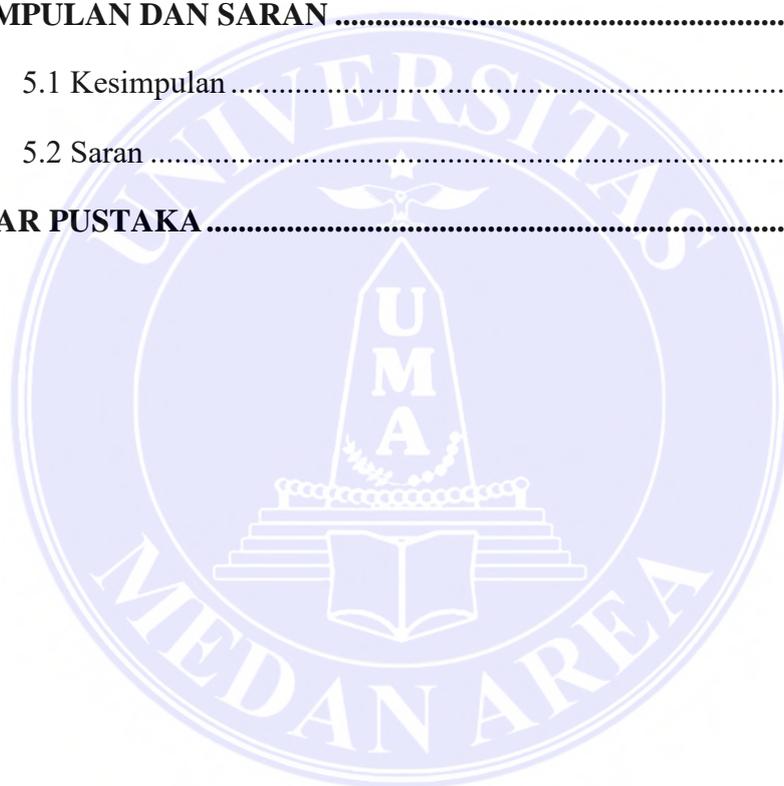
Hormat Saya

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 <i>Cyberloafing</i>	8
2.1.1 Pengertian <i>Cyberloafing</i>	8
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Cyberloafing</i>	9
2.1.3 Aspek – Aspek <i>Cyberloafing</i>	14
2.1.4 Ciri – Ciri <i>Cyberloafing</i>	16
2.2 Karyawan	17
2.3 Ciri – Ciri Karyawan	20
2.4 Kerangka Konseptual.....	21
III. METODE PENELITIAN	
3.1 Metode Penelitian	22
3.2 Identifikasi Variabel Penelitian	22
3.3 Definisi Operasional Variabel	22
3.4 Subjek Penelitian	23
3.5 Teknik Pengumpulan Data	23
3.6 Validitas Dan Reabilitas Alat Ukur	24

3.7 Subjek Penelitian	25
IV. LAPORAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	26
4.1 Orientasi Kancan Penelitian.....	26
4.2 Persiapan Penelitian	28
4.3 Pelaksanaan Penelitian.....	29
4.4 Analisis Data.....	30
4.5 Pembahasan	35
V. SIMPULAN DAN SARAN	39
5.1 Kesimpulan	39
5.2 Saran	39
DAFTAR PUSTAKA	41



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Tabel sebelum Uji Validitas.....	29
Tabel 4.2 Tabel setelah uji validitas	30
Tabel 4.3 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	31



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi, kebutuhan internet sudah menjadi bagian yang dianggap penting bagi kebanyakan orang. Demikian pula halnya dalam dunia organisasi, kehadiran internet telah memberikan banyak perubahan dan kemudahan dalam urusan pekerjaan hingga sebagai alat pengembang bisnis dalam setiap instansi. Internet telah mempengaruhi cara perusahaan beroperasi dengan memberikan komunikasi sesegera mungkin dan meningkatkan akses informasi.

Meskipun internet dapat memberikan banyak manfaat bagi perusahaan dan karyawan, internet juga dapat memiliki efek negatif pada produktivitas (Lieberman, Seidman, McKenna, & Buffardi, 2011). Karyawan seringkali melakukan kegiatan yang dapat menurunkan produktivitas, seperti memperpanjang waktu istirahat, menerima panggilan telepon pribadi atau menghindari tugas pekerjaan dengan menggunakan teknologi yang dapat mengakses internet. Selain itu, internet juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk fleksibilitas dalam peningkatan kerja, persahabatan, kreativitas, dan kesempatan belajar. Dengan demikian, karyawan yang memiliki akses internet lebih mungkin untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang dapat membuat mereka lebih berguna bagi organisasi (Blanchard & Henle, 2008).

Karyawan pengguna internet dapat melalaikan tugas dan kewajibannya, sebagai contoh karyawan mengakses internet pada waktu jam kerja dengan

tujuan. bukan untuk kepentingan instansi melainkan untuk menghindari tugas dan menghilangkan rasa kebosanan. Hal tersebut merupakan perilaku cyberloafing. Lim, Thompson, dan Loo (dalam Ramadhan, 2017) menyebutkan bahwa cyberloafing adalah suatu perilaku sadar yang dilakukan pegawai dalam menggunakan berbagai jenis gadget, baik fasilitas dari perusahaan ataupun milik pribadi dengan tujuan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan di tempat dan jam kerja. Cyberloafing itu sendiri diartikan sebagai kegiatan atau perilaku mengakses situs yang tidak memiliki keterkaitan dengan pekerjaan (misalnya jejaring sosial, olahraga, berita dan hiburan), memeriksa dan mengirim e-mail pribadi dan kegiatan lain seperti belanja online dan bermain permainan online. Cyberloafing adalah fenomena umum dalam organisasi saat ini, karena perusahaan semakin memiliki akses internet berkecepatan tinggi yang diperlukan untuk penelitian.

Cyberloafing juga menyebabkan instansi bertanggung jawab hukum akan perilaku pegawai seperti pelecehan, pelanggaran hak cipta, fitnah, pekerjaan ditinggalkan. Hasil studi empiris mengenai perilaku cyberloafing bahwa perilaku cyberloafing memiliki prevalensi dan konsekuensi yang merusak di tempat pekerja. Blanchard dan Henle (2008), menyatakan bahwa tipe dari *cyberloafing* dapat dibagi menjadi 2 (dua) secara berjenjang yang menunjukkan intensitas dari perilakunya yakni *Minor Cyberloafing*, adalah bentuk perilaku dari tipe pegawai yang terlibat dalam pemakaian internet umum yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan seperti mengirim dan menerima email pribadi, mengunjungi situs olahraga, memperbarui status jejaring sosial (seperti *facebook* dan *twitter*), serta berbelanja *online*.

Kedua, *Serious Cyberloafing* merupakan bentuk perilaku dari tipe pegawai yang terlibat dalam pemakaian internet yang lebih berbahaya karena bersifat melanggar norma instansi dan berpotensi ilegal seperti akses judi online, mengelola situs milik pribadi, serta membuka situs yang mengandung pornografi. Menurut Mahatanan koon, Anandarajan, Igarria (dalam Utama, 2016) bentuk perilaku *cyberloafing* spesifik yang umumnya dilakukan karyawan adalah : mengakses situs yang terkait dengan olahraga, mengakses situs yang terkait dengan investasi, mengakses situs yang terkait dengan hiburan, mengakses situs berita umum, mengakses situs yang tidak terkait dengan pekerjaan, mengunduh informasi yang tidak terkait dengan pekerjaan, berbelanja untuk kepentingan pribadi, mengakses situs dewasa, memeriksa dan mengirim surat elektronik yang tidak terkait dengan pekerjaan, bermain dan mengunduh *gameonline*, memposting pesan yang tidak terkait dengan pekerjaan, dan menggunakan internet untuk mendapatkan penghasilan tambahan.

Perilaku *cyberloafing* juga tergambar pada karyawan PT. Sinar Andalas Proteksindo seperti: karyawan lebih memilih menghabiskan waktu kerja dengan browsing situs hiburan dibandingkan menyelesaikan tugas yang diberikan instansi sesuai dengan standar performa yang ditentukan. Karyawan PT. Sinar Andalas Proteksindo seringkali melakukan kegiatan yang dapat menurunkan produktivitas, seperti memperpanjang waktu istirahat, menerima panggilan telepon pribadi atau menghindari tugas pekerjaan dengan menggunakan teknologi yang dapat mengakses internet. Teknologi tersebut bisa berupa fasilitas komputer di tempat kerja ataupun milik karyawan sendiri. Saat ini banyak karyawan yang dengan

sengaja mengakses internet untuk kepentingan pribadi. Perilaku karyawan yang mengakses internet seperti media sosial, berbelanja online, mengecek email pribadi, bermain game online dan lain-lain.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* menurut Ozler&Polat (2012), yaitu: Faktor Individual, pada faktor ini 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). 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.

Selain Ozler&Polat (2012) ada ahli lain Durak & Saritepeci (2019) faktor yang mempengaruhi *cyberloafing* adalah faktor demografi. Faktor ini melihat dari jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan, serta penggunaan teknologi informasi dan komunikasi. Hal ini terlihat pada karyawan bagian administrasi penjualan di PT. Sinar Andalas Proteksindo bahwa laki-laki cenderung lebih sering menggunakan handphone pada saat bekerja dibandingkan perempuan. Adapun karyawan laki-laki menggunakan hanphone karena membuka media sosial dan game online.

Faktor lainnya adalah kelelahan dalam bekerja. Menurut Kroemer (2007) kelelahan kerja merupakan gejala yang ditandai dengan adanya perasaan lelah, aktivitas melemah, serta ketidakseimbangan pada kondisi tubuh. Kelelahan kerja merupakan suatu keluhan yang umum terjadi pada pekerja. Kelelahan kerja dapat diidentifikasi dengan menurunnya performa kerja maupun segala kondisi yang berpengaruh pada proses organisme, termasuk beberapa faktor seperti penurunan aktivitas fisik dan mental, perasaan lelah bekerja, dan menurunnya motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Faktor lain mempengaruhi *cyberloafing* menurut Gökçearsan, Uluyol, & Şahin (2018) dukungan sosial. Dukungan sosial pada faktor ini diambil dari 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*.. 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*.

Faktor terakhir yang membentuk *cyberloafing*.. adalah 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. Dari uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Studi Identifikasi Faktor-faktor yang mempengaruhi *Cyberloafing* Pada Karyawan PT. Sinar Andalas Proteksindo.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Studi Identifikasi Faktor-faktor yang mempengaruhi *Cyberloafing* Pada Karyawan PT. Sinar Andalas Proteksindo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada masalah yang diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah “untuk mengetahui apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi *Cyberloafing* Pada Karyawan PT. Sinar Andalas Proteksindo.

1.4 Manfaat Penelitian

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

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperkaya temuan pada bidang Psikologi Industri-Organisasi mengenai *cyberloafing* di Indonesia dan

cara mengatasinya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan untuk mengetahui frekuensi *cyberloafing* yang dilakukan oleh karyawan tersebut saat bekerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Cyberloafing*

2.1.1 Pengertian *Cyberloafing*

Cyberloafing adalah perilaku menyimpang di tempat kerja yang menggunakan “status pegawainya” untuk mengakses internet dan email selama jam kerja untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (Lim, 2002). Lim, Thompson, dan Loo (dalam Ramadhan 2017) juga menyebutkan bahwa *cyberloafing* adalah suatu perilaku sadar yang dilakukan pegawai dalam menggunakan berbagai jenis *gadget*, baik fasilitas dari perusahaan ataupun milik pribadi dengan tujuan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan di tempat dan jam kerja. Sedangkan menurut Herdiati (2015) *cyberloafing* adalah perilaku penggunaan internet yang dilakukan oleh pegawai di saat jam kerja untuk kepentingan pribadi yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan.

Menurut Ardilasari & Firmanto (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.

Blanchard dan Henle (2007) berpendapat bahwa *cyberloafing* adalah penggunaan pribadi dari email dan internet di kantor. Sebagai contohnya adalah penggunaan akses internet ketika berada di kantor, karyawan dengan sengaja

menjelaah dunia maya untuk kepentingan pribadi, seperti membaca berita, mengakses forum-forum pertemanan dan lainnya yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan (Anugrah & Margaretha, 2013). Kegiatan tersebut merupakan pemborosan waktu di tempat kerja, namun banyak sekali karyawan yang melakukan cyberloafing dengan berkedok melakukan pekerjaan utamanya (Blanchard & Henle 2008). Askew (2014) menjelaskan bahwa cyberloafing merupakan seperangkat perilaku di tempat kerja di mana seorang karyawan terlibat dalam kegiatan yang di mediasi secara elektronik melalui penggunaan internet yang dianggap tidak terkait dengan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *cyberloafing* merupakan perilaku sadar yang dilakukan pegawai dalam penggunaan akses internet perusahaan untuk kepentingan pribadi dengan tujuan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan disaat jam kerja, baik menggunakan fasilitas milik pribadi maupun fasilitas perusahaan.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Cyberloafing*

Menurut Ozler&Polat (2012), terdapat tiga faktor munculnya perilakucyberloafing 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.

b. 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.

c. 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

d. 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.

1) 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.

2) 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.

3) Pandangan Rekan Kerja tentang Norma Cyberloafing

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

4) Sikap Kerja Karyawan

Perilaku cyberloafing merupakan respon emosional karyawan terhadap pengalaman kerja yang membuatnya frustrasi,

e. 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.

Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* menurut (Durak & Saritepeci, 2019) sebagai berikut:

- a. Faktor demografi seperti jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan, serta penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi.

- b. Adanya pengawasan yang kejam.
- c. Minimnya keterlibatan kerja karyawan. Karyawan merasa bosan dengan pekerjaannya sehingga mencari hiburan melalui internet.
- d. Adanya stres yang tinggi (Ghani et al., 2018; Koay & Soh, 2018).
- e. Kelelahan dalam bekerja (Koay & Soh, 2018).
- f. Terjadi karena tidak sengaja ketika sering memeriksa ponsel (Koay & Soh, 2018)
- g. Adanya norma sosial yang menyatakan bahwa perilaku penggunaan internet di tempat kerja sudah biasa dilakukan (Koay & Soh, 2018).
- h. Adanya ketidakadilan ditempat kerja (Koay & Soh, 2018).
- i. Adanya pengasingan ditempat kerja dan kelelahan emosional (Koay, 2018).
- j. Kurangnya pengendalian diri (Mercado et al., 2017).

Faktor penyebab adanya perilaku *cyberloafing* (Gökçearslan, Uluyol, & Şahin, 2018) sebagai berikut:

- a. Adanya dukungan sosial dari lingkungan sosial dan stres
- b. Adanya jaringan yang disediakan ditempat
- c. Adanya keinginan sosial untuk melakukan *cyberloafing* (Akbulut, Dönmez, & Dursun, 2017).
- d. Durasi pemakaian smartphone yang terlalu lama (Gökçearslan, Mumcu, Haşlamanc, & Çevikd, 2016).
- e. Norma subyektif dan kemampuan menyembunyikan perilaku *cyberloafing* (Sheikh, Atashgah, & Adibzadegan, 2015).

Menurut Henle (2008) perilaku cyberloafing disebabkan karena stres terhadap pekerjaan, dan beberapa faktor, yaitu:

- a. Sering menggunakan wifi kantor diluar kepentingan pekerjaan selama jam kerja.
- b. Menggunakan handphone diluar kepentingan pekerjaan pada jam kerja.
- c. Mengirim email dan Menerima email diluar kepentingan pekerjaan pada jam kerja.
- d. Mengakses sosial media pada jam kerja.
- e. Aktifitas browsing diluar kepentingan pekerjaan pada jam kerja.

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku cyberloafing meliputi beberapa hal yaitu : faktor individual yang terdiri dari persepsi dan sikap, sifat pribadi (kontrol diri), faktor demografis, keinginan norma dan kode etik personal, Faktor organisasi yang terdiri dari pembatasan penggunaan internet, dukungan manajerial, pandangan rekan kerja tentang norma cyberloafing dan sikap kerja karyawan, serta Faktor situasional.

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.

d. *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.

Selanjutnya Blanchard dan Henle (2007) membagi *cyberloafing* ini secara berjenjang dilihat dari intensitas perilakunya, dikategorikan menjadi dua:

a. *Minor Cyberloafing*

Tipe pegawai yang terlibat dalam berbagai bentuk penggunaan internet umum yang tidak berkaitan dengan pekerjaan misalnya mengirim dan menerima email pribadi, mengunjungi situs olahraga, memperbarui status jejaring sosial serta berbelanja online. Dengan demikian minor *cyberloafing* mirip dengan perilaku lain yang tidak sesuai dengan pekerjaan namun diberi toleransi. Meskipun demikian, tidak dapat dikatakan bahwa minor *cyberloafing* tidak memiliki dampak yang merugikan bagi organisasi, seperti mengurangi produktivitas.

b. *Serious Cyberloafing*

Sedangkan tipe pegawai terlibat dalam berbagai bentuk perilaku penggunaan *internet* yang bersifat lebih berbahaya karena bersifat melanggar norma instansi dan berpotensi illegal seperti judi *online*,

mengelola situs milik pribadi, membuka situs pornografi serta mendownload musik dan film secara ilegal. Jenis *cyberloafing* ini memiliki dampak yang serius bagi organisasi.

Dari penjabaran kedua teori 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.

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 Karyawan

Karyawan sebagai aset penting organisasi perlu diajak untuk ikut serta memikirkan dan menangani permasalahan strategis bahkan sampai kepada diberikannya tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Kusdiarti, 2009). Menurut Subri (dalam Manulang, 2002), Karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 bahwa tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang

untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sama halnya Berdasarkan Ketentuan Pasal 1 Angka 2 UU

No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Wijayanti, 2010).

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian Hasibuan (2007). Menurut Rivai dan Basri (2005) karyawan pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: kemampuan, keinginan, lingkungan.

Oleh karena itu, untuk memiliki kinerja yang baik, seseorang karyawan harus memiliki keinginan yang tinggi, kemampuan atau *skill* individu, serta lingkungan yang baik untuk mengerjakan pekerjaannya.

Karyawan sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2011).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah seseorang yang menghabiskan beberapa jam waktunya untuk menyelesaikan pekerjaan disebuah perusahaan.

Karyawan dalam perusahaan memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan menurut (Soedarjadi, 2009) :

- a. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan.

- b. Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan.
- c. Bertanggung jawab pada hasil produksi.
- d. Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan.

Soedarjadi (2009) menyatakan bahwa sebagai karyawan perusahaan harus memiliki kemampuan tinggi dan pengalaman dapat menjaga tanggung jawabnya terutama yang berhubungan dengan publiknya. Salah satu tugasnya yaitu memberikan solusi dalam penyelesaian masalah hubungan dengan publiknya.

Seperti hubungan antara dokter dengan pasiennya, sehingga manajemen akan bertindak pasif dalam menerima atau mempercayai apa yang disarankan oleh karyawan yang telah memiliki pengalaman dan keterampilan tinggi dalam memecahkan serta mengatasi permasalahan yang dihadapi organisasi tersebut. Menciptakan Ketenangan Kerja Salah satu indikator keberhasilan bahwa hubungan internal perusahaan terjalin dengan harmonis adalah terwujudnya ketenangan kerja di suatu lingkungan perusahaan.

Dari ketiga kewajiban karyawan tersebut, diharapkan karyawan menjalankan tugasnya dengan baik agar tercapai tujuan dan mendapatkan hasil yang optimal. Kewajiban karyawan dalam perusahaan karyawan menurut Soedarjadi (2009):

- a. Melaksanakan Pekerjaan dengan baik Seorang karyawan dituntut memiliki dedikasi dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas- tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan harus mengesampingkan masalah pribadinya dan harus melaksanakan pekerjaan dengan baik karena

merupakan suatu kewajiban yang akhirnya dapat menghasilkan hasil produksi yang optimal.

- b. Kepatuhan pada Aturan Perusahaan Setiap perusahaan ada suatu aturan yang mengatur tentang kewajiban dari masing-masing pihak. Dengan adanya kewajiban itu harus dipatuhi dan ditaati agar tidak timbul masalah dalam perusahaan.

2.3 Ciri-ciri Karyawan

Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021, karyawan kontrak adalah perjanjian kerja antara karyawan dengan pengusaha untuk menyelenggarakan hubungan kerja dalam periode waktu tertentu. Secara umum, kontrak disebut PKWT telah diatur dalam UU Cipta Kerja, yaitu UU Nomor 11 Tahun 2020, berikut turunannya yaitu PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Perjanjian kerja ini hanya diperbolehkan untuk pekerjaan yang bersifat sementara, bukan tetap. Selain itu, pekerjaan yang bersifat musiman, berhubungan dengan produk atau kegiatan baru, produk tambahan dalam percobaan juga diperbolehkan menggunakan perjanjian kerja ini. Dengan kata lain, karyawan kontrak (PKWT) tidak bekerja secara permanen di perusahaan tempat ia bekerja. Ia hanya bekerja dalam periode waktu yang terbatas dan telah disepakati.

Periode waktu yang tercantum dalam PKWT bervariasi, terkadang selama enam bulan atau satu tahun. Meski demikian, ada jangka waktu

maksimal yang ditetapkan untuk perusahaan. Sesuai tertera dalam Pasal 8 Ayat 1 PP Nomor 35 Tahun 2021, jangka waktu maksimal untuk mengadakan perjanjian kerja ini adalah lima tahun. Jangka waktu maksimal lima tahun ini sudah termasuk waktu perpanjangan kontrak.

Karyawan tetap biasanya diberikan jenis pekerjaan yang lebih menuntut kontribusi besar dan konstan untuk perusahaan. Karyawan tetap mendapatkan upah layak tidak hanya berarti upah minimum. Perusahaan harus bisa mempertimbangkan pemberian upah berdasarkan potensi, pengalaman, hingga faktor seperti keadaan ekonomi. Karyawan tetap juga memiliki hak dalam jaminan sosial, libur, dan kesehatan.

2.4 Kerangka Konseptual

Cyberloafing

Menurut Ozler&Polat (2012), Durak & Saritepeci (2019), Gökçearsan, Uluyol, & Şahin (2018) faktor munculnya perilaku cyberloafing yaitu:

- a. Faktor Individual
- b. Faktor Demografis
- c. Kelelahan dalam Bekerja
- d. Dukungan Sosial

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Adapun penelitian kuantitatif deskriptif menurut Azwar (2011) penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini termasuk dalam penelitian non-eksperimen, dimana peneliti tidak memberikan perlakuan terhadap subjek penelitian. Adapun variabel yang menjadi pokok bahasan dalam penelitian ini adalah *Cyberloafing*.

3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang akan diteliti dapat diidentifikasi sebagai berikut : *Cyberloafing*.

3.3 Defenisi Operasional Variabel

Cyberloafing merupakan *Cyberloafing* merupakan merupakan perilaku sadar yang dilakukan pegawai dalam penggunaan akses internet perusahaan untuk kepentingan pribadi dengan tujuan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan disaat jam kerja, baik menggunakan fasilitas milik pribadi maupun fasilitas perusahaan.

3.4 Subjek Penelitian

3.4.1 Populasi

Hadi (2017) menyatakan bahwa populasi adalah individu yang biasa dikenai generalisasi dari kenyataan-kenyataan yang diperoleh dari sampel penelitian. Sedangkan menurut Arikunto (2012) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dari penelitian ini adalah 72 Karyawan PT. Sinar Andalas Proteksindo. Adapun uraian populasi sebagai berikut:

Karyawan Kantor	Karyawan Lapangan	Total
56	16	72

3.4.2 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Azwar (2011), sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*. *Total Sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana sampel diambil berdasarkan jumlah keseluruhan populasi (Sugiyono, 2016). Untuk penelitian ini, peneliti mengambil sampel sebanyak 56 Karyawan kantor PT. Sinar Andalas Proteksindo. Melihat dalam penelitian ini variable yang diteliti adalah cyberloafing, sehingga yang diambil karyawan kantor.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah instrumen yang berupa skala psikologi yang mengacu pada skala likert. Skala *Cyberloafing* disusun berdasarkan faktor munculnya perilaku cyberloafing menurut

Ozler&Polat (2012), terdapat yaitu :Faktor Individual, Faktor Demografis,Kelelahan dalam Bekerja, Dukungan Sosial.

Skala disusun dengan 4 alternatif jawaban, yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan favourable diberi rentangan nilai 4-1 dan pernyataan yang bersifat unfavourable diberi rentangan nilai 1-4.

3.6 Validitas dan Reabilitas Alat Ukur

3.6.1 Uji Validitas Alat Ukur

Menurut Sugiyono (2017), uji validitas dilakukan untuk untuk mendapatkan data yang valid, valid diartikan bahwa instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Setiap penelitian diharapkan memperoleh hasil yang benar-benar objektif, yaitu penelitian tersebut dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya dari masalah yang diteliti. Untuk itu alat ukur yang digunakan harus memiliki validitas dan reliabilitas (Azwar S, 2013).

Menurut Neuman W (2014), Pengertian validitas menurut Neuman adalah menunjukkan keadaan yang sebenarnya dan mengacu pada kesesuaian antara konstruk, atau cara seorang peneliti mengkonseptualisasikan ide dalam definisi konseptual dan suatu ukuran.

Hal ini mengacu pada seberapa baik ide tentang realitas “sesuai” dengan realitas aktual. Dalam istilah sederhana, validitas membahas pertanyaan mengenai seberapa baik realitas sosial yang diukur melalui penelitian sesuai dengan konstruk yang peneliti gunakan untuk memahaminya. Validitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi. Validitas isi yaitu sejauh

mana suatu tes yang merupakan seperangkat soal, dilihat dari isinya benar-benar mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur (Sugiyono,

2014). Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengankriteria sebagai berikut :

- a. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ table}$, maka pernyataan dinyatakan valid.
- b. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ table}$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas Alat Ukur

Menurut Situmorang (2012), Uji Relialibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS, butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut :

- c. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,8$ maka reliabilitas sangat baik.
- d. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,8$ maka reliabilitas baik.
- e. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,7$ maka tidak reliable.

3.7 Analisis Data

Penelitian ini bersifat deskriptif, karena bertujuan untuk mengetahui dari setiap faktor *Cyberloafing* digunakan rumus sebagai berikut :

Penelitian ini bersifat deskriptif, karena bertujuan untuk mengetahui dari setiap faktor *Cyberloafing* digunakan uji analisis konfirmatory dengan menggunakan program SPSS.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian akhir akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi penelitian yang akan datang dengan topik yang sama.

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil uji analisis dsekriftif dapat diketahui bahwa faktor terbesar yang mempengaruhi cyberloafing adalah faktor individu dengan persentasi sebesar 26, 1 %. Selanjutnya adalah faktor demografis sebesar 25, 9 %, faktor ketiga adalah faktor dukungan sosial sebesar 25,6 %. Faktor terakhir adalah kelelahan dalam bekerja sebesar 22,4 %.

5.2 SARAN

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

1. Kepada Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *cyberloafing* tergolong tinggi maka disarankan agar pada saat jam kerja karyawan mengatur waktu dengan baik, memanfaatkan jam istirahat untuk merehatkan tubuh dan merelasikan diri. Selanjutnya diharapkan menanamkan rasa keyakinan terhadap hasil kerja agar termotivasi dan memiliki tanggung jawabnya dalam pekerjaannya.

2. Kepada Perusahaan

Melihat bahwa *cyberloafing* sangatlah berdampak negatif peneliti menyarankan agar dapat membantu karyawan mengurangi *cyberloafing* dengan memberikan tugas secara berkala, melakukan pengecekan rutin pada saat jam kerja dan memantau karyawan dari CCTV, mengevaluasi kinerja pada karyawan sehingga diharapkan kepada instansi agar membuat suatu pelatihan khusus dalam seperti outbound secara outdoor dan memperhatikan kesejahteraan karyawan agar lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaan, menerima masukan dan pendapat dari beberapa karyawan, memberikan semangat dalam bertugas, meningkatkan kebersamaan dan kekompakan.

3. Kepada Peneliti Berikutnya

Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk meninjau kembali faktor lain yang mempengaruhi *cyberloafing*.

DAFTAR PUSTAKA

- Agarwal, U. A., & Avey, J. B. (2020). Abusive supervisors and employees who cyberloaf. *Internet Research*, 30(3), 789-809. doi: 10.1108/intr-05-2019-0208.
- Akbulut, Y., Dönmez, O., & Dursun, Ö. Ö. (2017). Cyberloafing and social desirability bias among students and employees. *Computers in Human Behavior*, 72, 87-95. doi: 10.1016/j.chb.2017.02.043.
- Anugrah, A.P., Margaretha, M. (2013), Regulasi Diri Mempengaruhi Perilaku Cyberloafing Yang Dimoderasi Oleh Berbagai Karakteristik Individual Mahasiswa Universitas Kristen Maranatha. Seminar Nasional dan Call For Paper. 28, 4.
- Askew, K. L. (2012). The Relationship Between Cyberloafing and Task Performance and an Examination of the Theory of Planned. Graduate Theses and Dissertations.
- Durak, H. Y., & Saritepeci, M. (2019). Occupational burnout and cyberloafing among teachers: Analysis of personality traits, individual and occupational status variables as predictors. *The Social Science Journal*, 56(1), 69-87. doi: 10.1016/j.soscij.2018.10.011.
- Ghufron & Risnawita. (2011). Teori-Teori Psikologi. Yogyakarta: Ar-Ruzz
- Madia. Gökçearsan, Ş., Uluyol, Ç., & Şahin, S. (2018). Smartphone addiction, cyberloafing, stress and social support among university students: A path analysis. *Children and Youth Services Review*, 91, 47-54. doi: 10.1016/j.childyouth.2018.05.036
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- _____ 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- 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.

- Juwita, S. (2018). Hubungan Kontrol Diri dengan Cyberloafing pada Karyawan PT. Cogindo Daya Bersama Unit Pangkalan Susu.
- Koay, K. Y., & Soh, P. C.-H. (2018). Should cyberloafing be allowed in the workplace? *Human Resource Management International Digest*, 26(7), 4-6. doi: 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.
- Lim, V. K. G. (2002). The IT way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behaviour*.
- Lim, V. K. G., & Chen, D. J. Q. (2009). Impact of Cyberloafing on Affect, Work depletion, Facilitation and Engagement. Conference Paper SIOP.
- Lim, V. K. G., & R. Rajah. (2011). Cyberloafing, Neutralization, And Organizational Citizenship Behavior. PACIS Proceedings.
- 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*.
- Manulang, 2002, *Manajemen Personalia*, 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, D. E., & Polat. (2012). Cyberloafing Phenomenon in Organizations: Determinants and Impacts. *Journal of eBusiness and eGovernment Studies*.
- Ramadhan, H. I., & Nurtjahjanti, H. (2017). Hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan cyberloafing pada karyawan biro administrasi umum dan keuangan Universitas Diponegoro. *Jurnal Empati*, 6(1), 215-220.
- Restubog, S. L., Garcia, P. R., Toledano, L. S., Amarnani, R. K., Tolentino, L. R., & Tang, R. L. (2011). Yielding to (cyber)-temptation: Exploring the buffering role of self-control in the relationship between organizational justice and cyberloafing behavior in the workplace. *Journal of Research in Personality*, 45, 257-251.
- Rusiadi, DKK, 2013, *Metode Penelitian*, Medan: USU Press.

- Sheikh, A., Atashgah, M. S., & Adibzadegan, M. (2015). The antecedents of cyberloafing: A case study in an Iranian copper industry. *Computers in Human Behavior, 51*, 172- 179. doi: 10.1016/j.chb.2015.04.042
- Saritepeci, M. (2019). Predictors of cyberloafing among high school students: unauthorized access to school network, metacognitive awareness and smartphone addiction. *Education and Information Technologies, 25*(3), 2201-2219. doi: 10.1007/s10639-019-10042-0
- Soedarjadi. 2009. Hak dan Kewajiban Pekerja Pengusaha. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suyasa. (2004). Pengaruh Kontrol Diri Terhadap Pembelian Implusif. *Jurnal Pronosiy Hlm* 118-122. Semarang.
- Snyder & Gangestad, S. 2000. On The Nature of Self-monitoring : Matters of Assessment, Matters of Validity. *Journal of Personality And Social Psychology*. Vol. 51, No.1, 123- 139.
- Weatherbee, Terrance G. (2010). Counterproductive use of technology at work: Information and communications technologies and cyberdeviancy. *Human Resource Management Review, 20*, 35-44. doi: 10.1016/j.hrnr.2009.03.012.



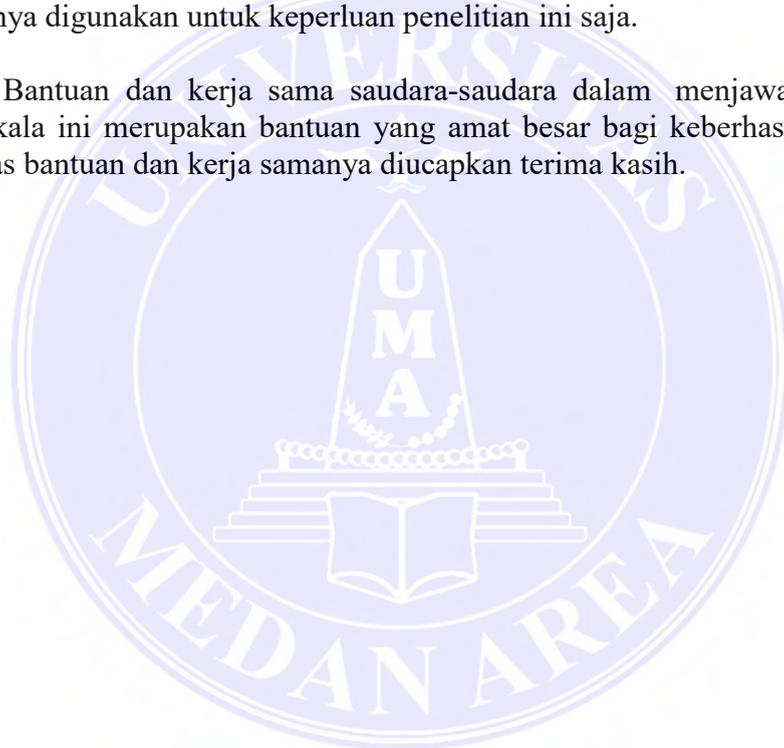
KATA PENGHANTAR

Dengan hormat, dalam memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan Pendidikan Program Sarjana Psikologi Universitas Medan Area, saya bermaksud mengadakan penelitian. Untuk itu saya berharap dan memohon bantuan dan kerjasama saudara-saudara untuk mengisi skala ini sebagai data dalam penelitian saya.

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, tidak ada jawaban benar atau salah. 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.

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.



Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri saudara :

1. Inisial :
2. Jenis Kelamin :
3. Masa Kerja :
4. Usia :

Petunjuk Pengisian Skala

1. Tulislah Identitas Anda pada tempat yang telah disediakan.
2. Di dalam skala ini akan disajikan sejumlah pernyataan, bacalah setiap pernyataan dengan teliti. Tugas Anda adalah memilih salah satu alternatif jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri Anda. Jawaban diberikan dengan memberikan **tanda silang (X)** pada kolom yang telah disediakan di setiap butir butir pernyataan. Dan setiap butir pernyataan jangan sampai terlewat. Adapun pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

SS : Bila merasa **SANGAT SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

S : Bila merasa **SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

TS : Bila merasa **TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

STS : Bila merasa **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

2. Anda diharapkan menjawab semua pernyataan, **jangan sampai ada yang terlewatkan.**
3. Angket ini bukanlah suatu tes, jadi tidak ada jawaban yang salah. Semua jawaban adalah benar, asal benar-benar sesuai dengan kenyataan yang ada pada diri Anda.
4. Kesungguhan dan jawaban yang sesuai keadaan yang sebenarnya dalam memilih tanggapan sangat menentukan kualitas penelitian ini.

Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

Tabel 1

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Kantor menyediakan wifi untuk dipakai seluruh karyawan	SS	S	TS	STS

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

2.	Membalas pesan ketika tidak sedang bekerja	SS	S	TS	STS
3.	Saya sering mengecek hp setiap waktu	SS	S	TS	STS
4.	Menggunakan wifi kantor untuk computer	SS	S	TS	STS
5.	Saya sering telponan dengan teman saat bekerja	SS	S	TS	STS
6.	Saya jarang menggunakan wa call untuk berkomunikasi	SS	S	TS	STS
7.	Saya mabar bersama rekan kerja	SS	S	TS	STS
8.	Membuka sosial media ketika jam kerja selesai	SS	S	TS	STS
9.	Saya mengunjungi web untuk menonton film pada saat bekerja	SS	S	TS	STS
10.	Mengobrol dengan rekan pada saat jam senggang	SS	S	TS	STS
11.	Membuka social media saat jam kerja	SS	S	TS	STS
12.	Saya membeli sesuatu secara shopping online jika di rumah	SS	S	TS	STS
13.	Saya memilih belanja online pada saat dikantor	SS	S	TS	STS
14.	Kantor tidak mengizinkan karyawan menggunakan wifi kantor untuk pribadi	SS	S	TS	STS
15.	Selama jam kerja saya selalu online	SS	S	TS	STS
16.	Saya mengecek hp saat ada telepon masuk	SS	S	TS	STS
17.	Saya akan mengangkat wa call dari pasangan saya meskipun saya sedang bekerja	SS	S	TS	STS
18.	Selama jam kerja saya fokus menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
19.	Saya akan membalas pesan meskipun sedang bekerja	SS	S	TS	STS
20.	Berkomunikasi secara langsung	SS	S	TS	STS
21.	Berkomunikasi dengan rekan melalui sosial media	SS	S	TS	STS
22.	saya menonton netflix saat di rumah saja	SS	S	TS	STS
23.	Ngobrol dengan rekan di WA Grup	SS	S	TS	STS
24.	Saya bekerja tanpa membuka sosial media	SS	S	TS	STS
25.	Saya bekerja sambil membuka sosial media	SS	S	TS	STS
26.	Menggunakan wifi kantor untuk pekerjaan	SS	S	TS	STS
27.	Menggunakan wifi kantor untuk kepentingan pribadi	SS	S	TS	STS
28.	Saya menonton live ketika di rumah	SS	S	TS	STS
29.	Saya menonton live saat jam kerja	SS	S	TS	STS
30.	Saya tidak mengangkat telpon dari siapapun ketika bekerja	SS	S	TS	STS
31.	Saya menggunakan wifi kantor untuk segala keperluan pribadi dan pekerjaan	SS	S	TS	STS
32.	Saya tidak pernah bermain game online	SS	S	TS	STS

Uji Validitas dan Reliabilitas

Notes

Output Created		04-MAY-2023 17:16:07
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	56
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10 X11 X12 X13 X14 X15 X16 X17 X18 X19 X20 X21 X22 X23 X24 X25 X26 X27 X28 X29 X30 X31 X32 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.01

Scale: CYBERLOAFING**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

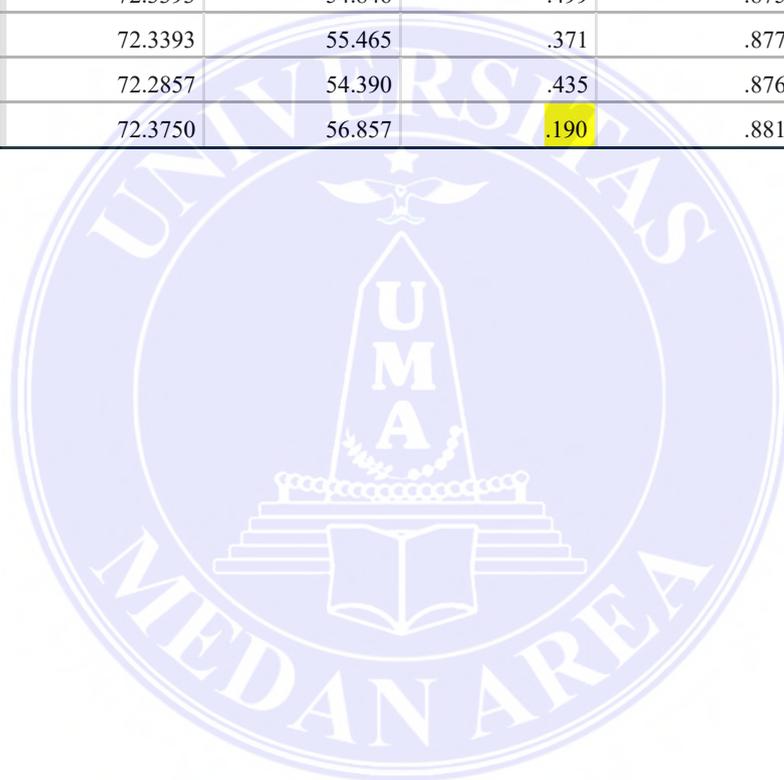
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	72.1607	55.483	.338	.878
X2	72.4821	55.454	.461	.876
X3	72.3214	55.604	.297	.879
X4	72.3571	55.034	.404	.876
X5	72.2321	53.563	.596	.872
X6	72.3214	54.513	.495	.874
X7	72.2500	54.991	.445	.875
X8	72.2143	54.644	.487	.875
X9	72.4643	55.017	.426	.876
X10	72.2857	55.008	.453	.875
X11	72.3750	56.820	.218	.880
X12	72.3393	54.519	.548	.874
X13	72.2679	54.418	.457	.875
X14	72.2857	54.244	.519	.874
X15	72.2321	54.909	.418	.876
X16	72.3036	54.288	.451	.875
X17	72.2679	53.581	.528	.873
X18	72.2679	55.254	.412	.876

X19	72.2679	55.000	.359	.877
X20	72.3929	57.116	.130	.882
X21	72.3036	57.270	.123	.882
X22	72.3036	54.797	.450	.875
X23	72.3036	55.488	.357	.877
X24	72.2679	55.109	.346	.878
X25	72.2500	55.536	.369	.877
X26	72.3393	54.265	.537	.874
X27	72.3036	55.197	.431	.876
X28	72.4286	54.613	.459	.875
X29	72.3393	54.846	.499	.875
X30	72.3393	55.465	.371	.877
X31	72.2857	54.390	.435	.876
X32	72.3750	56.857	.190	.881



Factor Analysis

Communalities

	Initial	Extraction
Individual	1.000	.813
Demografis	1.000	.806
Kelelahan	1.000	.754
Dukungan Sosial	1.000	.735

Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues	
		% of Variance	Cumulative %
1	3.107	77.682	77.682
2	.510	12.739	90.421
3	.251	6.275	96.696
4	.132	3.304	100.000

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component 1
Individual	.901
Demografis	.898
Kelelahan	.868
Dukungan Sosial	.857

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Analisis Deskriptif

Notes

Output Created		04-MAY-2023 18:14:33
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>

	N of Rows in Working Data File	56
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
Syntax	DESCRIPTIVES VARIABLES=A1 A2 A3 A4 /STATISTICS=MEAN SUM STDDEV VARIANCE RANGE MIN MAX.	
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.01

Descriptive Statistics

	Individual	Demografis	Kelelahan	Dukungan Sosial	Valid N (listwise)
N	56	56	56	56	56
Range	8.0	8.0	8.0	8.0	
Minimum	13.00	13.00	10.00	12.00	
Maximum	21.00	21.00	18.00	22.00	
Sum	923.00	914.00	794.00	908.00	
Mean	16.4821	16.3214	14.1786	16.2143	
Std. Deviation	2.04487	2.10719	1.80007	2.02452	

Frequencies

Notes

Output Created		04-MAY-2023 19:02:57
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	56
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=A1 A2 A3 A4 /NTILES=4 /STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM MEANMEDIAN MODE SUM /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.01

Frequency Table

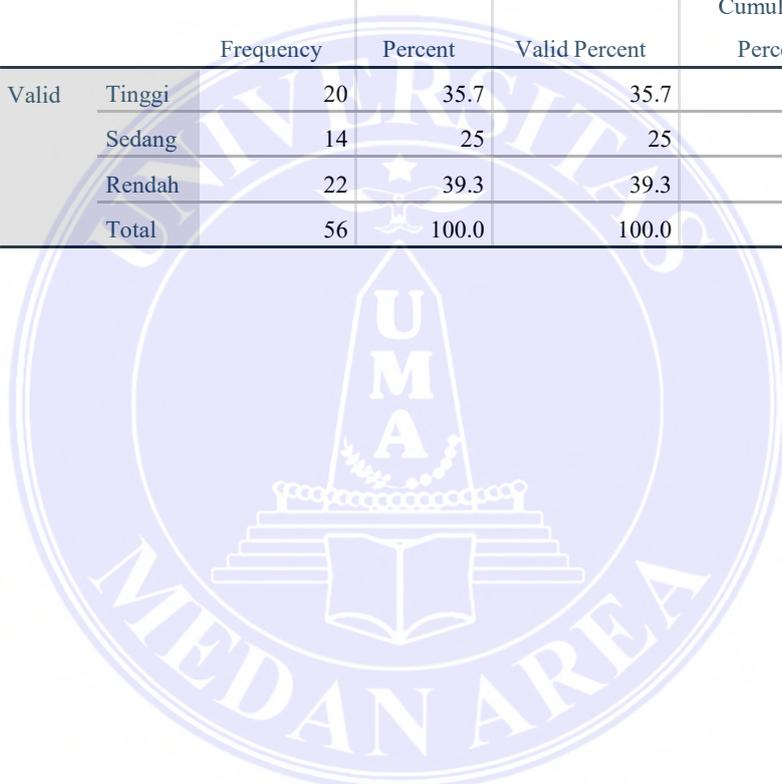
Individual

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	13.00	2	3.6	3.6
	14.00	10	17.9	21.4
	15.00	10	17.9	39.3
	16.00	7	12.5	51.8
	17.00	7	12.5	64.3
	18.00	7	12.5	76.8

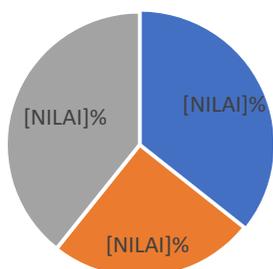
19.00	11	19.6	19.6	96.4
20.00	1	1.8	1.8	98.2
21.00	1	1.8	1.8	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Individual

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	20	35.7	35.7	35.7
	Sedang	14	25	25	60.7
	Rendah	22	39.3	39.3	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

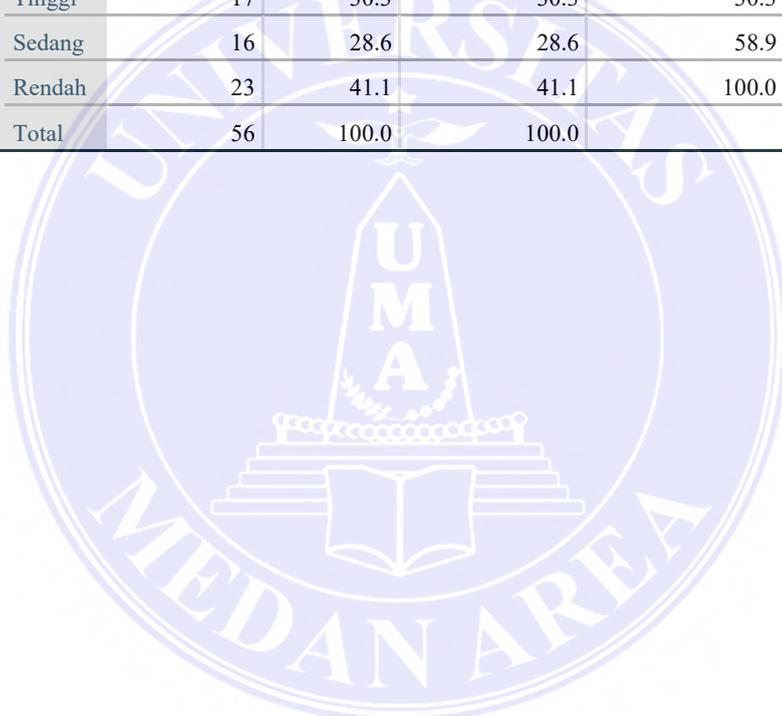


Individual

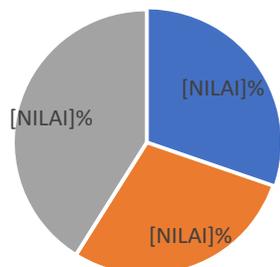


Demografis

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	17	30.3	30.3	30.3
	Sedang	16	28.6	28.6	58.9
	Rendah	23	41.1	41.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	



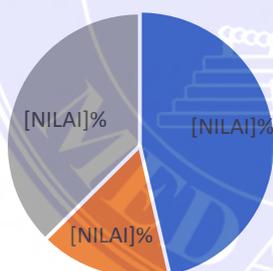
Demografis



Kelelahan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	26	46.4	46.4	46.4
	Sedang	9	16.1	16.1	62.5
	Rendah	21	37.5	37.5	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

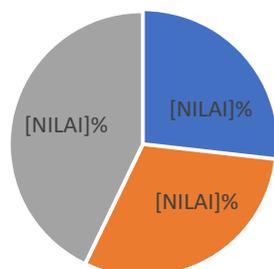
Kelelahan



Dukungan Sosial

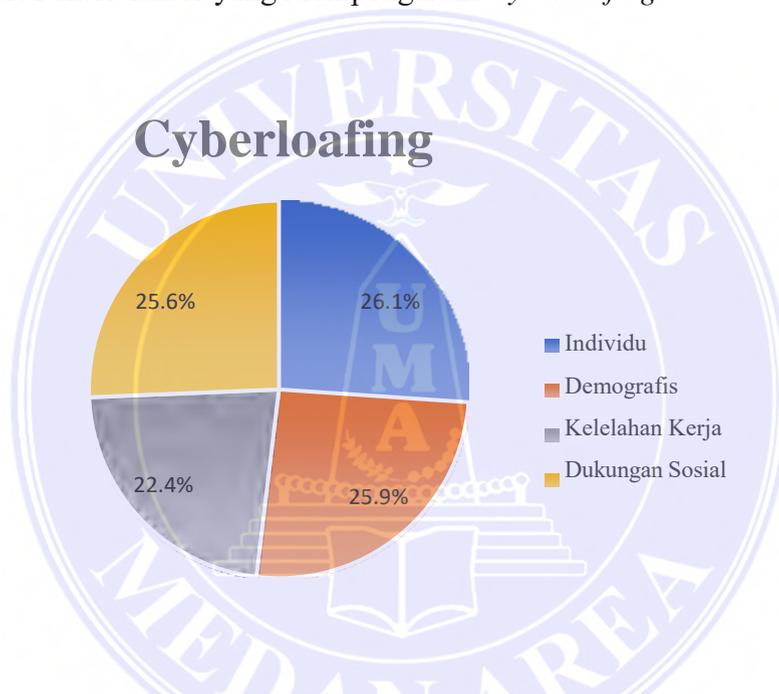
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	15	26.8	26.8	26.8
	Sedang	17	30.3	30.3	57.1
	Rendah	24	42.9	42.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Dukungan Sosial



Faktor-faktor	F	N	P
Individu	923	3539	26,1%
Demografis	914	3539	25,9%
Kelelahan Kerja	794	3539	22,4%
Dukungan Sosial	908	3539	25,6%
Total	3539	3539	100,0%

Pie Chart Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Cyberloafing*



No	Faktor-faktor	Kontribusi	Persen
1	Individu	0,901	26,1%
2	Demografis	0,898	25,9%
3	Kelelahan Kerja	0,868	22,4%
4	Dukungan Sosial	0,857	25,6%
Total		3,473	100,0%



Yth. Bapak/Ibu Direktur Utama
PT. Sinar Andalas Proteksindo
di
Tempat

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

Nama : Ruth Yulia Kharis Hutahaean
NPM : 178600093
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Sinar Andalas Proteksindo, Jl. Tengku Amir Hamzah No. 16 C-D guna penyusunan skripsi yang berjudul "Studi Identifikasi Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Cyberloafing Pada Karyawan PT. Sinar Andalas Proteksindo".

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 Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

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

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



Dr. Nurul Huda, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip





SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN.

Nomor : 09.256/SKet/SAP/II/2023

Yang bertandatangan dibawah ini Direktur Utama PT. Sinar Andalas Proteksindo

Nama : Ir. Ronny Paska H
Jabatan : Direktur Utama PT. Sinar Andalas Proteksindo

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Ruth Yulia Kharis Hutahaean
NPM : 178600093
Fakultas : Psikologi
Judul Penelitian : **Studi Identifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Cyberloafing Pada Karyawan PT. Sinar Andalas Proteksindo**

Telah selesai melaksanakan Penelitian untuk penyusunan skripsi di PT. Sinar Andalas Proteksindo dari tanggal 13 Januari 2023 sampai dengan selesai.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 7 Februari 2023


Ir. Ronny Paska H
Direktur Utama

