

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN PERILAKU  
MINOR CYBERLOAFING PADA PEGAWAI KANTOR CAMAT  
MEDAN BARAT**

**SKRIPSI**

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi Salah  
Satu Syarat Untuk Memenuhi Gelar Sarjana Psikologi*

**OLEH**

**CONIA ASPITA SARI SITEPU**

**14.860.0274**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2017**

## LEMBAR PENYATAAN

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 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, Oktober 2018



*[Signature]*  
Conia Aspita Sari Sitepu

14.860.0274

HALAMAN PERSETUJUAN

**JUDUL SKRIPSI** : HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA  
DENGAN PERILAKU *MINOR CYBERLOAFING*  
PADA PEGAWAI KANTOR CAMAT MEDAN  
BARAT

**NAMA MAHASISWA** : CONIA ASPITA SARI SITEPU

**NPM** : 14.860.0274

**BAGIAN** : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

**JURUSAN** : PSIKOLOGI

MENYETUJUI

KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I

( Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi)

PEMBIMBING II

( Shirley Melita, S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI

KETUA JURUSAN

(Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi)

DEKAN

( Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd)

Tanggal Sidang Meja Hijau

06 Oktober 2018

MALAMAN PENGESAHAN

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS  
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK  
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA  
MEMPEROLEH GELAR SARJANA (SI) PSIKOLOGI

Pada tanggal

06 Oktober 2018

FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MENGESAHKAN

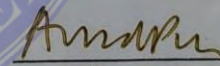
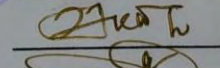
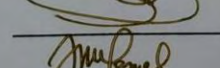
DEKAN

Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd

DEWAN PENGUJI

1. Hj. Anna Wati Dewi Purba, S.Psi, M.Si
2. Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Psi
3. Salaria Sari Dewi, S.Psi, M.Psi
4. Shirley Melita S.Psi, M.Psi

TANDA TANGAN


**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN PERILAKU  
MINOR CYBERLOAFING PADA PEGAWAI KANTOR  
CAMAT MEDAN BARAT**

**Conia Aspita Sari Sitepu  
14.860.0274**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara kepuasan kerja dan perilaku *minor cyberloafing*. Subjek penelitian melibatkan 40 Pegawai Kantor Camat Medan Barat. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *total sampling*. Dan pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala kepuasan kerja dan skala perilaku *minor cyberloafing*. Data dianalisis dengan menggunakan *r Product Moment*. Berdasarkan analisis data yang diperoleh bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hal ini dapat dibuktikan dengan analisis data yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan perilaku *minor cyberloafing* ( $r_{xy} = 0,685$ , dengan  $p = 0,000 < 0,05$ ), yang artinya Hipotesis diterima, yaitu ada hubungan antara kepuasan kerja dengan perilaku *minor cyberloafing*. Sumbangan variabel kepuasan kerja terhadap perilaku *minor cyberloafing* adalah sebesar 47% sedangkan sisanya 53% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang dalam penelitian ini tidak diteliti. Kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Medan Barat diketahui tergolong sedang dan perilaku *minor cyberloafing* tergolong sedang.

**Kata Kunci :** Pegawai, Kepuasan Kerja, Perilaku *Minor Cyberloafing*.

# **RELATIONSHIP BETWEEN WORK SATISFACTION WITH CYBERLOAFING MINOR BEHAVIOR IN MEDAN BARAT CAMAT OFFICE EMPLOYEES**

**Conia Aspita Sari Sitepu  
14.860.0274**

## **ABSTRACT**

This study aims to look at the relationship between job satisfaction and cyberloafing minor behavior. The research subjects involved 40 of employees the West Medan Camat Office. Sampling is done by Total Sampling technique. And data collection is done using a job satisfaction scale and a cyberloafing minor behavior scale. Data were analyzed using Product Moment. Based on data analysis obtained that the hypothesis proposed in this study was accepted. This can be proven by data analysis which shows that there is a relationship between job satisfaction and cyberloafing minor behavior ( $r_{xy} = 0,685$ , with  $p = 0,000 < 0,05$ ), which means that the hypothesis is accepted, namely there is a relationship between job satisfaction and cyberloafing minor behavior. The contribution of job satisfaction variables to cyberloafing minor behavior was 47% while the remaining 53% was determined by other factors which were not examined in this study. Job satisfaction of employees the West Medan Camat Office is known to be moderate and cyberloafing minor behavior is classified as moderate.

**Keywords :** Employee, Job Satisfaction, Minor Cyberloafing.

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji dan syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul ” Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Perilaku *Minor Cyberloafing* pada Pegawai Kantor Camat Medan Barat”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tulisan ini masih jauh dari kata sempurna. Disamping itu, masih banyak kekurangan serta kejanggalan dalam penelitian ini. Untuk itu, pada kesempatan ini kritik dan saran yang bersifat membangun sangat peneliti harapkan demi sempurnanya Skripsi ini.

Dalam hal ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Skripsi ini. Sebab penulis sadar tanpa bantuan tersebut, penelitian ini tidak akan terselesaikan dengan baik. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area
3. Bapak Prof. Dr.H. Abdul Munir, M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak KHairul Anwar Dalimunte, S.Psi, M.Si selaku wakil dekan I Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

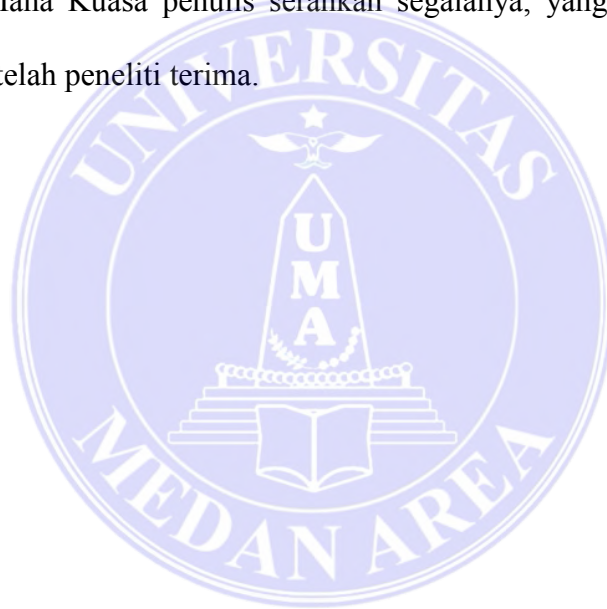
5. Ibu Saliyah Sari Dewi S.Psi, M.Psi, sebagai Pembimbing I, terima kasih atas waktu dan bimbingan ibu serta perhatian yang tidak terhitung dan bersedia begitu

6. Ibu Shirley Melita M.Psi, Psikolog sebagai Pembimbing II, terima kasih atas waktu dan bimbingan ibu. Terima kasih atas perhatian dan semangat yang tidak terhingga dan selalu sabar memberikan arahan dan bimbingan pada saya.
7. Ibu Anna WD Purba M.Psi, selaku ketua penguji yang meluangkan waktunya untuk hadir di sidang meja hijau saya.
8. Ibu Nurmaida Irawani Siregar M.Psi, sebagai sekertaris disidang saya yang mau meluangkan waktunya untuk hadir di sidang meja hijau.
9. Kepada semua Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang memberikan banyak ilmu dan pembelajaran yang sangat berharga.
10. Kepala Bagian Badan Penelitian dan Pengembangan (BalitBang), terima kasih telah memberikan izin untuk mengambil data di Kantor Camat Medan Barat.
11. Kepada Camat Medan Barat, terima kasih telah memberi izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian dan pengambilan data.
12. Para pegawai Kantor Camat, terima kasih telah bersedia meluangkan waktunya untuk menjadi subjek penelitian.
13. Ayahku tercinta Rattim Sitepu dan Ibuku tercinta Susidah, yang telah memberikan cinta, kasih sayang, semangat dan motivasinya serta do'a yang tiada henti sampai sekarang mereka panjatkan untuk saya.
14. Terima kasih untuk adik- adikku, Reza Sitepu dan Dhiya Sitepu. Terima kasih telah mewarnai hari saya dan memberikan makna kesabaran yang sesungguhnya. Terima kasih juga untuk seluruh keluarga besar.
15. Kekasih hatiku, “mayo” , terima kasih telah memberikan motivasi dan semangat agar tidak pernah menyerah apapun kondisinya, terima kasih atas cinta dan kasih sayangnya. Tanpamu skripsi ini mustahil untuk terselesaikan.

16. Sahabat – sahabatku, Nadhila, Riri, Disa, Ida dan Ayu, terima kasih yang telah banyak membantu saya dalam pembuatan skripsi, terima kasih atas motivasi yang tiada henti kalian ucapkan. Terima kasih telah bersamaku saat ku jatuh dan berjuang.

17. Kepada teman- teman seperjuangan, terutama Psikologi Reg B2 Stambuk 2014. Terima kasih atas waktunya selama 4 tahun ini. Saya senang bisa mengenal kalian semua.

Akhir kata peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang turut membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Hanya kepada Tuhan Yang Maha Kuasa penulis serahkan segalanya, yang dapat membalas segala kebaikan yang telah peneliti terima.



Medan, Agustus 2018

Peneliti

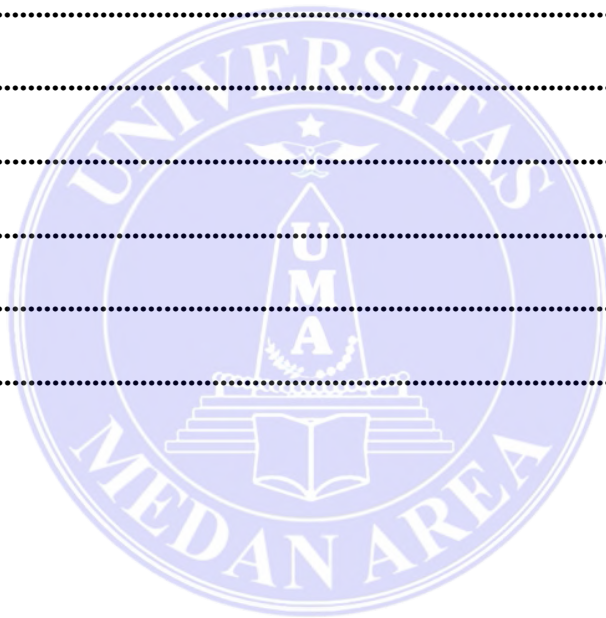
## DAFTAR ISI

|                                                                      | Halaman    |
|----------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>                                     | <b>i</b>   |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>                                      | <b>ii</b>  |
| <b>LEMBARAN PERNYATAAN .....</b>                                     | <b>iii</b> |
| <b>MOTTO .....</b>                                                   | <b>iv</b>  |
| <b>PERSEMBAHAN .....</b>                                             | <b>v</b>   |
| <b>UCAPAN TERIMA KASIH .....</b>                                     | <b>vi</b>  |
| <b>ABSTRAK .....</b>                                                 | <b>ix</b>  |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                                               | <b>xi</b>  |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                                            | <b>xiv</b> |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>                                         | <b>xv</b>  |
| <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>                                       | <b>1</b>   |
| A. Latar Belakang Masalah .....                                      | 1          |
| B. Identifikasi Masalah .....                                        | 10         |
| C. Batasan Masalah .....                                             | 11         |
| D. Rumusan Masalah .....                                             | 11         |
| E. Tujuan Penelitian .....                                           | 11         |
| F. Manfaat Penelitian .....                                          | 11         |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>                                 | <b>13</b>  |
| A. Pegawai .....                                                     | 13         |
| 1. Pengertian Pegawai .....                                          | 13         |
| B. Perilaku <i>Mnor Cyberloafing</i> .....                           | 14         |
| 1. Pengertian Perilaku <i>Minor Cyberloafing</i> .....               | 14         |
| 2. Tipe- tipe Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....                     | 15         |
| 3. Faktor yang mempengaruhi Perilaku <i>Minor Cyberloafing</i> ..... | 17         |
| 4. Dampak dari perilaku <i>Minor Cyberloafing</i> .....              | 22         |

|                                                                            |           |
|----------------------------------------------------------------------------|-----------|
| C. Kepuasan Kerja .....                                                    | 23        |
| 1. Pengertian Kepuasan Kerja .....                                         | 23        |
| 2. Teori- teori Kepuasan Kerja .....                                       | 24        |
| 3. Faktor- faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja .....                   | 25        |
| 4. Aspek- Aspek Kepuasan Kerja .....                                       | 26        |
| D. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Perilaku <i>Minor Cyberloafing</i> ..... | 30        |
| E. Kerangka Berpikir .....                                                 | 31        |
| F. Hipotesis .....                                                         | 31        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>                                     | <b>32</b> |
| A. Tipe Penelitian .....                                                   | 32        |
| B. Identifikasi Masalah .....                                              | 32        |
| C. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....                          | 33        |
| D. Subjek Penelitian .....                                                 | 34        |
| E. Metode Pengumpulan Data .....                                           | 35        |
| F. Analisis Data .....                                                     | 40        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>                        | <b>42</b> |
| A. Orientasi kancan penelitian .....                                       | 42        |
| B. Persiapan penelitian.....                                               | 43        |
| 1. Persiapan Administrasi .....                                            | 43        |
| 2. Persiapan Alat Ukur .....                                               | 44        |
| C. Pelaksanaan Penelitian .....                                            | 47        |
| D. Analisis Data dan Hasil Penelitian .....                                | 51        |
| E. Pembahasan .....                                                        | 57        |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>                                    | <b>59</b> |
| A. Kesimpulan .....                                                        | 59        |
| B. Saran .....                                                             | 60        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                                                | <b>62</b> |

## DAFTAR TABEL

|                  | Halaman |
|------------------|---------|
| Tabel 4.1 .....  | 46      |
| Tabel 4.2 .....  | 47      |
| Tabel 4.3 .....  | 50      |
| Tabel 4.4 .....  | 51      |
| Tabel 4.5 .....  | 52      |
| Tabel 4.6 .....  | 53      |
| Tabel 4.7 .....  | 54      |
| Tabel 4.8 .....  | 55      |
| Tabel 4.9 .....  | 56      |
| Tabel 4.10 ..... | 58      |



## DAFTAR LAMPIRAN

|                                                                                   | Halaman |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|
| Lampiran A (Skala Penelitian kepuasan kerja dan <i>minor cyberloafing</i> ) ..... | 66      |
| Lampiran B (Data Kepuasan Kerja Sebelum dan Sesudah Uji Coba) .....               | 78      |
| Lampiran C (Data <i>minor cyberloafing</i> Sebelum dan Sesudah Uji Coba) .....    | 83      |
| Lampiran D (Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala penelitian) .....          | 88      |
| Lampiran E (Hasil Uji Normalitas Sebaran Skala Penelitian) .....                  | 92      |
| Lampiran F (Hasil Uji Linearitas Skala Penelitian).....                           | 94      |
| Lampiran G ( Uji Korelasi Skala Penelitian) .....                                 | 96      |
| Lampiran H (Struktur Organisasi) .....                                            | 98      |
| Lampiran I (Surat Keterangan Penelitian dan Selesai Penelitian) .....             | 101     |



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Teknologi informasi adalah istilah umum yang digunakan untuk menjelaskan mengenai berbagai macam teknologi yang dapat membantu manusia dalam membuat, menyusun, mengubah, mengkomunikasikan, menyimpan, dan juga menyebarkan informasi (Munir, dalam Tresyagati 2015). Pada era globalisasi saat ini, perkembangan teknologi sangat berkembang pesat. Pemanfaatan teknologi sudah merambat dengan cepat ke dalam kehidupan sehari-hari manusia, salah satunya adalah internet. Internet (*interconnection-networking*) adalah sebuah sistem global jaringan komputer yang saling berhubungan antara satu dengan yang lain di seluruh dunia. Melalui internet, berbagai macam informasi dapat kita ketahui hanya dengan menghitung menit saja ( Bhakti, dalam Tresyagati 2015).

Perkembangan internet merupakan perubahan yang paling signifikan yang membuka jalan bagi manusia untuk mendapatkan berbagai keuntungan dan kemudahan dalam kehidupan (Ozler & Polat, 2012). Sejak pertama kali diperkenalkan sampai saat ini, pengguna internet terus meningkat. Pada tahun 1997, pengguna internet diperkirakan mencapai lebih dari 100 juta orang. Kemudian pada tahun 2008, pengguna internet mencapai angka 1.407.724.920 juta orang. Dan selanjutnya pada tahun 2017 diketahui, pengguna internet mencapai 3.885.567.619 juta orang di seluruh dunia. Jumlah penggunaan internet ini berasal dari data yang dikeluarkan oleh CNNIC dan sumber terpercaya lainnya yang

kemudian di *update* pada tanggal 30 Juni 2017 (*Internet World Stats*, 2017). Pengguna internet juga terdiri dari berbagai kalangan yang bervariasi yaitu pria, wanita, pelajar, mahasiswa, dan pekerja.

Di Indonesia sendiri, penggunaan internet pada masyarakat semakin meningkat setiap tahunnya. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh Asosiasi Penyelenggaran Jasa Internet Indonesia (APJII) bahwa lebih dari setengah penduduk Indonesia kini telah terhubung dengan internet. Adapun total penduduk Indonesia sendiri sebanyak 256,2 juta orang. Adapun survei yang dilakukan sepanjang tahun 2016 menemukan bahwa 132,7 juta orang Indonesia telah terhubung ke internet. Hal ini mengindikasikan kenaikan 51,8% dibandingkan jumlah pengguna internet pada tahun 2014 lalu. Survei yang dilakukan APJII pada tahun 2014 hanya ada 88,1 juta pengguna internet. Ditinjau dari segi usia, pengguna internet terbanyak datang dari kelompok umur 25-29 tahun dan 35-39 tahun. Masing-masing berjumlah 24 juta pengguna atau 48 juta pengguna, bila digabungkan. Kelompok usia terbesar kedua adalah 30-34 tahun dengan 23,3 juta pengguna. Berikutnya, 20-24 tahun sebanyak 22,3 juta pengguna. Yang menarik disini, kelompok usia remaja yang menggunakan internet kian besar. Kelompok usia 15-19 tahun mencapai 12,5 juta pengguna, dan 10-15 tahun sebanyak 768 ribu pengguna (APJII, 2016).

Berdasarkan survei APJII membuktikan, internet paling banyak diakses oleh 92,8 juta pengguna internet (69,9%). Pengguna internet kantor terbanyak kedua dengan jumlah 17,7 juta (13,3%) dan pengguna internet di rumah menduduki posisi ketiga dengan jumlah 14,9 juta (11,2%). Pada kantor di seluruh dunia, semua

karyawannya memiliki akses untuk menggunakan internet baik untuk pekerjaan maupun tidak (Wallace, dalam Harahap 2016). Berdasarkan analisis *East-West Centre*, (dalam Tresgayati 2001), internet pada perusahaan diharapkan dapat digunakan sebagai sarana pendukung dalam menyelesaikan tugas, mengurangi waktu pembuatan produk, pelayanan yang mudah dan efisien, serta karyawan dapat mengetahui perkembangan informasi berkaitan dengan tujuan perusahaan. Hasil survei yang dilakukan oleh Kementerian Komunikasi dan Informatika di Indonesia pada tahun 2011, menunjukkan bahwa 92 % perusahaan telah menggunakan komputer untuk mendukung kegiatan bisnisnya dan sebagian besar perusahaan (86 %) telah menggunakan internet untuk mendukung kegiatan bisnis mereka (Teknologi informasi dan komunikasi, 2011)

Dalam bidang pekerjaan atau bisnis, perkembangan internet ini telah mengubah cara perusahaan dalam menjalankan bisnis, baik pada tingkat lokal maupun global. Internet memberikan kemudahan dalam mendapatkan informasi, berinteraksi dengan klien atau konsumen, melakukan promosi produk, hingga perekrutan karyawan. Selain itu, dalam meningkatkan performa karyawan, banyak perusahaan telah memanfaatkan fasilitas internet (Lim, 2002).

Internet juga menyediakan aplikasi *chatting* dengan harapan komunikasi akan berjalan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kerjasama dalam tim. Namun di sisi lain, penggunaan internet memicu penurunan performa karyawan dalam sebuah perusahaan. Diketahui bahwa sebagian karyawan menggunakan internet untuk keperluan pribadi yang sama sekali tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, misalnya mengirim *e-mail*, *chatting*, membuka situs jejaringan sosial,

dan *game online* (Lim, 2012). Maka kecenderungan karyawan yang menggunakan internet sebagai tujuan keperluan pribadi dan tidak berkaitan dengan pekerjaan semakin meningkat (Blanchard & Henle, 2008). Hal ini dapat mengarahkan kepada perilaku kerja yang bersifat *counterproductive*, dimana *loafing* (kemalasan) merupakan salah satu masalah utama dalam perusahaan (Lim, 2002). Selain memperoleh keuntungan, bagi perusahaan yang menggunakan akses internet di perusahaan juga memperoleh kerugian. Salah satunya ialah penyalahgunaan fasilitas internet yang dilakukan oleh karyawan. Semakin umumnya akses internet bagi karyawan maka semakin cenderung membuat mereka menggunakan internet untuk tujuan hiburan dan juga hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan (Blanchard & Henle, 2008). Penyalahgunaan internet yang dilakukan karyawan pada saat jam kerja untuk kepentingan pribadi yang tidak berkaitan dengan pekerjaan disebut *cyberloafing* (Lim, 2002).

Perilaku *cyberloafing* merupakan tindakan karyawan yang disengaja berupa penggunaan akses internet perusahaan untuk *browsing* situs-situs yang tidak berkaitan dengan pekerjaan (Lim, 2002). Menurut Henle dan Kendharnath (2012), perilaku *cyberloafing* memberikan kerugian dari segi produktivitas kerja, dimana karyawan telah melanggar komitmen, melanggar norma-norma organisasi mengenai tingkat minimal kualitas dan kuantitas produksi. Hal ini juga didukung oleh Lim (2002) yang mengemukakan bahwa perilaku *cyberloafing* merupakan cara seseorang untuk bermalas-malasan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan kepadanya. Selain kerugian yang diakibatkan oleh penurunan produktivitas kerja, perilaku seperti ini juga dapat memberikan resiko pada sistem keamanan perusahaan misalnya seperti tersebarnya virus pada komputer apabila

membuka situs ilegal atau kemungkinan terjadinya *hacking*. Hal ini dapat diartikan juga bahwa *cyberloafing* merupakan bentuk penyimpangan dimana perilaku menyimpang tersebut terfokus pada perusahaan atau organisasi (Lim, 2002). Beberapa bukti menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

Meskipun perilaku *cyberloafing* dapat memiliki efek positif misalnya meningkatkan kreatifitas karyawan, perilaku *cyberloafing* memiliki konsekuensi yang mahal bagi instansi yang membiarkan perilaku ini tetap dilakukan oleh karyawannya. Menurut Block (dalam Nisaurrahmadani, 2012) layaknya perilaku melalaikan pekerjaan lainnya, *cyberloafing* dapat menyebabkan komputer menjadi banjir akan sumber daya komputasi dengan penggunaan internet untuk kepentingan pribadi, dan selanjutnya akan menyebabkan degradasi sistem komputer. Hasil studi empiris mengenai perilaku *cyberloafing* bahwa perilaku *cyberloafing* memiliki konsekuensi yang merusak di tempat kerja. Bagi para pemberi kerja *cyberloafing* dapat memunculkan konsekuensi yang negatif karena penyimpangan produksi yang berakibat *cyberloafers* merugikan instansi (Blanchard & Henle, 2008).

Survei yang dilakukan di Amerika, menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* merugikan pihak perusahaan sebesar \$54 juta setiap tahunnya (Collin, dalam Permatasari 2010), selain itu diketahui bahwa dari 1000 pekerja, 85% diantaranya menggunakan akses internet untuk kebutuhan pribadi selama jam kerja (The Straits Times, dalam Tresgayati, 2015). Artikel yang diterbitkan oleh The Epoch Times (dalam Tresgayati 2015) juga menyatakan bahwa karyawan di Amerika menghabiskan waktu untuk *cyberloafing* sebanyak 80% dari waktu jam

kerja mereka. Sedangkan survei yang dilakukan oleh MARS Indonesia tentang akses penggunaan internet di Indonesia pada tahun 2016 mengungkapkan bahwa 74,3% karyawan menggunakan internet untuk *browsing*, 60,8% karyawan menggunakan untuk mengakses *e-mail*, 38,2% digunakan untuk chatting dan sebanyak 31,8% untuk mengakses laman *youtube*.

Blanchard dan Henle (2008) mengemukakan dua tipe perilaku *cyberloafing* yaitu, *minor cyberloafing* dan *serious cyberloafing*. *Minor cyberloafing* merupakan penggunaan internet secara umum yang dilakukan oleh karyawan untuk tujuan personal atau yang tidak berkaitan dengan pekerjaan seperti mengirim *e-mail* pribadi, membuka situs-situs berita umum, dan lain-lain, sedangkan *serious cyberloafing* merupakan penggunaan internet yang dianggap lebih beresiko atau memiliki potensi ilegal yang dilakukan oleh karyawan seperti bermain *game online*, membuka *Youtube*, dan lain-lain. Bagi karyawan yang melakukan *serious cyberloafing*, mereka beranggapan bahwa perilaku tersebut merupakan suatu perilaku yang sangat tidak pantas dilakukan dan akan memberikan hasil yang tidak baik bagi perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lim (2002) menunjukkan bahwa lebih banyak karyawan yang melakukan aktivitas internet seperti *browsing* situs-situs umum dan juga menggunakan *e-mail* untuk tujuan personal (*minor cyberloafing*) daripada aktivitas internet seperti membuka situs porno atau bermain *game online* (*serious cyberloafing*). Hal ini dikarenakan karyawan yang melakukan *minor cyberloafing* memiliki persepsi bahwa karyawan lain yang ada di perusahaan juga menggunakan internet dan *e-mail* untuk tujuan personal dan menganggap bahwa hal tersebut bukanlah perilaku yang tidak sesuai untuk dilakukan di tempat kerja. Beberapa studi yang menunjukkan bahwa karyawan dapat menghabiskan waktu selama satu jam untuk melakukan *browsing*,

*kaskus* ataupun *facebook* yang tujuannya tidak berkaitan dengan pekerjaan (*minor cyberloafing*). Sehingga dalam waktu satu bulan karyawan dapat melakukan *minor cyberloafing* selama 20 jam lebih atau sama dengan 2,5 hari kerja penuh (Antariksa, 2012). Walaupun *minor cyberloafing* merupakan perilaku penggunaan internet secara umum pada saat jam kerja namun perilaku tersebut juga dapat memberikan kerugian seperti penurunan produktivitas kerja (Blanchard dan Henle, 2008). Hal ini membuat peneliti ingin berfokus pada salah satu tipe perilaku *cyberloafing*, yaitu *minor cyberloafing*. Sebagai tambahan Blanchard dan Henle (2008) juga menyatakan bahwa mengidentifikasi atau menjelaskan tipe perilaku *cyberloafing* secara terpisah merupakan hal yang penting karena dapat memberikan pemahaman kepada organisasi tentang tipe perilaku *cyberloafing* tersebut dan frekuensinya setelah diukur.

Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan munculnya perilaku *minor cyberloafing* pada karyawan yaitu faktor organisasi, faktor situasional, dan faktor individual (Ozler & Polat, 2012). Faktor organisasi adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Faktor ini meliputi ada atau tidaknya aturan perusahaan mengenai penggunaan internet, ada atau tidaknya konsekuensi tertentu dari perusahaan jika terjadi perilaku *cyberloafing*, norma sosial dalam perusahaan, dukungan manajerial (memberitahu karyawan mengenai penggunaan internet di tempat kerja), komitmen kerja, kepuasan kerja dan karakteristik pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan.

Faktor situasional juga akan mempengaruhi munculnya perilaku *minor cyberloafing*. Perilaku *minor cyberloafing* biasanya terjadi apabila individu memiliki akses internet di tempat kerja. Hal inilah yang memediasi munculnya perilaku tersebut (Weatherbee, 2009). Salah satu faktor situasional adalah

kedekatan jarak (seperti jarak ruangan karyawan) dengan atasan. Kedekatan ini secara tidak langsung akan mempengaruhi perilaku *cyberloafing*. Faktor lain yang mempengaruhi perilaku *minor cyberloafing* adalah faktor individual. Faktor ini mencakup banyak hal yaitu persepsi dan sikap karyawan terhadap internet, *habits* (kebiasaan), faktor demografis, dan *trait* (sifat) personal karyawan. Apabila dilihat melalui salah satu faktor organisasi, kepuasan kerja menjadi faktor yang penting yang mempengaruhi penyalahgunaan internet terhadap hubungan kepuasan kerja karyawan dengan aspek-aspek pekerjaan dan keinginan untuk melalaikan pekerjaan dengan melaksanakan aktivitas lain. Penelitian Stanton (dalam Harahap, 2016) menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki hubungan yang positif terhadap penyalahgunaan internet, dalam arti semakin puas mereka bekerja maka akan cenderung melakukan penyalahgunaan internet. Kepuasan kerja bukan berarti seberapa keras atau seberapa baik seorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tersebut sehingga karyawan tidak melakukan hal-hal yang melanggar aturan perusahaan ditempat karyawan bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tersebut sehingga karyawan tidak melakukan hal-hal yang melanggar aturan perusahaan di tempat karyawan bekerja.

Salah satu instansi yang menggunakan jasa internet dalam menunjang kinerja karyawannya adalah Kantor Camat Medan Barat. Adapun internet ini digunakan dalam sistem pelayanan masyarakat yang sudah mengalami modernisasi. Contohnya seperti sistem KTP yang sekarang berubah menjadi sistem E-KTP. Dan hal ini juga di ciptakan untuk memperbaiki pelayanan pada publik dan senantiasa melakukan reformasi serta mengantisipasi perkembangan masyarakat yang terjadi. Internet yang ada dalam kantor camat sudah terhubung langsung dengan komputer

yang digunakan pegawai untuk bekerja (seperti surat- menyurat, pembuatan laporan, pemasukan data dan pendataan laporan keuangan). Situasi menggunakan internet tanpa batas memungkinkan pegawai menggunakan internet sebagai hiburan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan akan meningkatkan perilaku menyimpang yang biasa disebut perilaku *minor cyberloafing*.

Hal ini dapat dilihat pada saat peneliti melakukan observasi pada tanggal 23 Mei 2018 di Kantor Camat Medan Barat. Ada beberapa pegawai yang secara sengaja atau tidak sengaja memainkan *smartphone* miliknya dan mengakses internet pribadi dan milik perusahaan untuk kepentingan pribadi yang tidak berhubungan dengan pekerjaan misalnya seperti *browsing*, *chatting*, membuka situs jejaring sosial ( *facebook*, *instagram*) dan bahkan ditemukan pegawai yang menggunakan internet untuk bermain *game* pada saat jam kerja berlangsung.

Hal ini juga diperkuat dengan wawancara singkat yang dilakukan peneliti dengan pegawai Kantor Camat Medan Barat. Wawancara ini dilakukan dengan karyawan berinisial WW yang menjabat sebagai Kasubag Perencanaan dan Keuangan di Kantor Camat tersebut.

*“ sering, kalo menggunakan handphone sering, biasa yang saya lakukan saat menggunakan smartphone kebanyakan untuk chatting dan media sosial (facebook,instagram) kalo media sosial sekedar cek timeline sama update status aja. Biasa saya menggunakan smartphone karena pekerjaan tidak terlalu banyak jadi bisa diselesaikan nanti begitu beberapa jam mau pulang atau istirahat. Jadi ya saya main smartphone. Kalo dibilang mengganggu ya jelas mengganggu pekerjaan, dari pengelihan saya banyak pegawai disini yang pekerjaannya terbengkalai karena banyak pakai handphone apalagi disini kan ada wifi. ” ( wawancara personal, 23 Mei 2018).*

Hasil wawancara singkat peneliti dengan beberapa pegawai Kantor Camat Medan Barat lainnya juga menunjukkan bahwa pegawai sering chatting dan

membuka sosial media (seperti *facebook* dan *instagram*) dengan menggunakan internet baik milik perusahaan maupun milik pribadi di luar kepentingan pekerjaan selama jam kerja. Mereka mengakui sering mengecek dan mengirimkan pesan, memainkan jejaringan sosial dan bermain *game*. Mereka melakukan hal tersebut karena pekerjaan yang tidak terlalu menumpuk sehingga mereka melakukan perilaku *minor cyberloafing*. Jika hal ini terus berlanjut akan menyebabkan penurunan produktivitas kerja, juga dapat memberikan resiko pada sistem keamanan perusahaan misalnya terjadinya virus pada komputer apabila membuka situs ilegal. Berdasarkan uraian masalah dan penjelasan yang telah dijabarkan, maka peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara kepuasan kerja dengan perilaku *minor cyberloafing* pada pegawai Kantor Camat Medan Barat.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari uraian di atas, masalah yang akan diteliti adalah hubungan antara kepuasan kerja dengan perilaku *minor cyberloafing* pada pegawai kantor Camat Medan Barat. Perilaku *minor cyberloafing* adalah segala perilaku karyawan yang menggunakan akses internet perusahaan maupun milik pribadi yang digunakan untuk kepentingan pribadi pada saat jam kerja, misalnya *smartphone*, iPad atau laptop. Beberapa contoh perilaku *minor cyberloafing* yang dilakukan karyawan seperti belanja *online*, *chatting*, *browsing* situs-situs hiburan, serta jejaringan sosial. Stanton (2002) mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* adalah kepuasan kerja. Ia menyatakan bahwa karyawan yang cenderung menjadi sangat puas adalah karyawan yang sering menyalahgunakan internet. Oleh karena itu peneliti tertarik ingin meneliti “Hubungan Antara

Kepuasan Kerja Dengan Perilaku *Minor Cyberloafing* Pada Pegawai Kantor Camat Medan Barat.”

### **C. Batasan Masalah**

Adapun dalam sebuah penelitian, masalah yang akan diteliti perlu dibatasi agar sebuah penelitian menjadi lebih terfokus dan diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian dengan lebih efektif dan efisien. Dalam penelitian ini, peneliti membatasi masalahnya dengan menjelaskan Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Perilaku *Minor Cyberloafing* Pada Pegawai Kantor Camat Medan Barat.

### **D. Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang yang telah dilampirkan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan Perilaku *Minor Cyberloafing* Pada Pegawai Kantor Camat Medan Barat.

### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan perilaku *minor cyberloafing* Pada Pegawai Kantor Camat Medan Barat.

## **F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang akan diberikan dari penelitian ini adalah :

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan di bidang Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) khususnya mengenai perilaku *minor cyberloafing*.

### **2. Manfaat Praktis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak perusahaan yang diteliti mengenai perilaku *minor cyberloafing* dalam dunia kerja. Selain itu, dari penelitian ini akan diperoleh data mengenai perilaku *minor cyberloafing* yang dilakukan oleh karyawan dan juga data mengenai kepuasan kerja.
- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang hendak melakukan penelitian yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan perilaku *minor cyberloafing*.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. PEGAWAI**

##### **1. Pengertian Pegawai**

Pegawai merupakan orang yang berkarya atau bekerja, yang lebih diindentikkan pada pekerja nonfisik, sifat pekerjaannya halus atau tidak kotor menurut Khakrim (dalam Simarmata, 2017). Selanjutnya, menurut Ningsih (dalam Simarmata, 2017) menyatakan bahwa karyawan adalah orang yang berkarya atau bekerja. Menurut (Widjaja, dalam Simarmata 2017) berpendapat bahwa pegawai/karyawan adalah tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi), baik yang dikerjakan dalam suatu badan swasta dan lembaga- lembaga pemerintah.

Berdasarkan pengertian pegawai/karyawan yang telah dijabarkan, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang berkarya atau bekerja yang senantiasa dibutuhkan dan menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

## **B. PERILAKU MINOR CYBERLOAFING**

### **1. Pengertian *Minor Cyberloafing***

Menurut Blanchard & Henle (2008) *cyberloafing* merupakan penggunaan email dan internet yang dilakukan oleh karyawan untuk tujuan pribadi sewaktu kerja. *Cyberloafing* juga merupakan perilaku karyawan dalam menggunakan teknologi internet di mana teknologi yang dimaksud dapat bersumber dari perusahaan ataupun milik pribadi yang dibawa oleh karyawan ke kantor seperti *smartphone* atau *iPad* (Henle & Kedharnath, 2012). Berdasarkan tipologi yang dikemukakan oleh Robinson & Bennett (1995) tentang perilaku menyimpang di tempat kerja. Blanchard & Henle (2008) membagi *cyberloafing* menjadi dua tipe, yaitu *minor cyberloafing* dan *serious cyberloafing*. Fokus pada penelitian ini adalah *minor cyberloafing*. Menurut Blanchard & Henle (2008) *minor cyberloafing* adalah penggunaan internet secara umum yang dilakukan oleh karyawan saat sedang bekerja untuk tujuan personal atau yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Penggunaan internet secara umum yang dimaksud adalah penggunaan *email* dan *browsing* situs-situs hiburan, misalnya, seperti mengecek, mengirim, dan menerima pesan melalui *email* pribadi, melakukan *browsing* situs berita pada umum, olahraga, keuangan, berbelanja *online*, serta melakukan update pada jejaring sosial.

Perilaku *minor cyberloafing* ini dapat dikatakan mirip dengan perilaku menyimpang lainnya yang dapat ditoleransi namun tidak sepenuhnya sesuai untuk dilakukan di tempat kerja, seperti mengangkat telepon pribadi atau membicarakan hal-hal pribadi yang tidak ada berkaitan dengan pekerjaan pada saat jam kerja (Blanchard & Henle, 2008). Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa perilaku *minor cyberloafing* merupakan perilaku penggunaan teknologi

internet baik milik perusahaan ataupun pribadi dengan tujuan personal atau tidak berkaitan dengan pekerjaan pada saat jam kerja, di mana perilaku yang dilakukan adalah penggunaan *email* dan internet secara umum.

## 2. Tipe -Tipe Perilaku *Cyberloafing*

Blanchard and Henle (2008) mengemukakan dua tipe dari perilaku *cyberloafing* yaitu :

- a. *Minor Cyberloafing* merupakan perilaku karyawan yang menggunakan waktu kerjanya untuk mengecek, mengirim, dan menerima pesan melalui email pribadi, mengunjungi situs-situs umum seperti berita olahraga, keuangan, travel, dan selebritis, melakukan update pada jejaring sosial seperti *Facebook*, *Twitter*, *Path*, dan *Instagram*, serta melakukan belanja *online* untuk tujuan pribadi dan tidak berkaitan dengan pekerjaan dengan sumber daya yang berasal dari perusahaan (seperti jaringan internet, komputer atau laptop) ataupun milik pribadi (seperti *smartphone*, *tablet*, laptop, atau *iPad* yang sudah terkoneksi dengan internet). Perilaku *minor cyberloafing* ini dapat dikatakan mirip dengan perilaku menyimpang lainnya yang dapat ditoleransi namun tidak sepenuhnya sesuai untuk dilakukan di tempat kerja, seperti mengangkat telepon pribadi atau membicarakan hal-hal pribadi yang tidak ada berkaitan dengan pekerjaan pada saat jam kerja (Blanchard & Henle, 2008).
- b. *Serious Cyberloafing* merupakan tipe *cyberloafing* lain yang terdiri dari bentuk-bentuk *cyberloafing* yang lebih serius atau lebih berbahaya. Karena bersifat melanggar norma perusahaan dan berpotensi ilegal. Beberapa contoh perilaku dari *serius cyberloafing* adalah judi online, dan membuka situs pornografi (Case & Young, 2002).

Sejumlah studi yang dilakukan di Indonesia rata-rata karyawan mengalokasikan waktu hingga 1 jam untuk akses internet yang acapkali tidak ada hubungannya dengan pekerjaan seperti melakukan perilaku *minor cyberloafing* (*facebook, browsing* dan *chatting*). Yang apabila diartikan selama 1 bulan seorang karyawan bisa “mengkorupsi” waktu pekerjaan selama 20 jam lebih ( 1 jam x 20-an hari kerja) atau sama dengan 2,5 hari kerja ( Antariksa, 2010). Karyawan yang melakukan *minor cyberloafing* biasanya tidak percaya bahwa mereka melakukan hal yang menyimpang. Sementara itu karyawan yang melakukan *serious cyberloafing* menyadari bahwa perbuatannya menyimpang dan mungkin tidak akan dimaafkan dan diterima di tempat kerja (Blanchard&Henle, 2008). Hal ini juga diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lim (2002) menunjukkan bahwa lebih banyak karyawan yang melakukan aktivitas internet seperti browsing situs-situs umum dan juga menggunakan email untuk tujuan personal (*minor cyberloafing*) daripada aktivitas internet seperti membuka situs porno atau bermain game online (*serious cyberloafing*). Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan salah satu tipe *cyberloafing* dari Blanchard dan Henle (2008), yaitu *minor cyberloafing*.

### **3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku *Minor Cyberloafing***

Menurut Ozler & Polat (2012), terdapat tiga faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing*, baik *minor cyberloafing* maupun *serious cyberloafing* yaitu:

## 1. Faktor Individual

### a. Persepsi dan Sikap

Individu yang memiliki sikap positif terhadap komputer lebih mungkin menggunakan komputer perusahaan untuk alasan pribadi. Selain itu, terdapat hubungan yang positif antara sikap dengan perilaku *cyberloafing* (Lieberman, Gwendolyn, Katelyn & Laura, 2011). Karyawan yang merasa bahwa penggunaan internet mereka menguntungkan bagi performa kerja lebih mungkin terlibat dalam perilaku *cyberloafing* (Vitak, Crouse & Larouse, 2011).

### b. *Personal Trait* ( Sifat Pribadi)

Menurut Johnson dan Culpa ( dalam Ozler & Polat, 2012), perilaku pengguna internet merefleksikan motif psikologi yang bervariasi. Karakter pribadi seperti malu, kesepian, isolasi, kontrol diri, *self-esteem*, dan *locus of control* bisa mempengaruhi pola penggunaan internet.

### c. Kebiasaan dan Adiksi *Internet*

Kebiasaan mengacu pada serangkaian situasi perilaku otomatis sehingga terjadi tanpa disadari atau tanpa pertimbangan untuk merespon isyarat-isyarat khusus di lingkungan ( Woon & Pee, 2004). Lebih dari 50% perilaku media diperkirakan merupakan sebuah kebiasaan (LaRose, 2010).

### d. Faktor Demografis

Beberapa faktor demografis seperti status pekerjaan , persepsi otonomi di dalam tempat kerja, tingkat gaji, pendidikan, dan jenis kelamin merupakan prediktor penting dari *cyberloafing* (Garret & Danziger, 2008).

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

Persepsi individu mengenai pentingnya larangan etis terhadap perilaku *cyberloafing* berhubungan negatif dengan penerimaan terhadap perilaku *cyberloafing* itu sendiri. Namun sebaliknya, hal itu berhubungan positif dengan keinginan seseorang untuk melakukan perilaku *cyberloafing*.

## 2. Faktor Organisasi

Beberapa faktor organisasi juga dapat menentukan kecenderungan karyawan untuk melakukan perilaku *cyberloafing*. Beberapa faktor organisasi yaitu :

a. Pembatasan Penggunaan Internet

Perusahaan dapat membatasi penggunaan komputer saat bekerja melalui kebijakan perusahaan atau pencegahan penggunaan teknologi di kantor. Hal ini dapat mengurangi kesempatan karyawan menggunakan internet untuk tujuan pribadi, sehingga perusahaan dapat meningkatkan regulasi diri karyawan (Garrett & Danziger, 2008).

b. Hasil yang Diharapkan

Penelitian menunjukkan bahwa karyawan cenderung tidak melakukan *cyberloafing* yang mereka persepsikan memiliki konsekuensi yang negatif kepada organisasi maupun dirinya sendiri (Lim and Teo, 2005). 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 ( Garrett & Danziger, 2008).

c. Dukungan Manajerial

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

d. Pandangan Rekan Kerja Tentang Norma *Cyberloafing*

Penelitian menunjukkan bahwa norma rekan sejawat dan supervisor yang mendukung *cyberloafing* berhubungan positif dengan *cyberloafing*. Blau (dalam Harahap 2016) menunjukkan bahwa karyawan melihat karyawan lain yang berpotensi menjadi *role model* mereka dalam organisasi dan *cyberloafing* dipelajari dari perilaku yang mereka lihat dari orang tersebut (Lieberman et al, 2011). Selain itu, Lim dan Teo (2005) mengemukakan bahwa individu menggunakan iklim normatif sebagai penyesuaian untuk melakukan perilaku yang dilakukan rekannya. Karyawan yang mengetahui bahwa rekan kerjanya juga melakukan *cyberloafing*, akan lebih mungkin untuk melakukan *cyberloafing* (Weatherbee, 2010).

e. Sikap Kerja Karyawan

Perilaku *cyberloafing* merupakan respon emosional karyawan terhadap pengalaman kerja yang membuatnya frustrasi, sehingga dapat diterima bahwa sikap kerja mempengaruhi *cyberloafing* (Lieberman, Gwendolyn, Katelyn & Laura, 2011). Penelitian sebelumnya menemukan bahwa karyawan lebih mungkin terlibat dalam perilaku menyimpang ketika memiliki sikap kerja yang tidak menyenangkan (Garrett & Danziger, 2008). Sikap kerja karyawan ini terdiri dari tiga bagian yaitu :

1. *Injustice* (Ketidakadilan)

Lim (2002) menemukan bahwa ketika karyawan mempersepsikan dirinya berada dalam ketidakadilan dalam bekerja, maka salah satu caranya untuk menyeimbangkan hal tersebut adalah dengan melakukan *cyberloafing*.

2. Komitmen Kerja

Dalam membentuk penggunaan internet di tempat kerja, komitmen memiliki peran penting karena dapat mempengaruhi dampak yang diharapkan. Karyawan yang terikat secara emosional dengan organisasi dan pekerjaannya cenderung merasa bahwa *cyberloafing* tidak sesuai dengan rutinitas kerja, sehingga mereka akan lebih jarang melakukan *cyberloafing*.

3. Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan lebih positif terhadap penyalahgunaan internet. Sedangkan Stanton ( dalam Harahap, 2016) menemukan bahwa karyawan yang cenderung menjadi sangat puas adalah karyawan yang sering menyalahgunakan internet. Kepuasan kerja merupakan faktor yang signifikan dalam mempengaruhi karyawan dalam melakukan penyalahgunaan internet.

#### f. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan tertentu akan mengarah pada perilaku *cyberloafing* dengan tujuan untuk meningkatkan kreativitas atau melepas kebosanan. Dengan kata lain, pekerjaan yang kreatif akan memiliki lebih banyak tuntutan dan tidak membosankan, sehingga karyawan akan lebih jarang melakukan *cyberloafing*.

### 3. Faktor Situasional

Perilaku penyimpangan internet biasanya terjadi ketika karyawan memiliki akses terhadap internet di tempat kerja, sehingga hal ini sangat dipengaruhi oleh faktor situasional yang memediasi perilaku ini (Weatherbee, 2010). Penelitian menunjukkan bahwa kedekatan jarak secara fisik dengan *supervisor* secara tidak langsung dapat mempengaruhi perilaku *cyberloafing*. Hal ini dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap kontrol organisasi. Lebih jauh lagi, adanya kebijakan formal organisasi dan sanksi atas perilaku *cyberloafing* juga dapat mengurangi perilaku *cyberloafing*.

Dari uraian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* di atas, maka penelitian ini hanya akan berfokus pada faktor organisasi yaitu kepuasan kerja sebagai salah satu variabel penelitian.

### 4. Dampak Dari Perilaku Minor *Cyberloafing*

Menurut (Blanchard & Henle, 2008) perilaku *minor cyberloafing* di tempat kerja terdapat beberapa dampak, yaitu :

1. Kreativitas yang meningkat
2. Mengurangi produktivitas dapat membuat pegawai menggunakan metode lain dalam melalaikan tugas dengan teknologi modern tanpa harus terlihat keluar masuk ruangan, dan terlihat aktif sepanjang jam kerja di depan komputer.
3. Degradasi kinerja sistem komputer dan jaringan internet instansi yang berlebihan dapat menyebabkan kelebihan sumber daya komputasi dan efek selanjutnya adalah menurunkan *bandwidth* atau kecepatan akses internet.
4. *Cyberloafer* berpotensi untuk memunculkan masalah kriminal hukum lainnya seperti pelecehan (misalnya, *email* lelucon seorang pegawai yang mengandung seks atau rasis), pelanggaran hak cipta (misalnya, pegawai menggunakan seorang pekerja yang memberitakan kebohongan tentang seseorang atasan di *chat room*), dan melalaikan pekerjaan (Blachard & Henle, 2008).

Dari uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa perilaku *minor cyberloafing* memberikan dampak yang besar bagi perusahaan. Perilaku *minor cyberloafing* dapat menurunkan produktivitas pegawai, memunculkan masalah kriminal dan dapat melalaikan pekerjaan.

## **B. KEPUASAN KERJA**

### **1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Banyak pakar yang menjelaskan pengertian kepuasan kerja. Locke (dalam Luthans, 2011) memberikan definisi komperhensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif dan evaluative dan menyatakan kepuasan kerja adalah “ *a pleasursble feeling that result from the perpection that one’s job fulfills or allows for the fulfillment of one’s important job values*”. Locke (1976) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil pekerjaan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya.

Definisi lain di kemukakan oleh Knick dan Fugate (2012) yang menyatakan “ *job satisfaction is an affective or emotional response towards various faces of one’s job*”. Dari pernyataan ini, kepuasan kerja merupakan tanggapan afektif atau emosi terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang.

Dari definisi kepuasan kerja diatas, dapat diambil kesimpulan kepuasan kerja adalah respon emosional dan perasaan yang positif karyawan mengenai tugas/pekerjaan yang mereka kerjakan di tempat seseorang bekerja.

## **2. Teori-Teori Kepuasan Kerja**

### **1. Teori Ketidaksesuaian ( *Disctepancy Theory* )**

Menurut Locke teori ketidaksesuaian mengungkapkan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan dari beberapa aspek pekerjaan menggunakan dasar pertimbangan dua nilai yaitu :

- a. Ketidaksesuaian yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan individu dengan apa yang dia terima dalam kenyataan.
- b. apa pentingnya pekerjaan yang diinginkan oleh individu.

## 2. Model dari Kepuasan Bidang/ Bagian (*Facet Satisfaction*)

Kepuasan bidang menurut Lawler (1977) mengatakan bahwa individu akan merasa puas terhadap bidang tertentu dari pekerjaan mereka (misalnya, hubungan antara rekan kerja, atasan dan bawahan, dan gaji).

## 3. Teori Proses Bertentangan (*Opponent-Process Theory*)

Dalam teori proses-bertentangan Landy (dalam Munandar, 2001) memandang kepuasan kerja dari perspektif yang berbeda secara mendasar dari pada pendekatan yang lain. Dalam teori proses-bertentangan mengasumsi bahwa kondisi emosional yang ekstrem tidak memberikan kemaslahatan. Kepuasan atau ketidakpuasan kerja menimbulkan mekanisme fisiologis dalam sistem saraf yang membuat aktif emosi yang berlawanan. Misalnya, individu merasa takut gagal dalam tugas yang diberikan atasannya, walaupun dalam kenyataannya dia sering kali berhasil dalam menyelesaikan tugasnya.

## 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Munandar (2006), banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor yang mungkin menentukan kepuasan kerja yaitu :

**1. Ciri-ciri instrinsik pekerjaan**

Menurut Locke dalam Munandar (2006), ciri -ciri instrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas. Ada satu unsur yang dapat dijumpai pada ciri-ciri instrinsik dari pekerjaan diatas, yaitu tingkat tantangan mental. Konsep tantangan yang sesuai merupakan konsep yang penting. Pekerjaan yang menuntut kecakapan lebih tinggi daripada yang dimiliki tenaga kerja, atau tuntutan pribadi tidak dapat dipenuhi tenaga kerja akan menimbulkan frustrasi dan akhirnya ketidakpuasan kerja.

**2. Gaji penghasilan, imbalan yang dirasakan adil (*Equitable reward*)**

Theriault dalam Munandar (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan.

**3. Penyeliaan**

Locke dalam Munandar (2006), memberikan kerangka kerja teoritis untuk memahami kepuasan tenaga kerja dengan penyeliaan. Ada dua jenis hubungan atasan bawahan ;

- a. hubungan fungsional dan keseluruhan (*entity*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana penyelia membantu tenaga kerja, untuk memuaskan nilai-nilai yang menantang serta dianggap penting bagi tenaga kerja.

- b. hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai – nilai yang serupa.

#### 4. Rekan- rekan sejawat yang menunjang

Di dalam kelompok kerja dimana para pekerjanya harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka (kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri) dapat dipenuhi dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka.

#### 5. Kondisi kerja yang menunjang

Kondisi kerja harus memperhatikan prinsip – prinsip organisasi dalam kondisi kerja seperti kebutuhan – kebutuhan fisik dipenuhi dan memuaskan tenaga kerja.

Dari penjabaran diatas dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja adalah instrinsik pekerjaan, gaji, penyeliaan, rekan kerja yang mampu membangun motivasi kerja rekannya dan kondisi kerja yang mennunjang untuk memuaskan tenaga kerja.

#### 4. Aspek- Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Levi (2002). Ada beberapa aspek- aspek kepuasan kerja yaitu :

- a. Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*) , setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai bidangnya masing- masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan kepuasan atau mengurangi kepuasan kerja.
- b. Atasan (*Supervision*) , yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Atasan yang baik berarti mau menghargai

pekerjaan bawahannya. Bagi bawahannya, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

c. Rekan sekerja (*Workers*) , merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara karyawan dengan atasannya atau dengan karyawan lainnya, baik yang sama maupun yang berbeda jenis karyawannya. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu apabila memiliki rekan kerja yang ramah dan menyenangkan akan meningkatkan kepuasan kerja.

d. Promosi (*Promotion*) , yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan terbuka atau tidak terbuka . ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

e. Gaji (*Pay*), yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang karena pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil. Mempertimbangkan sejauh mana gaji yang diterima karyawan dirasakan adil. Jika gaji dipersepsikan didasarkan dengan tuntutan pada pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu, maka akan timbul kepuasan kerja. Aspek- aspek lain menurut Robbins ( 2003) yang terdapat dalam kepuasan kerja yaitu :

1. Kerja yang secara mental menantang, Kebanyakan Karyawan menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan

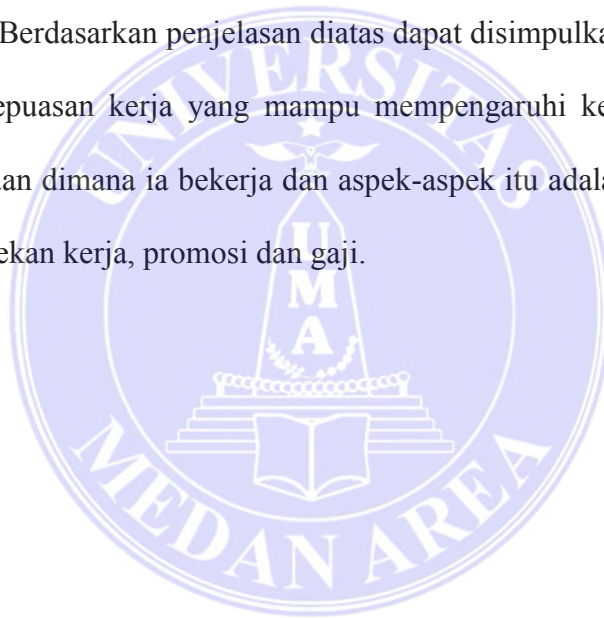
umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan [frustasi](#) dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Ganjaran yang pantas, Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, dan segaris dengan pengharapan mereka. Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan [individu](#), dan standar pengupahan [komunitas](#), kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Tetapi kunci yang manakutkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan; yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Serupa pula karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan.
3. Kondisi kerja yang mendukung, Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak eskترم (terlalu banyak atau sedikit).
4. Rekan kerja yang mendukung, Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekadar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan

karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat. Tetapi Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa banyak aspek-aspek kepuasan kerja yang mampu mempengaruhi kepuasan karyawan pada perusahaan dimana ia bekerja dan aspek-aspek itu adalah pekerjaan itu sendiri, atasan, rekan kerja, promosi dan gaji.



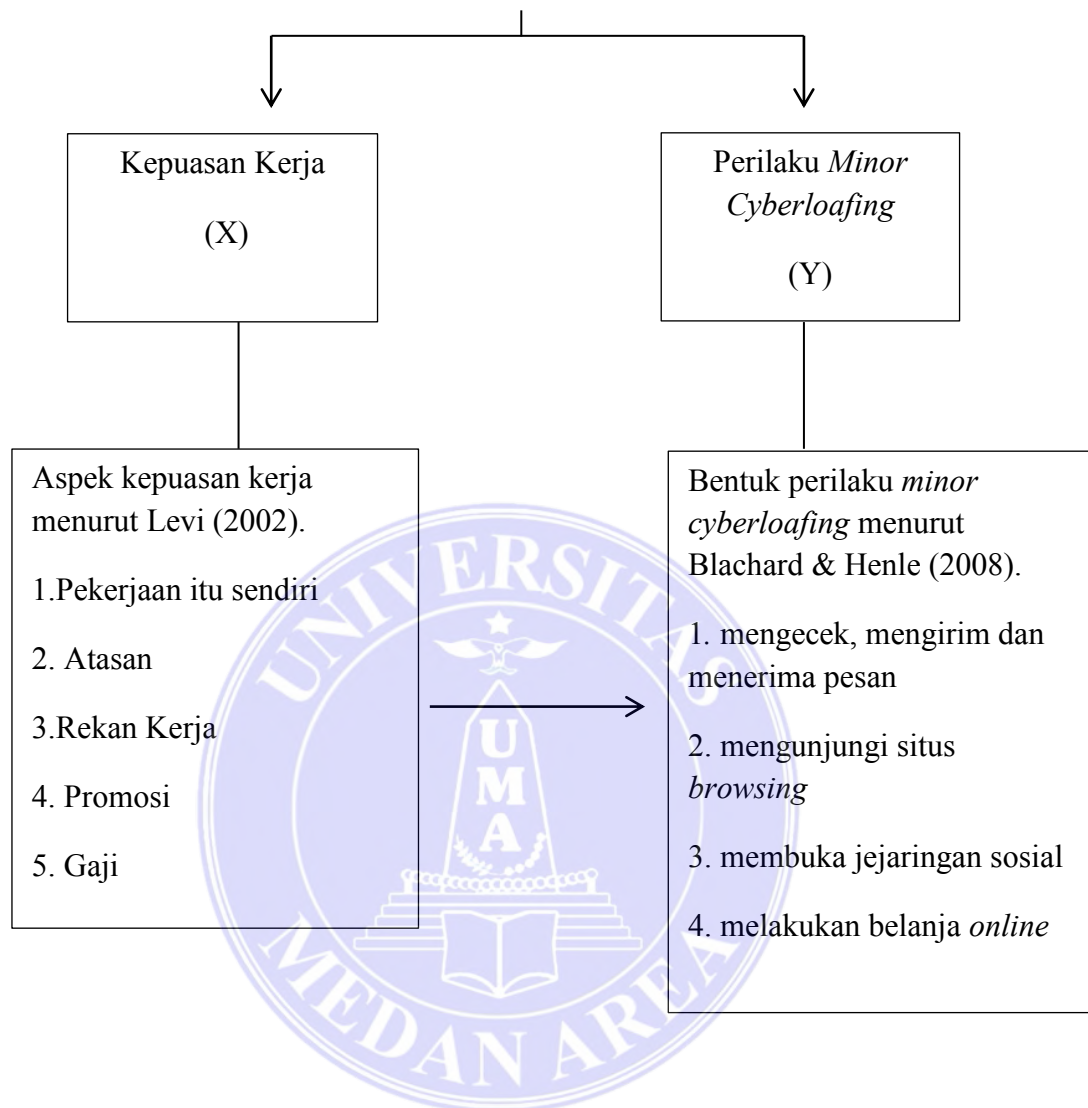
### **C. HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN PERILAKU *MINOR* *CYBERLOAFING***

Perilaku *minor cyberloafing* merupakan perilaku karyawan yang disengaja berupa penggunaan akses internet perusahaan untuk *browsing* situs-situs yang tidak berkaitan dengan pekerjaan ( Lim, 2002). Perilaku ini dilakukan selama jam kerja untuk kepentingan pribadi karyawan.

Galletta dan Polak (dalam Mulyana, 2014) mengemukakan bahwa kepuasan kerja cenderung meningkatkan penyalahgunaan internet karena pengguna kemungkinan akan terlepas dari aspek pekerjaan mereka dan terlibat dalam penyalahgunaan internet dengan mengganti kegiatan lainnya. Menurut Mulyana (2014), dari hasil analisis regresi sederhana, diperoleh hasil bahwa perilaku *cyberloafing* bukan disebabkan karena kepuasan kerja yang rendah. Namun, pada hasil pengujian hipotesis dan persamaan regresi ditemukan juga adanya hubungan antara perilaku *cyberloafing* dengan kepuasan kerja, sedangkan pengaruhnya tidak ada. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan lebih positif terhadap penyalahgunaan internet. Stanton (dalam Harahap, 2016) menemukan bahwa karyawan yang cenderung menjadi sangat puas adalah karyawan yang sering menyalahgunakan internet.

## E. KERANGKA BERFIKIR

Pegawai Kantor  
Camat Medan  
Barat



## F. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “kepuasan kerja berhubungan positif terhadap perilaku *minor cyberloafing*.” Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan, dengan asumsi dapat meningkatkan frekuensi perilaku *minor cyberloafing* yang dilakukan pegawai.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian adalah uraian tentang metode atau cara yang akan digunakan dalam suatu penelitian (Azwar, 2003). Pada bab ini akan diuraikan mengenai identifikasi variabel penelitian, definisi operasional variabel penelitian, populasi dan metode pengumpulan sample, metode pengambilan data dan metode analisis data.

##### **A. Tipe Penelitian**

Jenis penelitian pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dalam prosesnya banyak menggunakan angka-angka dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data. Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif korelasional. Penelitian korelasional merupakan penelitian dengan cara menjelaskan hubungan dari satu variabel dengan variabel yang lain. Penelitian korelasional bertujuan mendapatkan data sejauh mana variabel tertentu mempengaruhi atau memiliki hubungan dengan variabel yang lain.

##### **B. Identifikasi Masalah**

Identifikasi variabel adalah langkah penetapan variabel-variabel utama dalam penelitian dan penentuan fungsi dari masing-masing variabel. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah

- a. Variabel bebas : Kepuasan Kerja
- b. Variabel tergantung : Perilaku *Minor Cyberloafing*

##### **C. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik yang dapat diamati dari variabel tersebut (Azwar, 2010). Definisi operasional dari setiap variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

**1. Perilaku *Minor Cyberloafing***

Perilaku *minor cyberloafing* adalah perilaku karyawan yang menggunakan waktu kerjanya untuk mengecek, mengirim, dan menerima pesan melalui *email* pribadi, mengunjungi situs-situs umum seperti berita olahraga, keuangan, travel, dan selebritis, melakukan *update* pada jejaring sosial seperti *Facebook*, *Twitter*, *Path*, dan *Instagram*, serta melakukan belanja *online* untuk tujuan pribadi dan tidak berkaitan dengan pekerjaan dengan sumber daya yang berasal dari perusahaan (seperti jaringan internet, komputer atau laptop) ataupun milik pribadi (seperti *smartphone*, *tablet*, laptop, atau iPad yang sudah terkoneksi dengan internet). Penelitian ini meneliti dengan menggunakan salah satu tipe perilaku *cyberloafing* yaitu *minor cyberloafing*.

**2. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan emosi atau perasaan positif yang muncul dari persepsi karyawan mengenai pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan kerja merupakan respon emosional dan perasaan yang positif karyawan mengenai tugas/pekerjaan yang mereka kerjakan di tempat seseorang bekerja. Pada penelitian ini menggunakan aspek kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, atasan, rekan kerja, promosi dan gaji.

**D. Subjek Penelitian**

## 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Populasi yang dimaksud bukan hanya orang atau makhluk hidup, akan tetapi juga benda-benda alam lainnya. Melalui populasi ini, akan digali berbagai keterangan sesuai dengan masalah dan tujuan penelitian (Azwar, 2003). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Medan Barat yang melakukan perilaku *minor cyberloafing* sebanyak 40 orang

## 2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel dapat digunakan dalam suatu penelitian karena adanya pertimbangan efisiensi sumber daya. Sampel itu sendiri merupakan sebagian dari suatu populasi (Sugiyono, 2010). Menurut Chandra (dalam Simarmata, 2017), sampel adalah sebagian kecil populasi yang digunakan dalam uji untuk memperoleh informasi statistik mengenai keseluruhan populasi. Teknik sampling yang digunakan adalah *total sampling*, yang artinya jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiono, 2010). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang.

### **E. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dalam penelitian mempunyai tujuan untuk mengungkap fakta mengenai variabel yang akan diteliti. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui metode skala. Menurut Azwar (2012), skala psikologi adalah alat ukur yang mengukur aspek atau atribut psikologis melalui indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam item-item pertanyaan atau pernyataan. Menurut Azwar (2012), terdapat beberapa karakteristik skala psikologi, yaitu:

1. Stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkapkan atribut yang hendak diukur, melainkan mengungkap indikator perilaku dan atribut yang bersangkutan.
2. Satu skala psikologi hanya diperuntukkan guna mengungkap satu atribut tunggal.
3. Respon subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban benar atau salah.
4. Subjek biasanya tidak menyadari arah jawaban yang dikehendaki dan kesimpulan apa yang sesungguhnya diungkap oleh pertanyaan atau pernyataan tersebut.
5. Validitas skala psikologi lebih ditentukan oleh kejelasan konsep psikologi yang hendak diukur dan operasionalisasinya.

Dalam penelitian ini, akan digunakan dua macam skala, yaitu skala kepuasan kerja dan *minor cyberloafing* yaitu :

1. Skala perilaku *minor cyberloafing* disusun dengan menggunakan salah satu tipe perilaku *cyberloafing* dari Blanchard dan Henle (2008) yaitu:

*Minor Cyberloafing* merupakan perilaku karyawan yang menggunakan waktu kerjanya untuk mengecek, mengirim, dan menerima pesan melalui email pribadi, mengunjungi situs-situs umum seperti berita olahraga, keuangan, travel, dan selebritis, melakukan *update* pada jejaring sosial seperti *Facebook*, *Twitter*, *Path*, dan *Instagram*, serta melakukan belanja *online* untuk tujuan pribadi dan tidak berkaitan dengan pekerjaan dengan sumber daya yang berasal dari perusahaan (seperti jaringan internet, komputer atau laptop) ataupun milik pribadi (seperti *smartphone*, *tablet*, laptop, atau iPad yang sudah terkoneksi dengan internet). Dengan demikian, *minor cyberloafing* mirip dengan perilaku lain yang tidak sesuai dengan pekerjaan namun diberi toleransi.

Skala ini disusun dengan model skala *likert* yang terdiri dari pernyataan-pernyataan dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Adapun skala akan diungkap dengan skala likert dengan alternatif jawaban empat tingkat, yaitu : SS (Sangat Sering), S (Sering), TS (Tidak Sering), TSS (Tidak Sama Sekali). Penilaian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni “SS (Sangat Sering)” diberi nilai 4, “S (Sering)” diberi nilai 3, “TS (Tidak Sering)” akan diberi nilai 2, dan jawaban “TSS (Tidak Sama Sekali)” diberi nilai 1. Sedangkan untuk item *unfavourable* penilaiannya adalah SS (Sangat Sering)” diberi nilai 1, “S (Sering)” diberi nilai 2, “TS (Tidak Sering)” akan diberi nilai 3, dan jawaban “TSS (Tidak Sama

Sekali)” diberi nilai 4. Skor pada skala ini menunjukkan bahwa semakin tinggi skor yang diperoleh, maka semakin tinggi frekuensi *minor cyberloafing* yang dilakukan pegawai. Sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh menunjukkan semakin rendahnya frekuensi *minor cyberloafing* yang dilakukan pegawai.

## 2. Skala kepuasan kerja

Skala kepuasan kerja disusun dengan menggunakan aspek- aspek kepuasan kerja. Menurut Levi (2002), ada beberapa aspek- aspek kepuasan kerja yaitu :

- a. Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*)
- b. Atasan (*Supervision*)
- c. Rekan sekerja (*Woker*)
- d. Promosi (*Promotion*)
- e. Gaji (*Pay*)

Skala ini disusun dengan model skala *likert* yang terdiri dari pernyataan-pernyataan dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Adapun skala akan diungkap dengan skala likert dengan alternatif jawaban empat tingkat, yaitu : SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju). Penilaian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 4, “S (Setuju)” diberi nilai 3, “TS (Tidak Setuju)” akan diberi nilai 2, dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” akan diberi nilai 1. Sedangkan untuk item *unfavourable* penilaiannya adalah SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 1, “S (Setuju)” diberi nilai 2, “TS (Tidak Setuju)” akan diberi nilai 3, dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi

nilai 4. Skor pada skala ini menunjukkan bahwa semakin tinggi skor yang diperoleh, maka semakin tinggi frekuensi kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh menunjukkan semakin rendahnya frekuensi kepuasan kerja pegawai.

## Validitas dan Reabilitas dalam penelitian

### a. Validitas Alat Ukur

Sugiono (2009) mendefinisikan validitas tes atau validitas alat ukur adalah sejauh mana tes itu dapat mengukur apa yang akan diukur dalam penelitian. Untuk mengkaji validitas alat ukur dalam penelitian ini. Peneliti melihat alat ukur berdasarkan arah isi yang diukur yang disebut dengan validitas isi (*content validity*). Validitas isi menunjukkan sejauh mana item-item yang dilihat dari isinya dapat mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Validitas alat ukur diuji dengan menggunakan analisis faktor *confirmatory factor analysis* (CFA). Analisis faktor merupakan cara yang digunakan untuk mengidentifikasi variabel dasar atau faktor yang menerangkan pola hubungan dalam suatu himpunan variabel observasi. Selain itu analisis validitas yang digunakan adalah dengan melihat *nilai Corrected Item-Total Correlation* atau yang disebut dengan r-hitung. Kemudian nilai r-hitung dibandingkan dengan nilai r-tabel. Dengan asumsi jika nilai r-hitung  $>$  r-tabel, maka item valid, tetapi jika nilai r-hitung  $<$  r-tabel maka item tidak valid atau gugur. *Nilai Corrected Item-Total Correlation* diperoleh dengan menggunakan program SPSS versi 21.0 for Windows.

### b. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas mengacu pada konsistensi, keajegan, dan kepercayaan alat ukur. Secara empirik tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan melalui koefisien reliabilitas (Sugiyono, 2009). Pada prinsipnya, suatu alat ukur dikatakan reliabilitas apabila alat tersebut mampu menunjukkan sejauh mana pengukurannya memberi hasil yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama. Relatif sama berarti tetap ada toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil diantaranya hasil beberapa kali pengukuran. Bila perbedaan itu sangat besar dari waktu ke waktu maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya dan dikatakan tidak reliabilitas. Uji reliabilitas skala penelitian ini menggunakan pendekatan konsistensi internal, dimana tes dikenakan sekali saja pada sekelompok subyek. Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai dengan 1. Koefisien reabilitas yang semakin mendekat angka 1 menandakan semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya, koefisien yang semakin mendekati angka 0 berarti semakin rendah reabilitas yang dimiliki (Sugiyono, 2009). Teknik estimasi reliabilitas yang digunakan adalah teknik koefisien *alpha cronbach* dengan menggunakan program SPSS versi 21.0 for Windows.

## **F. Analisis Data**

Metode analisis data merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengolah data, menganalisa data hasil penelitian untuk diuji kebenarannya, kemudian akan diperoleh suatu kesimpulan dari penelitian tersebut. Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan perilaku *minor cyberloafing* adalah teknik *r Product Moment*,

dengan bantuan program *Computer statistical Package for Social Science (SPSS)*. Peneliti menggunakan metode analisis korelasi *r Product Moment* karena metode ini dipandang tepat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan kepuasan kerja dengan perilaku *cyberloafing* pada Pegawai Kantor Camat Medan Barat, dan untuk mengetahui arah hubungan antar variable tersebut beserta angka besaran untuk menunjukkan seberapa besar kontribusinya terhadap perilaku *minor cyberloafing*. Menurut Sugiyono (2009), analisis korelasi digunakan apabila peneliti ingin mengetahui bagaimana variabel terikat dapat diprediksikan melalui variabel bebas.

Dampak dari penggunaan analisis korelasi *r Product Moment* dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variabel terikat (*minor cyberloafing*) dapat dilakukan melalui menaikkan dan menurunkan keadaan variabel bebas (kepuasan kerja). Asumsi yang harus dipenuhi untuk melakukan analisis data dengan teknik analisis korelasi *r Product Moment* sederhana adalah :

- a. Uji normalitas, digunakan untuk mengkaji apakah data sampel dari populasi mengikuti suatu distribusi normal statistik (Sugiyono, 2009). Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan statistik uji *Kolmogorov-Smirnov Goodness*.
- b. Uji linearitas, merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linear tidaknya suatu distribusi data penelitian (Sugiyono, 2009). Bila skor F empirik lebih kecil dari pada F teoritik, berarti data yang diteliti berbentuk linear.

## DAFTAR PUSTAKA

- Antariksa, Y. (2012). 3 Alasan Penting Kenapa Akses Internet Harus Ditutup Selama Jam Kantor. [Online] [strategimanajemen.net](http://strategimanajemen.net). Diakses pada tanggal 03 Desember 2017.
- Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia 2016. *Saatnya Jadi Pokok Perhatian Pemerintah dan Industri* ( 2016,05 November). Buletin APJII, hal. 1
- Azwar, S. (2003). Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2010). Metode Penelitian (Cetakan X). Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2010). Penyusunan Skala Psikologi (Cetakan XIV). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Blanchard, A., & Henle, C. (2008). *Correlates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of Norms and External Locus of Control. Computers in Human Behavior*, 24, 1067-1084.
- Block , W. (2001). Cyberslacking, Business Ethic and Managerial Economics. *Journal of Bussines Ethics*.
- Garrett, R. Kelly and James N. Danziger (2008), “ Dissafection or Expected Outcomes : Understanding Personal Internet use During Work”, *Journal of Computer-Mediated Communication*, Vol. 13.
- Hartati, Srie (2013). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Politeknik Unggul LP3M (Layanan Pendidikan, Pengajaran dan Pelatihan Moral) Medan. Universitas Medan Area.
- Harahap, Fina Indira (2016). Hubungan Kontrol Diri Dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Karyawan PT. Infomedia Solusi Humanika Nusantara. Fakultas Psikologi. Universitas Medan Area.
- Henle, C. A & Kendharnath U . (2012). *Minor Cyberloafing in the Workplace*. Chapter 48. IGI Global.
- Henle, C. A & Kohut, G & Booth, R (2009). *Design electronic use policies to enhance employee perceptions of fairness and to reduce cyberloafing : an empirical test of justice theory. Computer is Human Behavior*. 25, 902-910.

- Internet World Stats (2017) . *Internet Usage Statistics and Population Stats*. (on-line). Diakses pada tanggal 29 Desember 2017 dari [www.internetworldstats.com/stats3.htm](http://www.internetworldstats.com/stats3.htm).
- Jex, S. M (2002). *Organizational Psychology*. New York : by John Wiley & Sons.
- Jewell & Siegall (1998). *Psikologi Industri dan Organisasi Modern*. Edisi 2. (Alih bahasa : Pudjaatmaka) . Jakarta : Arcan.
- LaRose, R. (2010), “ The problem of media habits” *Communication Theory*. Vol 20, pp. 194-222.
- Levi, 2002. Faktor- Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. (Online). Diakses pada tanggal 25 Mei 2018 dari <http://id.wikipedia.org/wiki/kepuasan-kerja>.
- Liberman, Benjamin and Gwendolyn Seidman, Katelyn Y.A. Mckenna, Laura E. Buffardi ( 2011), “Employee job attitudes and Organization Characteristics as Predictors of Cyberloafing”. *Computer in Human Behavior*, Vol 27.
- Lim, V. K. G. And Chen D. J. Q (2012). *Cyberloafing at the workplace : Gain or drain on work?*. Published in *Behavior & Informasi Technology*, 31, 343-353
- Lim, V. K. G. (2002). *The IT Way of Loafing on The Job: Cyberloafing, Neutralizing, and Organizational Justice*. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 675-694
- Lim, V. K. G & Teo, T. S. H. (2005). *Prevalence, Perceived Seriousness, Justification, and Regulation of Cyberloafing in Singapore: An Exploratory Study*. *Journal of Information and Management*, 42, 1081-1093.
- Mulyana, Anis Sarifatunnisa (2014). *Pengaruh Cyberloafing terhadap Perilaku Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Karyawan PT. Matoa Indonesia Digdaya*. Universitas Kristen Maranatha.
- Munandar, A.S (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi* : Bumi Aksara.
- Ozler, D. E., & Polat, G. (2012). *Cyberloafing Phenomenon in Organizations: Determinants and Impacts*. *International Journal of e-Business and eGovernment Studies*, 4(2), 1-15.
- Sakina, H (2016). *Pengguna Internet Terbanyak di Indonesia*. (on-line). Diakses pada tanggal 01 Desember 2017 dari [www.marsindonesia.com/articles/pengguna-internet-terbanyak-di-indonesia](http://www.marsindonesia.com/articles/pengguna-internet-terbanyak-di-indonesia).

- Sari, L ( 2013). Pengaruh Kontrol Diri Terhadap Perilaku *Cyberloafing* pada Pegawai Perpustakaan. Fakultas Psikologi USU.
- Simarmata, Theresia (2017). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai Rumah Sakit Umum Sundari Medan. Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Stanton, J. M. (2002). *Company profile of the frequent internet user*. Communications of the ACM, 45 (1), 55-59.
- Sugiyono (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Tresyagati. ( 2015). Hubungan Dimensi Kepribadian Big Five dengan Perilaku Minor *Cyberloafing*. Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara.
- Vitak, Jessica, Julia Crouse and Robert LaRose (2011), “ Personal Internet use at work: Understanding Cyberslacking”, *Computer in Human Behavior*, Vol 27.
- Weatherbee, T. G. (2009). Counterproductive Use of Technology at Work: Information and Communications Technologies and Cyberdeviancy. *Human Resource Management Review*, 20(1), 35-44.
- Wijono, S. (2010). Pengantar Industri dan Organisasi. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Widiartanto, Y. H. (2016). Pengguna Internet di Indonesia Capai 132 Juta. (online). Diakses pada tanggal 01 Desember 2017 dari [tekno.kompas.com/read/2016/24/15064727/2016.pengguna.internet.di.indonesia.132.juta](http://tekno.kompas.com/read/2016/24/15064727/2016.pengguna.internet.di.indonesia.132.juta).
- Woon, Irene M.Y and Loo Geok, Pee (2004), “ Behavior Factors Effecting Internet Abuse in the Workplace”, *Proceedings of the Third Annual Workshop on HCI Research in MIS*, Washington, D.C.

## LAMPIRAN A

### Skala Kepuasan Kerja dan Skala Perilaku *Minor Cyberloafing*



#### **SKALA ALAT UKUR MAHASISWA PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA**

Sehubungan dengan penelitian yang sedang saya lakukan, maka saya memohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi skala ini. Penelitian ini bertujuan untuk keperluan ilmiah dan tidak akan merugikan saudara. Jawaban yang diberikan saya jamin kerahasiaannya. Atas kesediaan dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

#### **Data Diri**

Nama (inisial) :

Usia :

Jeniskelamin :

### PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Skala ini terdiri dari dua bagian yaitu skala Kepuasan Kerja dan skala Perilaku *Minor Cyberloafing*. Bacalah masing-masing pernyataan dengan teliti dan jawablah dengan sejujurnya tanpa dipengaruhi oleh siapapun.

2. Skala ini bukan suatu tes, sehingga tidak ada jawaban yang BENAR atau SALAH.

3. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama. Kemudian berikan jawaban anda pada setiap pernyataan dengan memberi tanda (  $\checkmark$  ) pada salah satu pilihan yang tersedia. Adapun pilihan jawaban yang tersedia yaitu :

SS : Apabila pernyataannya **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan tersebut.

S : Apabila pernyataannya **SETUJU** dengan pernyataan tersebut.

TS : Apabila pernyataannya **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan tersebut.

STS : Apabila pernyataannya **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan tersebut.

**Mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan diri sendiri.**

**Selamat mengerjakan ☺**

### Contoh pengisian jawaban :

| No | Pertanyaan | Alternatif Jawaban |
|----|------------|--------------------|
|----|------------|--------------------|

|    |                                | SS | S | TS | STS |
|----|--------------------------------|----|---|----|-----|
| 1. | saya bersemangat dalam bekerja | √  |   |    |     |

Jika anda ingin mengganti jawaban, maka coretlah pada jawaban yang salah (  $\neq$  ) dan berikan tanda (  $\checkmark$  ) pada jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan diri anda.

Contoh penggantian jawaban :

No

Pertanyaan

Alternatif Jawaban

1. saya bersemangat dalam bekerja

| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
| ≠  |   |    | √   |

### SKALA I KEPUASAN KERJA

1. Keterampilan yang saya punya sesuai dengan Pekerjaan saya saat ini.

| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
|    |   |    |     |

2. Pekerjaan yang saya tekuni sekarang sangat Mudah saya kerjakan.

| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
|    |   |    |     |

3. Perusahaan ini membutuhkan keahlian yang Saya miliki.

| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
|    |   |    |     |

4. Pekerjaan yang saya tekuni sekarang tidak sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.

| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
|    |   |    |     |

5. Saya sering merasa kesulitan dengan pekerjaan yang terhadap pekerjaan yang saya lakoni.

| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
|    |   |    |     |

6. Perusahaan sering menunjuk saya, ketika ada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan saya.

|           |          |           |            |
|-----------|----------|-----------|------------|
| <b>SS</b> | <b>S</b> | <b>TS</b> | <b>STS</b> |
|-----------|----------|-----------|------------|

7. Keahlian yang saya miliki dianggap tidak Berharga di perusahaan ini.

|           |          |           |            |
|-----------|----------|-----------|------------|
| <b>SS</b> | <b>S</b> | <b>TS</b> | <b>STS</b> |
|-----------|----------|-----------|------------|

8. Atasan saya sering mengapresiasi pekerjaan yang saya lakukan selesai tepat pada waktunya.

|           |          |           |            |
|-----------|----------|-----------|------------|
| <b>SS</b> | <b>S</b> | <b>TS</b> | <b>STS</b> |
|-----------|----------|-----------|------------|

9. Perusahaan menganggap saya tidak bisa melakukan Apa- apa di perusahaan ini.

|           |          |           |            |
|-----------|----------|-----------|------------|
| <b>SS</b> | <b>S</b> | <b>TS</b> | <b>STS</b> |
|-----------|----------|-----------|------------|

10. Atasan saya sering memotivasi bawahannya untuk Semangat bekerja.

|           |          |           |            |
|-----------|----------|-----------|------------|
| <b>SS</b> | <b>S</b> | <b>TS</b> | <b>STS</b> |
|-----------|----------|-----------|------------|

11. Atasan saya bersikap acuh jika bawahannya merasa Kesulitan dengan pekerjaannya.

|           |          |           |            |
|-----------|----------|-----------|------------|
| <b>SS</b> | <b>S</b> | <b>TS</b> | <b>STS</b> |
|-----------|----------|-----------|------------|

12. Atasan saya sering mengajak bawahannya untuk Berdiskusi tentang pekerjaan.

|           |          |           |            |
|-----------|----------|-----------|------------|
| <b>SS</b> | <b>S</b> | <b>TS</b> | <b>STS</b> |
|-----------|----------|-----------|------------|

13. Atasan bersikap tidak peduli dengan kesulitan  
Yang dirasakan bawahannya.

| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
|    |   |    |     |

14. Setiap pengambilan keputusan di perusahaan,  
Atasan sering mengambil keputusannya sendiri.

| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
|    |   |    |     |

15. Saya senang bekerja, karena rekan kerja saya  
Sering membantu saat saya merasa kesulitan.

| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
|    |   |    |     |

16. Kesempatan naik jabatan sering didapatkan  
oleh karyawan berprestasi di perusahaan ini.

| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
|    |   |    |     |

17. Saya merasa semakin kesulitan ketika rekan  
kerja enggan membantu pekerjaan saya.

| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
|    |   |    |     |

18. Rekan kerja saya suka mengajak berdiskusi  
tentang pekerjaan yang kami lakoni.

| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
|    |   |    |     |

19. Prestasi yang saya lakukan tidak menjamin  
saya naik jabatan.

| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
|    |   |    |     |

20. Sikap rekan lain yang mementingkan  
diri sendiri sering menjadi kendala  
di pekerjaan saya.

| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
|    |   |    |     |

21. Bayaran yang saya terima sesuai dengan  
kebutuhan yang saya butuhkan.

|           |          |           |            |
|-----------|----------|-----------|------------|
| <b>SS</b> | <b>S</b> | <b>TS</b> | <b>STS</b> |
|-----------|----------|-----------|------------|

22. Bayaran yang saya terima sesuai dengan  
prestasi yang saya lakukan di perusahaan ini.

|           |          |           |            |
|-----------|----------|-----------|------------|
| <b>SS</b> | <b>S</b> | <b>TS</b> | <b>STS</b> |
|-----------|----------|-----------|------------|

23. Kebutuhan saya tidak sesuai dengan pemasukan  
yang saya dapatkan dari perusahaan.

|           |          |           |            |
|-----------|----------|-----------|------------|
| <b>SS</b> | <b>S</b> | <b>TS</b> | <b>STS</b> |
|-----------|----------|-----------|------------|

24. Bayaran yang saya terima adil sesuai dengan  
kinerja yang lakukan di perusahaan.

|           |          |           |            |
|-----------|----------|-----------|------------|
| <b>SS</b> | <b>S</b> | <b>TS</b> | <b>STS</b> |
|-----------|----------|-----------|------------|

25. Prestasi yang saya lakukan tidak menjamin  
bayaran yang sesuai dengan pekerjaan saya.

|           |          |           |            |
|-----------|----------|-----------|------------|
| <b>SS</b> | <b>S</b> | <b>TS</b> | <b>STS</b> |
|-----------|----------|-----------|------------|

26. Bayaran yang saya terima sesuai dengan  
tuntutan kerja dan resiko kerja di pekerjaan saya.

|           |          |           |            |
|-----------|----------|-----------|------------|
| <b>SS</b> | <b>S</b> | <b>TS</b> | <b>STS</b> |
|-----------|----------|-----------|------------|

27. Kinerja yang bagus tidak menjamin bayaran  
yang adil.

|           |          |           |            |
|-----------|----------|-----------|------------|
| <b>SS</b> | <b>S</b> | <b>TS</b> | <b>STS</b> |
|-----------|----------|-----------|------------|

28. Tuntutan kerja dan resiko kerja di perusahaan  
saya tidak menjamin saya mendapat bayaran

|           |          |           |            |
|-----------|----------|-----------|------------|
| <b>SS</b> | <b>S</b> | <b>TS</b> | <b>STS</b> |
|-----------|----------|-----------|------------|

yang adil.

29. Saya merasa keputusan untuk kenaikan jabatan

sesuai dengan kinerja karyawan- karyawan yang sudah bekerja menahun dan berprestasi.

|    |   |    |     |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|

30. Lamanya waktu bekerja di perusahaan ini tidak  
Menjamin kenaikan jabatan

|    |   |    |     |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|

**Mohon periksa kembali jawaban anda dan pastikan tidak ada pernyataan yang terlewatkan.**

**Terima Kasih ☺**

## **SKALA ALAT UKUR MAHASISWA PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA**

Sehubungan dengan penelitian yang sedang saya lakukan, maka saya memohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi skala ini. Penelitian ini bertujuan untuk keperluan ilmiah dan tidak akan merugikan saudara. Jawaban yang diberikan saya jamin kerahasiaannya. Atas kesediaan dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

### **Data Diri**

Nama (inisial) :

Usia :

Jenis kelamin :

### **PETUNJUK PENGISIAN SKALA**

1. Skala ini terdiri dari dua bagian yaitu skala Kepuasan Kerja dan skala Perilaku *Minor Cyberloafing*. Bacalah masing-masing pernyataan dengan teliti dan jawablah dengan sejujur-juurnya tanpa dipengaruhi oleh siapapun.

2. Skala ini bukan suatu tes, sehingga tidak ada jawaban yang BENAR atau SALAH.

3. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama. Kemudian berikan jawaban anda pada setiap pernyataan dengan memberi tanda (  $\checkmark$  ) pada salah satu pilihan yang tersedia. Adapun pilihan jawaban yang tersedia yaitu :

SS : Apabila pernyataannya **SANGAT SERING** anda lakukan.

S : Apabila pernyataannya **SERING** anda lakukan.

TS : Apabila pernyataannya **TIDAK SERING** anda lakukan.

TSS : Apabila pernyataannya **TIDAK SAMA SEKALI** anda lakukan.

**Mohon isi dengan jujur dan sesuai dengan diri anda sendiri.**

**Selamat Mengerjakan ☺**

**Contoh pengisian jawaban :**

| No | Pertanyaan | Alternatif Jawaban |  |  |  |
|----|------------|--------------------|--|--|--|
|----|------------|--------------------|--|--|--|

|    |                          |    |   |    |     |
|----|--------------------------|----|---|----|-----|
| 1. | saya sering bermain game | SS | S | TS | TSS |
|----|--------------------------|----|---|----|-----|

|              |   |    |     |
|--------------|---|----|-----|
| SS           | S | TS | TSS |
| $\checkmark$ |   |    |     |

Jika anda ingin mengganti jawaban, maka coretlah pada jawaban yang salah (  $\neq$  ) dan berikan tanda (  $\checkmark$  ) pada jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan diri anda.

**Contoh penggantian jawaban :**

| No | Pertanyaan | Alternatif Jawaban |  |  |  |
|----|------------|--------------------|--|--|--|
|----|------------|--------------------|--|--|--|

1. saya sering bermain game

| SS | S | TS | TSS |
|----|---|----|-----|
| ≠  |   |    | √   |

## **SKALA II PERILAKU MINOR CYBERLOAFING**

1. Saya sering membuka aplikasi *chatting* untuk membalas pesan dari teman dan pacar saya.

| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
|    |   |    |     |

2. Saya sering mengunjungi situs-situs berita tentang olahraga.

| SS | S | TS | STS |
|----|---|----|-----|
|    |   |    |     |

3. Saya sering mengecek aplikasi *chatting* pribadi saya, untuk tujuan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

| SS | S | TS | TSS |
|----|---|----|-----|
|    |   |    |     |

4. Saya sering mengunjungi situs-situs travel dalam negeri ataupun luar negeri

| SS | S | TS | TSS |
|----|---|----|-----|
|    |   |    |     |

5. Saya sering saling berbalas *chat* dengan teman pada Saat sedang bekerja.

| SS | S | TS | TSS |
|----|---|----|-----|
|    |   |    |     |

6. Saya sering melihat-lihat barang yang ada diaplikasi Online.

| SS | S | TS | TSS |
|----|---|----|-----|
|    |   |    |     |

7. Saya sering membuat status pada akun jejaringan Sosial.

|    |   |    |     |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | TSS |
|----|---|----|-----|

8. Saya sering kesal menerima pesan dari teman saya, Saat saya sedang bekerja.

|    |   |    |     |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | TSS |
|----|---|----|-----|

9. Saya sering membagikan semua yang saya lewati setiap hari ke media sosial.

|    |   |    |     |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | TSS |
|----|---|----|-----|

10. Mengecek pesan hanya akan membuang waktu saya

|    |   |    |     |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | TSS |
|----|---|----|-----|

11. Saya senang mengecek *timeline* di media sosial.

|    |   |    |     |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | TSS |
|----|---|----|-----|

12. Waktu saya tersita hanya untuk saling berbalas Pesan dengan teman saya.

|    |   |    |     |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | TSS |
|----|---|----|-----|

13. Berita- berita yang ada disitus *browsing* bukan hal yang penting untuk saya

|    |   |    |     |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | TSS |
|----|---|----|-----|

14. Saya sering menanyakan tentang status barang yangi ngin saya beli di situs *online shop*.

|    |   |    |     |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | TSS |
|----|---|----|-----|

15. Situs *browsing* olahraga dan travel tidak menjadi bagian dari waktu saya

|    |   |    |     |
|----|---|----|-----|
| SS | S | TS | TSS |
|----|---|----|-----|

16. Berbelanja diaplikasi *online*, selalu menjadi pilihan setiap saya ingin membeli barang.

|           |          |           |            |
|-----------|----------|-----------|------------|
| <b>SS</b> | <b>S</b> | <b>TS</b> | <b>TSS</b> |
|-----------|----------|-----------|------------|

17. Saya tidak suka melihat-lihat barang yang ada Diaplikasi online.

|           |          |           |            |
|-----------|----------|-----------|------------|
| <b>SS</b> | <b>S</b> | <b>TS</b> | <b>TSS</b> |
|-----------|----------|-----------|------------|

18. Mengecek media sosial menjadi kesenangan tersendiri untuk saya

|           |          |           |            |
|-----------|----------|-----------|------------|
| <b>SS</b> | <b>S</b> | <b>TS</b> | <b>TSS</b> |
|-----------|----------|-----------|------------|

19. Pekerjaan yang saya kerjakan tidak saya bagikan ke media sosial.

|           |          |           |            |
|-----------|----------|-----------|------------|
| <b>SS</b> | <b>S</b> | <b>TS</b> | <b>TSS</b> |
|-----------|----------|-----------|------------|

20. Aplikasi belanja *online* tidak menguntungkan untuk pekerjaan saya.

|           |          |           |            |
|-----------|----------|-----------|------------|
| <b>SS</b> | <b>S</b> | <b>TS</b> | <b>TSS</b> |
|-----------|----------|-----------|------------|

21. Membagikan cerita ke media sosial hanya akan Mengganggu pekerjaan saya.

|           |          |           |            |
|-----------|----------|-----------|------------|
| <b>SS</b> | <b>S</b> | <b>TS</b> | <b>TSS</b> |
|-----------|----------|-----------|------------|

22. Saya tidak suka mengecek media sosial karena menunda pekerjaan saya.

|           |          |           |            |
|-----------|----------|-----------|------------|
| <b>SS</b> | <b>S</b> | <b>TS</b> | <b>TSS</b> |
|-----------|----------|-----------|------------|

23. Aplikasi belanja onlinet tidak membantu saya ketika ingin berbelanja secara *online*.

|           |          |           |            |
|-----------|----------|-----------|------------|
| <b>SS</b> | <b>S</b> | <b>TS</b> | <b>TSS</b> |
|-----------|----------|-----------|------------|

24. Mengecek media sosial hanya akan menelantarkan pekerjaan yang harus saya kerjakan.

|           |          |           |            |
|-----------|----------|-----------|------------|
| <b>SS</b> | <b>S</b> | <b>TS</b> | <b>TSS</b> |
|-----------|----------|-----------|------------|

**Periksa kembali jawaban anda dan pastikan tidak ada pernyataan yang terlewatkan.**

**Terima Kasih ☺**



## LAMPIRAN B

# Data Kepuasan Kerja Sebelum dan Sesudah Uji Coba



Kepuasan kerja  
sebelum uji coba

|        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |      |
|--------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|------|
| Subjek | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 34 | SKOR |
| 1      | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 66   |
| 2      | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 1  | 3  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 64   |
| 3      | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3  | 2  | 2  | 1  | 2  | 3  | 1  | 3  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 3  | 1  | 3  | 3  | 63   |
| 4      | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 77   |
| 5      | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 77   |
| 6      | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 60   |
| 7      | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 61   |
| 8      | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2  | 2  | 3  | 1  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 1  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 1  | 3  | 3  | 69   |
| 9      | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  | 3  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 1  | 3  | 3  | 62   |
| 10     | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3  | 3  | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 1  | 3  | 3  | 3  | 1  | 1  | 2  | 3  | 1  | 2  | 2  | 62   |
| 11     | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 59   |
| 12     | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 1  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 1  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 75   |
| 13     | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 74   |
| 14     | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 70   |
| 15     | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 62   |
| 16     | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2  | 3  | 1  | 3  | 1  | 3  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 62   |
| 17     | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 64   |
| 18     | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 64   |
| 19     | 2 | 3 | 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  | 3  | 3  | 64   |
| 20     | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 1  | 3  | 3  | 4  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 4  | 3  | 3  | 1  | 3  | 81   |
| 21     | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 59   |
| 22     | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 75   |
| 23     | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  | 3  | 3  | 3  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 69   |
| 24     | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 1  | 3  | 2  | 3  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 2  | 2  | 2  | 75   |
| 25     | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 72   |
| 26     | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 60   |
| 27     | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3  | 2  | 1  | 3  | 2  | 1  | 2  | 1  | 2  | 1  | 2  | 3  | 2  | 3  | 1  | 3  | 2  | 1  | 2  | 2  | 62   |
| 28     | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 1  | 3  | 3  | 3  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 1  | 3  | 3  | 82   |
| 29     | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 1  | 1  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 1  | 1  | 54   |
| 30     | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2  | 2  | 3  | 1  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 3  | 3  | 1  | 2  | 3  | 4  | 4  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 65   |
| 31     | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2  | 1  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 56   |
| 32     | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3  | 1  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 67   |
| 33     | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3  | 1  | 4  | 3  | 3  | 3  | 2  | 1  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 4  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 77   |
| 34     | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1  | 3  | 3  | 2  | 3  | 1  | 1  | 1  | 1  | 3  | 2  | 2  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  | 1  | 1  | 1  | 1  | 54   |
| 35     | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 30   |
| 36     | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 59   |
| 37     | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 71   |
| 38     | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 1  | 2  | 2  | 59   |
| 39     | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 1  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 4  | 1  | 3  | 3  | 83   |
| 40     | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 1  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 1  | 3  | 3  | 83   |

Kepuasan kerja  
sesudah uji coba

|        | 1 | 2 | 3 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 14 | 15 | 16 | 18 | 19 | 20 | 22 | 23 | 25 | 26 | 27 | 29 |      |    |
|--------|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|------|----|
| Subjek | 1 | 2 | 3 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 14 | 15 | 16 | 19 | 20 | 21 | 23 | 24 | 26 | 27 | 28 | 30 | SKOR |    |
| 1      | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 50   | 50 |
| 2      | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 47   | 47 |
| 3      | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 1  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 1  | 2  | 3  | 3  | 46   | 46 |
| 4      | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 57   | 57 |
| 5      | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 55   | 55 |
| 6      | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 44   | 44 |
| 7      | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 45   | 45 |
| 8      | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 1  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 51   | 51 |
| 9      | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 3  | 46   | 46 |
| 10     | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  | 3  | 3  | 1  | 2  | 3  | 2  | 49   | 49 |
| 11     | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 45   | 45 |
| 12     | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 57   | 57 |
| 13     | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 55   | 55 |
| 14     | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 51   | 51 |
| 15     | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 45   | 45 |
| 16     | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2  | 3  | 1  | 1  | 3  | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 1  | 1  | 2  | 2  | 2  | 44   | 44 |
| 17     | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 1  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 47   | 47 |
| 18     | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 46   | 46 |
| 19     | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 47   | 47 |
| 20     | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 65   | 65 |
| 21     | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 44   | 44 |
| 22     | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 57   | 57 |
| 23     | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 54   | 54 |
| 24     | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 2  | 59   | 59 |
| 25     | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 54   | 54 |
| 26     | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 46   | 46 |
| 27     | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 1  | 1  | 2  | 1  | 3  | 2  | 1  | 3  | 2  | 2  | 46   | 46 |
| 28     | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 66   | 66 |
| 29     | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 1  | 2  | 1  | 1  | 2  | 2  | 3  | 1  | 38   | 38 |
| 30     | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 4  | 2  | 2  | 2  | 52   | 52 |
| 31     | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2  | 1  | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 1  | 2  | 1  | 2  | 2  | 41   | 41 |
| 32     | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3  | 1  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 1  | 2  | 1  | 2  | 2  | 47   | 47 |
| 33     | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3  | 1  | 4  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 2  | 2  | 59   | 59 |
| 34     | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1  | 3  | 3  | 3  | 1  | 1  | 1  | 3  | 2  | 1  | 3  | 3  | 3  | 1  | 1  | 40   | 40 |
| 35     | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 22   | 22 |
| 36     | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 43   | 43 |
| 37     | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 50   | 50 |
| 38     | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 44   | 44 |
| 39     | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 4  | 3  | 64   | 64 |
| 40     | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 66   | 66 |

LAMPIRAN C

DATA *MINOR CYBERLOAFING* SEBELUM DAN  
SESUDAH UJI COBA



Minor cyberloafing sebelum uji coba

| Subjek | ITEM |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    | SKOR |
|--------|------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|------|
|        | 1    | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 |      |
| 1      | 4    | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2  | 3  | 4  | 2  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 81   |
| 2      | 3    | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 66   |
| 3      | 4    | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2  | 4  | 4  | 2  | 4  | 4  | 1  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 84   |
| 4      | 3    | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 70   |
| 5      | 3    | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3  | 2  | 3  | 1  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 63   |
| 6      | 2    | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 52   |
| 7      | 3    | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 53   |
| 8      | 3    | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 57   |
| 9      | 2    | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 1  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 52   |
| 10     | 2    | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 55   |
| 11     | 2    | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 54   |
| 12     | 2    | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 58   |
| 13     | 3    | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 66   |
| 14     | 2    | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 56   |
| 15     | 2    | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 1  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 50   |
| 16     | 3    | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 67   |
| 17     | 2    | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 53   |
| 18     | 2    | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 56   |
| 19     | 2    | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 51   |
| 20     | 3    | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 68   |
| 21     | 2    | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4  | 2  | 2  | 4  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 53   |
| 22     | 3    | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 64   |
| 23     | 3    | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 61   |
| 24     | 3    | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 64   |
| 25     | 3    | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 1  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 62   |
| 26     | 2    | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 54   |
| 27     | 2    | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 54   |
| 28     | 3    | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 70   |
| 29     | 1    | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3  | 2  | 1  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 48   |
| 30     | 3    | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 58   |
| 31     | 2    | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3  | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 3  | 1  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 47   |
| 32     | 2    | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 51   |
| 33     | 2    | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 1  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 61   |
| 34     | 2    | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3  | 2  | 2  | 1  | 1  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 45   |
| 35     | 1    | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 4  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 2  | 1  | 2  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 31   |
| 36     | 2    | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  | 3  | 2  | 3  | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 50   |
| 37     | 2    | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 54   |
| 38     | 2    | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 53   |
| 39     | 3    | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2  | 2  | 3  | 4  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 66   |
| 40     | 3    | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 69   |

Minor cyberloafing sesudah uji  
coba

|        |  | ITEM |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |      |    |
|--------|--|------|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|------|----|
| Subjek |  | 1    | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 8 | 9 | 11 | 12 | 14 | 15 | 17 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | SKOR |    |
| 1      |  | 4    | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 68   | 68 |
| 2      |  | 3    | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 54   | 54 |
| 3      |  | 4    | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 73   | 73 |
| 4      |  | 3    | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 56   | 56 |
| 5      |  | 3    | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 50   | 50 |
| 6      |  | 2    | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 41   | 41 |
| 7      |  | 3    | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 40   | 40 |
| 8      |  | 3    | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 45   | 45 |
| 9      |  | 2    | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 40   | 40 |
| 10     |  | 2    | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 42   | 42 |
| 11     |  | 2    | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 40   | 40 |
| 12     |  | 2    | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 47   | 47 |
| 13     |  | 3    | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 53   | 53 |
| 14     |  | 2    | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 43   | 43 |
| 15     |  | 2    | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 38   | 38 |
| 16     |  | 3    | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  | 54   | 54 |
| 17     |  | 2    | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 40   | 40 |
| 18     |  | 2    | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 43   | 43 |
| 19     |  | 2    | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 40   | 40 |
| 20     |  | 3    | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 57   | 57 |
| 21     |  | 2    | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 38   | 38 |
| 22     |  | 3    | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 50   | 50 |
| 23     |  | 3    | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 47   | 47 |
| 24     |  | 3    | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 52   | 52 |
| 25     |  | 3    | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 50   | 50 |
| 26     |  | 2    | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 2  | 40   | 40 |
| 27     |  | 2    | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 40   | 40 |
| 28     |  | 3    | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 57   | 57 |
| 29     |  | 1    | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 34   | 34 |
| 30     |  | 3    | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 47   | 47 |
| 31     |  | 2    | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2  | 1  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 35   | 35 |
| 32     |  | 2    | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 40   | 40 |
| 33     |  | 2    | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 50   | 50 |
| 34     |  | 2    | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 34   | 34 |
| 35     |  | 1    | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 1  | 19   | 19 |
| 36     |  | 2    | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 1  | 2  | 2  | 2  | 2  | 36   | 36 |
| 37     |  | 2    | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 41   | 41 |
| 38     |  | 2    | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2  | 38   | 38 |
| 39     |  | 3    | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 52   | 52 |
| 40     |  | 3    | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 57   | 57 |



**LAMPIRAN D**  
**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala**  
**Penelitian**

**Reliability**  
**Scale: ALL VARIABLES**

**UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS KEPUASAN KERJA**

**Case Processing Summary**

|                             | N  | %     |
|-----------------------------|----|-------|
| Valid                       | 40 | 100,0 |
| Cases Excluded <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
| Total                       | 40 | 100,0 |

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

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,890             | 30         |

**Item-Total Statistics**

|     | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| S1  | 64,3250                    | 88,379                         | ,589                             | ,884                             |
| S2  | 64,2750                    | 87,897                         | ,520                             | ,885                             |
| S3  | 64,2750                    | 88,820                         | ,476                             | ,886                             |
| S4  | 64,3750                    | 91,984                         | ,190                             | ,892                             |
| S5  | 64,4500                    | 92,510                         | ,184                             | ,891                             |
| S6  | 64,3750                    | 86,651                         | ,486                             | ,886                             |
| S7  | 64,1750                    | 89,379                         | ,374                             | ,888                             |
| S8  | 64,2000                    | 88,626                         | ,549                             | ,885                             |
| S9  | 64,0750                    | 87,558                         | ,617                             | ,884                             |
| S10 | 63,9750                    | 88,435                         | ,492                             | ,886                             |
| S11 | 64,2750                    | 89,076                         | ,422                             | ,887                             |
| S12 | 64,2250                    | 88,076                         | ,564                             | ,885                             |
| S13 | 64,5500                    | 91,023                         | ,223                             | ,892                             |
| S14 | 64,2250                    | 87,512                         | ,616                             | ,884                             |
| S15 | 64,2250                    | 87,358                         | ,686                             | ,883                             |
| S16 | 64,2750                    | 86,051                         | ,636                             | ,883                             |

|     |         |        |      |      |
|-----|---------|--------|------|------|
| S17 | 64,5750 | 90,251 | ,287 | ,890 |
| S18 | 64,3500 | 87,567 | ,546 | ,885 |
| S19 | 64,3250 | 89,046 | ,523 | ,886 |
| S20 | 64,3250 | 87,917 | ,449 | ,887 |
| S21 | 64,4000 | 90,913 | ,266 | ,890 |
| S22 | 64,2750 | 86,871 | ,607 | ,883 |
| S23 | 64,2500 | 86,603 | ,619 | ,883 |
| S24 | 64,2000 | 91,087 | ,245 | ,891 |
| S25 | 64,3250 | 87,610 | ,427 | ,887 |
| S26 | 64,1750 | 87,943 | ,520 | ,885 |
| S27 | 64,1500 | 87,567 | ,546 | ,885 |
| S28 | 64,5750 | 91,687 | ,171 | ,893 |
| S29 | 64,3250 | 89,558 | ,472 | ,886 |
| S30 | 63,9750 | 92,794 | ,098 | ,895 |

**Reliability**  
**Scale: ALL VARIABLES**

### UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS PERILAKU *MINOR* CYBERLOAFING

**Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 40 | 100,0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 40 | 100,0 |

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

**Reliability Statistics**

|                  |            |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,937             | 24         |

**Item-Total Statistics**

|     | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale Variance if<br>Item Deleted | Corrected Item-<br>Total Correlation | Cronbach's Alpha<br>if Item Deleted |
|-----|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| S1  | 55,7250                       | 84,051                            | ,867                                 | ,930                                |
| S2  | 55,8500                       | 86,541                            | ,730                                 | ,932                                |
| S3  | 55,7250                       | 87,846                            | ,688                                 | ,933                                |
| S4  | 55,8000                       | 85,959                            | ,717                                 | ,932                                |
| S5  | 55,7250                       | 87,640                            | ,709                                 | ,933                                |
| S6  | 55,7250                       | 85,179                            | ,822                                 | ,931                                |
| S7  | 55,6750                       | 94,020                            | ,054                                 | ,943                                |
| S8  | 55,8250                       | 85,533                            | ,813                                 | ,931                                |
| S9  | 55,8250                       | 85,020                            | ,860                                 | ,931                                |
| S10 | 55,4250                       | 100,148                           | -,475                                | ,947                                |
| S11 | 55,8250                       | 86,353                            | ,797                                 | ,932                                |
| S12 | 55,7750                       | 83,922                            | ,835                                 | ,930                                |
| S13 | 55,8500                       | 94,131                            | ,049                                 | ,943                                |
| S14 | 55,8250                       | 83,789                            | ,911                                 | ,929                                |
| S15 | 55,9000                       | 86,349                            | ,770                                 | ,932                                |
| S16 | 55,5000                       | 95,692                            | -,066                                | ,943                                |
| S17 | 55,7000                       | 84,882                            | ,794                                 | ,931                                |
| S18 | 55,7750                       | 94,794                            | ,007                                 | ,943                                |
| S19 | 55,7750                       | 84,640                            | ,880                                 | ,930                                |
| S20 | 55,7250                       | 85,846                            | ,674                                 | ,933                                |
| S21 | 55,8500                       | 87,208                            | ,724                                 | ,933                                |
| S22 | 55,8250                       | 83,840                            | ,907                                 | ,930                                |
| S23 | 55,6750                       | 86,225                            | ,726                                 | ,932                                |
| S24 | 55,7250                       | 86,204                            | ,731                                 | ,932                                |



# LAMPIRAN E

## Hasil Uji Normalitas Sebaran Skala Penelitian

## UJI SEBARAN

### Descriptives

| Descriptive Statistics         |    |         |         |         |                |
|--------------------------------|----|---------|---------|---------|----------------|
|                                | N  | Minimum | Maximum | Mean    | Std. Deviation |
| Kepuasan.Kerja                 | 40 | 22,00   | 66,00   | 49,6000 | 8,49977        |
| Perilaku.Minor<br>cyberloafing | 40 | 19,00   | 73,00   | 45,5250 | 9,85273        |
| Valid N (listwise)             | 40 |         |         |         |                |

### NPar Tests

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                |                |
|------------------------------------|----------------|----------------|----------------|
|                                    |                | Kepuasan.Kerja | Perilaku.Minor |
| N                                  |                | 40             | 40             |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | 49,6000        | 45,5250        |
|                                    | Std. Deviation | 8,49977        | 9,85273        |
|                                    | Absolute       | ,145           | ,127           |
| Most Extreme Differences           | Positive       | ,145           | ,127           |
|                                    | Negative       | -,130          | -,098          |
| Kolmogorov-Smirnov Z               |                | ,918           | ,803           |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | ,368           | ,539           |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

# LAMPIRAN F

## Hasil Uji Linearitas Skala Penelitian



## UJI LINEARITAS

**Case Processing Summary**

|                                                  | Cases    |         |          |         |       |         |
|--------------------------------------------------|----------|---------|----------|---------|-------|---------|
|                                                  | Included |         | Excluded |         | Total |         |
|                                                  | N        | Percent | N        | Percent | N     | Percent |
| Perilaku.Minor<br>cyberloafing<br>Kepuasan.Kerja | 40       | 100,0%  | 0        | 0,0%    | 40    | 100,0%  |

**ANOVA Table**

|                                    |                |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig. |
|------------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Perilaku.Minor *<br>Kepuasan.Kerja | (Combined)     |                          | 2203,258       | 19 | 115,961     | 1,465  | ,202 |
|                                    | Between Groups | Linearity                | 1778,263       | 1  | 1778,263    | 22,471 | ,000 |
|                                    |                | Deviation from Linearity | 424,995        | 18 | 23,611      | ,298   | ,994 |
|                                    | Within Groups  |                          | 1582,717       | 20 | 79,136      |        |      |
|                                    | Total          |                          | 3785,975       | 39 |             |        |      |

**Measures of Association**

|                                    | R    | R Squared | Eta  | Eta Squared |
|------------------------------------|------|-----------|------|-------------|
| Perilaku.Minor *<br>Kepuasan.Kerja | ,685 | ,470      | ,763 | ,582        |

The logo of Universitas Medan Area is a circular emblem. It features a central shield with a star at the top, a book at the bottom, and a torch in the middle. The shield is flanked by two lions. The words "UNIVERSITAS" and "MEDAN AREA" are written in a circular path around the central emblem.

# LAMPIRAN G

## Uji Korelasi Skala Penelitian

## UJI KORELASI

**Descriptive Statistics**

|                                | Mean    | Std.<br>Deviation | N  |
|--------------------------------|---------|-------------------|----|
| Kepuasan.Kerja                 | 49,6000 | 8,49977           | 40 |
| Perilaku.Minor<br>cyberloafing | 45,5250 | 9,85273           | 40 |

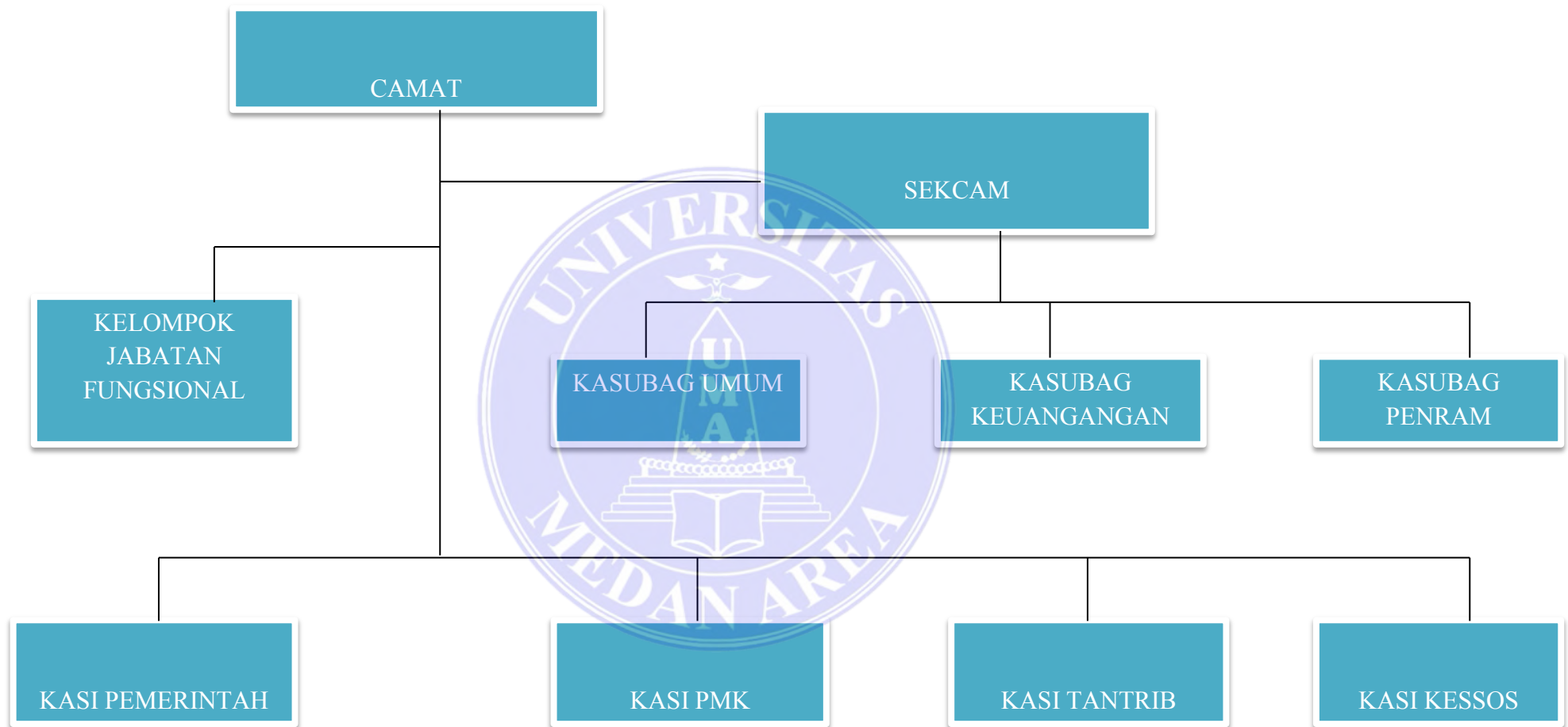
**Correlations**

|                |                     | Kepuasan.Kerja | Perilaku.Minor |
|----------------|---------------------|----------------|----------------|
| Kepuasan.Kerja | Pearson Correlation | 1              | ,685**         |
|                | Sig. (2-tailed)     |                | ,000           |
|                | N                   | 40             | 40             |
| Perilaku.Minor | Pearson Correlation | ,685**         | 1              |
|                | Sig. (2-tailed)     | ,000           |                |
|                | N                   | 40             | 40             |

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









**LAMPIRAN I**  
**Surat Keterangan Penelitian dan Surat**  
**Selesai Penelitian**



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223  
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122  
Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

Nomor : 1457/FPSI/01.10/VII/2018  
Lampiran : -  
Hal : Pengambilan Data

Medan, 31 Juli 2018

Yth, Kepala Pimpinan Kantor Camat Medan Barat  
Di  
Tempat

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

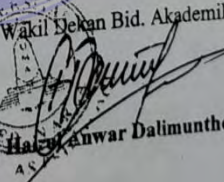
Nama : Conia Aspita Sari Sitepu  
NPM : 14 860 0274  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di Kantor Camat Medan Barat guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan perilaku Minor Cyberloafing pada pegawai Kantor Camat Medan Barat*".

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 Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

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

Wakil Dekan Bid. Akademik,  
  
Haryanto Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip





# BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN

Jalan Kapten Maulana Lubis Nomor 2 Medan Kode Pos 20112  
Telepon. (061) 4555693 Faks. (061) 4555693  
E-mail : balitbangmedan@yahoo.co.id. Website : balitbang.pemkomedan.go.id

## SURAT REKOMENDASI PENELITIAN

NOMOR : 070/1178/Balitbang/2018

Berdasarkan Surat Keputusan Walikota Medan Nomor : 57 Tahun 2001, Tanggal 11 November 2001 dan Peraturan Walikota Medan Nomor : 55 Tahun 2010, tanggal 10 September 2010 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan dan setelah membaca / memperhatikan surat Dari : Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Psikologi UMA Nomor: 1450/FPSI/01.10/VII/2018 Tanggal : 31 Juli 2018 Hal : Penugasan Data.

Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan dengan ini memberikan Surat Rekomendasi Penelitian Kepada :

Nama : Conia Aspita Sari Sitepu .  
NPM : 148600274.  
Prodi : Ilmu Psikologi.  
Judul Penelitian : Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Perilaku Minor Cyberloafing Pada Pegawai Kantor Camat Medan Barat.  
Lokasi : Kecamatan Medan Barat Kota Medan.  
Lamanya : 3 (tiga) bulan.  
Penanggung Jawab : Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Psikologi UMA.

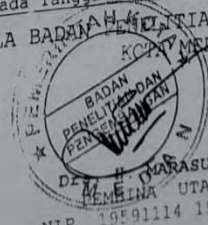
Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum melakukan Penelitian terlebih dahulu harus melapor kepada pimpinan Satuan Kerja Perangkat Daerah lokasi yang ditetapkan.
2. Mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di lokasi Penelitian.
3. Tidak dibenarkan melakukan Penelitian atau aktivitas lain di luar lokasi yang telah diizinkan.
4. Hasil penelitian diserahkan kepada Kepala Balitbang Kota Medan lambat launnya 2 ( dua ) bulan setelah penelitian .
5. Surat rekomendasi penelitian dinyatakan batal apabila peregang surat rekomendasi tidak mengindahkan ketentuan atau peraturan yang ditetapkan oleh Pemerintah Kota Medan.
6. Surat rekomendasi penelitian ini berlaku sejak tanggal dikeluarkan.

Demikian Surat ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Medan.  
Pada Tanggal : 03 Agustus 2018

KEPALA BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN  
KOTA MEDAN,



DEK. H. DARASUTAN, M.Pd  
PEMBAKUTAMA MEDAN  
NIP. 19591114 198403 1 000

Tembusan :

1. Walikota Medan (sebagai Laporan).
2. Camat Medan Barat Kota Medan.
3. Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Psikologi UMA.
4. Yang Bersangkutan.
5. Bertinggal.



PEMERINTAH KOTA MEDAN  
**KECAMATAN MEDAN BARAT**

Jalan Budi Pembangunan No.1 Medan - 20116 - Telp. 061 - 6623885

**SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN**  
No.070 / 1126

Berdasarkan Surat Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan Nomor 070/1178/Balitbang/2018 tanggal 03 Agustus 2018 tentang Surat Rekomendasi Penelitian atas nama **CONIA ASPITA SARI SITEPU**, dengan ini Camat Medan Barat menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : CONIA ASPITA SARI SITEPU  
NPM : 148600274  
Prodi : Ilmu Psikologi  
Lokasi : Kecamatan Medan Barat Kota Medan  
Judul : Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Perilaku Minor  
Cyberloafing Pada Pegawai Kantor Camat Medan Barat  
Lama Penelitian : 3 (tiga) bulan  
Penanggung Jawab : Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Psikologi UMA  
telah selesai melaksanakan Penelitian di Kecamatan Medan Barat Kota Medan.

Demikian surat ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Medan  
Pada Tanggal : 08 Agustus 2018  
An. CAMAT MEDAN BARAT

REKOR  
KEMERINTAH  
Kecamatan  
DEPT. KULTUR A. NST, SSTP, MSP  
PENATA Tk. I  
NIK 19821222200112 1 001  
E D A

Tembusan :

1. Yth. Kepala Balitbang Kota Medan;
2. Yth. Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Psikologi UMA;
3. Yang bersangkutan;
4. Peringgal;

