

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN PERILAKU
CYBERLOAFING PADA KARYAWAN PT. PRIMA KENCANA
ADV**

SKRIPSI

OLEH:

FEBBY INDRIYANI LUBIS
198600357



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

**UNIVERSITAS MEDAN AREA MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 30/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)30/10/23

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN PERILAKU
CYBERLOAFING PADA KARYAWAN PT. PRIMA KENCANA
ADV**

SKRIPSI

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



Oleh :

FEBBY INDRIYANI LUBIS
198600357

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

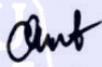
Document Accepted 30/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)30/10/23

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Iklim Organisasi Dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada
Karyawan PT. Prima Kencana ADV
Nama : Febby Indriyani Lubis
NPM : 198600357
Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing


Anzri Tri Lestari Parba, S.Psi, M.Psi
Pembimbing


Prof. Hasnuddin, Ph.D
Dekan


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

Tanggal disetujui : 26 September 2023

HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS

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

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

Medan, 26 September 2023



Febby Indriyani Lubis
Febby Indriyani Lubis
198600357

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

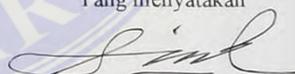
Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Febby Indriyani Lubis
NPM : 19.860.0357
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan
Yang menyatakan



(Febby Indriyani Lubis)
198600357

HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN PERILAKU CYBERLOAFING PADA KARYAWAN PT. PRIMA KENCANA ADV

FEBBY INDRIYANI LUBIS 198600357

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Iklim Organisasi dengan perilaku Cyberloafing pada Karyawan PT Prima Kencana Adv. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan negatif antara variabel iklim organisasi dan cyberloafing. Hal ini diasumsikan bahwa semakin baik iklim organisasi maka semakin rendah cyberloafing. Sebaliknya jika semakin buruk iklim organisasi maka semakin tinggi perilaku cyberloafing. Sampel pada penelitian ini sebanyak 57 karyawan PT. Prima Kencana Adv dan menggunakan teknik pengambilan sampel Total Sampling. Metode pengumpulan data menggunakan Skala Iklim Organisasi dan Skala Cyberloafing. Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi *product moment*, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negatif antara Iklim Organisasi dengan Cyberloafing pada karyawan PT Prima Kencana Adv. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = -0,724$, dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,05$. Koefisien determinan (r^2) = 0,524. Ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berdistribusi sebesar 52,4% terhadap cyberloafing sehingga hipotesis penelitian ini dinyatakan diterima. Berdasarkan hasil uji mean dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi tergolong rendah dengan nilai hipotetik sebesar 60 dan nilai empirik sebesar 48,89. Selanjutnya *cyberloafing* tergolong sedang dengan nilai hipotetik sebesar 57,5 dan empiric sebesar 57,64.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Perilaku Cyberloafing, Karyawan.

**THE CORELLATION ORGANIZATIONAL CLIMATE
RELATIONSHIP WITH CYBERLOAFING BEHAVIOR OF
EMPLOYEES PT. PRIMA KENCANA ADV**

FEBBY INDRIYANI LUBIS

198600357

ABSTRACT

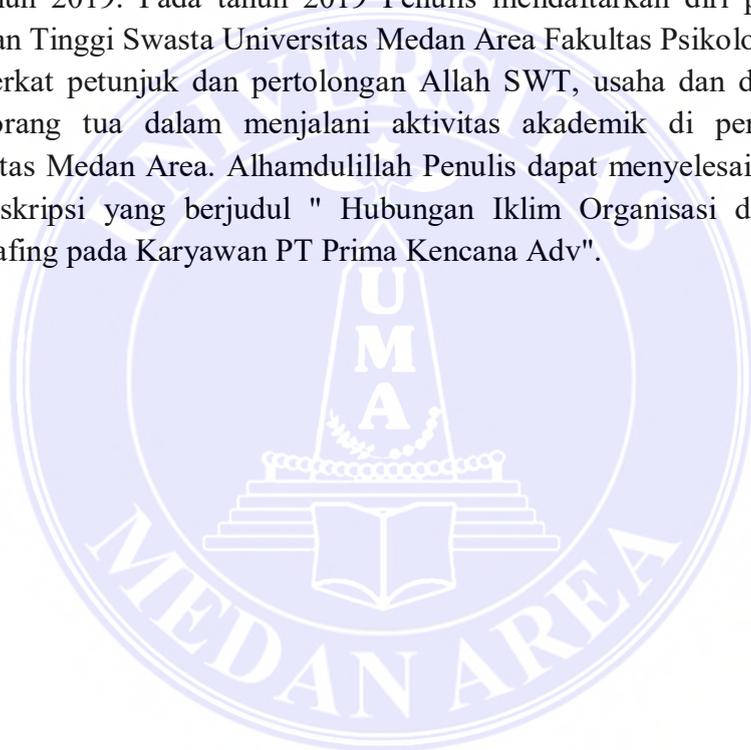
This study aims to determine the relationship between organizational climate and cyberloafing behavior among employees of PT Prima Kencana Adv. This study uses a quantitative approach. The hypothesis put forward is that there is a negative relationship between organizational climate variables and cyberloafing. It is assumed that the better the organizational climate, the lower the cyberloafing. Conversely, the worse the organizational climate, the higher the cyberloafing behavior. The sample in this study were 57 employees of PT. Prima Kencana Adv and using Total Sampling technique. The data collection method uses the Organizational Climate Scale and the Cyberloafing Scale. Based on the calculation results of product moment correlation analysis, it can be seen that there is a negative relationship between Organizational Climate and Cyberloafing for employees of PT Prima Kencana Adv. This result is proven by the correlation coefficient $r_{xy} = -0.724$, with a significance of $p = 0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (r^2) = 0.524. This shows that organizational climate has a distribution of 52.4% towards cyberloafing so that the research hypothesis is declared accepted. Based on the mean test results, it can be concluded that the organizational climate is classified as low with a hypothetical value of 60 and an empirical value of 48.89. Furthermore, cyberloafing is classified as moderate with a hypothetical value of 57.5 and an empirical value of 57.64.

Keywords: *Organizational Climate, Cyberloafing Behavior, Employee.*

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Febby Indriyani Lubis lahir di kota Medan. Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 02 Juli 2002. Penulis lahir dengan pasangan Indra Bongsu S Lubis dan Sri Andriani, dan merupakan anak terakhir dari tiga bersaudara yakni, Siti Anissa Syafira Lubis, S. Psi dan M. Fachriza Dachnial Lubis. Pada tahun 2007 penulis masuk Sekolah Dasar Pesantren YPMA Medan dan lulus pada tahun 2013. Kemudian melanjutkan sekolah tingkat pertama pada tahun yang sama di SMP Hassanudin Medan dan lulus tiga tahun kemudian pada tahun 2016. Selanjutnya masuk pada sekolah menengah atas di SMA Brigjend Katamso Medan dan lulus pada tahun 2019. Pada tahun 2019 Penulis mendaftarkan diri pada salah satu Perguruan Tinggi Swasta Universitas Medan Area Fakultas Psikologi.

Berkat petunjuk dan pertolongan Allah SWT, usaha dan disertai doa dan kedua orang tua dalam menjalani aktivitas akademik di perguruan Tinggi Universitas Medan Area. Alhamdulillah Penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan skripsi yang berjudul " Hubungan Iklim Organisasi dengan Perilaku Cyberloafing pada Karyawan PT Prima Kencana Adv".



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat rahmat dan karuniaNya kepada penulis sampai dengan saat ini penulis masih diberikan kesehatan serta semangat yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan karya ilmiah ini, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh kelulusan sarjana Psikologi Fakultas Universitas Medan Area karya tulis ilmiah ini berjudul **“HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN PERILAKU CYBERLOAFING PADA KARYAWAN PT. PRIMA KENCANA ADV”** Penulis banyak menerima bimbingan, petunjuk dan bantuan serta dorongan dari berbagai pihak baik yang bersifat moral maupun material. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Anggi Tri Lestari Purba, S.Psi. M.Psi. Selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan kemudahan dalam proses bimbingan, yang tidak sulit untuk dijumpai dan selalu sabar, menunggu dan merespon pesan penulis. Terimakasih untuk waktu, bimbingan dan arahan yang ibu berikan kepada saya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Kepada kedua orang tua yang tercinta yaitu Ayah saya Indra Bongsu S Lubis dan Ibu saya Sri Andriani yang selama ini telah membantu penulis dalam bentuk perhatian, kasih sayang, semangat serta doa yang tidak henti-hentinya mengalir demi kelancaran dan kesuksesan penulis agar kelak dapat berguna bagi Nusa dan Bangsa dan Agama.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat mendidik dan membangun sangat penulis harapkan sehingga skripsi ini menjadi lebih baik. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Medan, 26 September 2023

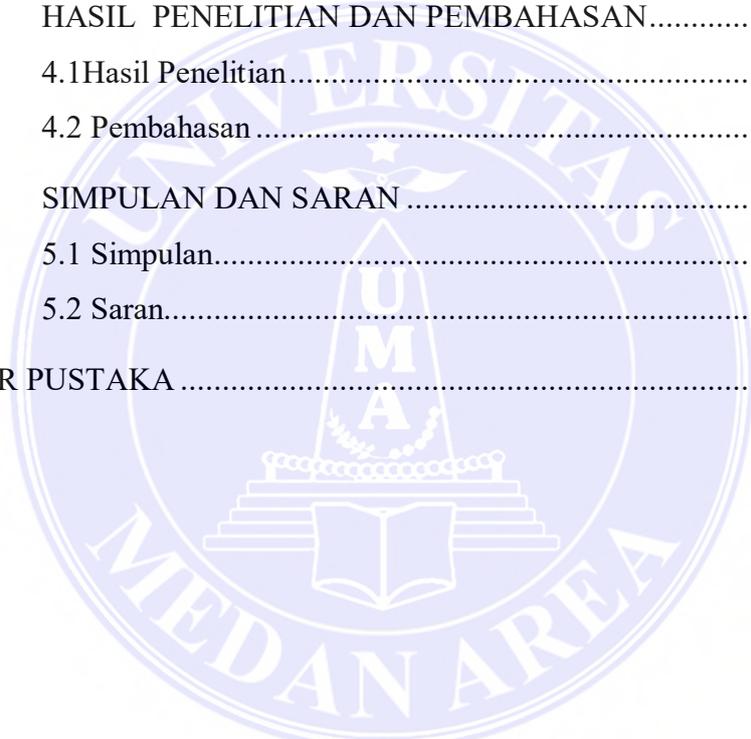
Febby Indriyani Lubis

198600357

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI.....	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Hipotesis.....	9
1.5 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 <i>Cyberloafing</i>	11
2.1.1 Pengertian <i>Cyberloafing</i>	11
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Cyberloafing</i>	13
2.1.3 Aspek – Aspek <i>Cyberloafing</i>	16
2.1.4 Ciri - Ciri <i>Cyberloafing</i>	18
2.2 Iklim Organisasi.....	19
2.2.1 Pengertian Iklim Organisasi.....	19
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi.....	21
2.2.3 Aspek – Aspek Iklim Organisasi.....	23
2.3 Karyawan.....	26
2.4 Hubungan Iklim Organisasi Dengan <i>Cyberloafing</i>	27
2.5 Kerangka Konseptual.....	29

BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	30
	3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	30
	3.2 Bahan dan Alat	30
	3.3 Metodologi Penelitian	31
	3.4 Populasi dan Sampel Penelitian.....	32
	3.5 Prosedur Kerja	32
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
	4.1 Hasil Penelitian.....	39
	4.2 Pembahasan	44
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	48
	5.1 Simpulan.....	48
	5.2 Saran.....	48
DAFTAR PUSTAKA	50



DAFTAR TABEL

1. Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Iklim Organisasi Sebelum Uji Validitas.....	34
2. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala <i>Cyberloafing</i> Sebelum Uji Validitas	34
3. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala <i>Cyberloafing</i> Sebelum Uji Validitas	39
4. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala <i>Cyberloafing</i> Sebelum Uji Validitas	40
5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	41
6. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan	41
7. Rangkuman Analisa Korelasi <i>r Product Moment</i>	42
8. Hasil Perhitungan Nilai Rata – Rata Hipotetik dan Nilai Rata – Rata Empirik	43

BAB I

PENDAHULUAN

1. 1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia khususnya perilaku sumberdaya manusia dalam bekerja. Dalam menyelesaikan pekerjaan dibutuhkan bantuan teknologi khususnya perusahaan dibidang periklanan.

Teknologi telah menjadi bagian yang tak terpisahkan dari kehidupan kerja seseorang. Salah satu teknologi yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap fasilitas kantor adalah internet. Internet telah memengaruhi cara perusahaan beroperasi dengan memberikan komunikasi sesegera mungkin dan meningkatkan akses informasi. Dimana internet dapat memberikan kemampuan untuk mengurangi biaya, dan lebih efektif dalam memasarkan barang dan jasa (Lieberman, Seidman, McKenna, & Buffardi, 2011).

Internet telah merubah cara perusahaan dalam aktivitasnya dengan menawarkan komunikasi yang cepat dan meningkatkan akses dan distribusi informasi (Blanchard, 2008). Namun di samping terdapat manfaat yang diperoleh, internet juga mempunyai dampak negatif bagi perusahaan. Selain karyawan yang bekerja menggunakan internet, juga dapat melalaikan tugas dan kewajibannya, sebagai contoh karyawan yang dapat mengakses internet saat bekerja pada waktu

jam kerja dengan tujuan bukan untuk kepentingan perusahaan melainkan untuk menghindari tugas dan menghilangkan rasa kebosanan. Hal tersebut merupakan perilaku *cyberloafing*.

Internet memberikan dampak positif guna membantu produktivitas pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Namun tidak menutup kemungkinan hal tersebut bisa dimanfaatkan para pegawai untuk melakukan perilaku yang tidak berkaitan dengan *job desk*. Perilaku tersebut merupakan perilaku *cyberloafing*, yaitu perilaku pegawai dalam penggunaan internet selama jam kantor dan aktivitas tersebut tidak ada kaitannya dengan pekerjaan (Abid Muhtarom, 2021).

Cyberloafing merupakan sebuah tindakan penggunaan perangkat elektronik ditempat kerja yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaannya. Hal ini merupakan cara yang paling umum digunakan seorang karyawan untuk membuang waktu di tempat kerja (Askew, 2012). *Cyberloafing* juga diartikan sebagai aktivitas menggunakan internet yang tidak terkait dengan pekerjaan serta tersebar luas di tempat kerja. Kebanyakan penelitian menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* mempunyai konsekuensi negatif bagi karyawan dan organisasi (Wu, 2020). Perilaku ini dapat membahayakan organisasi karena dapat menimbulkan lebih banyak dampak negatif daripada dampak positifnya. Organisasi memerlukan strategi yang baik agar karyawan tetap dapat bekerja dengan memanfaatkan internet guna menunjang kelancaran tugas-tugas yang diberikan, serta meminimalisir perilaku *cyberloafing* yang dapat timbul sewaktu-waktu.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Abidin (2014) mengenai *cyberloafing* pada karyawan bahwa tindakan ini sengaja dilakukan oleh karyawan untuk

melakukan aktivitas yang tidak berhubungan dengan pekerjaan saat menggunakan akses internet milik perusahaan. Menurut (Ardilasari, 2017) dampak positif *Cyberloafing* juga memiliki seperti meningkatkan kreativitas, menambah kebahagiaan dan juga menekan stres kerja. Sebaiknya jika karyawan ingin melakukan *Cyberloafing* agar bisa memperhatikan batasan waktu, situasi yang tepat dan juga mengakses hal-hal yang bermanfaat seperti mengarah pada proses pembelajaran yang akan berguna bagi organisasi sehingga dampak penggunaan *Cyberloafing* bisa berpengaruh positif di tempat kerja.

Adapun ciri-ciri karyawan yang melakukan *cyberloafing* menurut (Anandarajan, 2013) yaitu: mengakses situs yang terkait dengan olahraga, mengakses situs yang terkait dengan investasi, mengakses situs yang terkait dengan hiburan, mengakses situs berita umum, mengakses situs yang tidak terkait dengan pekerjaan, mengunduh informasi yang tidak terkait dengan pekerjaan, berbelanja untuk kepentingan pribadi, mengakses situs dewasa, memeriksa dan mengirim surat elektronik yang tidak terkait dengan pekerjaan, bermain dan mengunduh game online, memposting pesan yang tidak terkait dengan pekerjaan, menggunakan internet untuk mendapatkan penghasilan tambahan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Prima Kencana Adv, salah satu perusahaan yang ini bergerak di bidang promosi dan penjualan iklan berupa reklame, billboard dan iklan berjalan. Adapun berdasarkan data dari kabag bahwa data dari kabag menjelaskan salah satu *jobdesk* yang sering menggunakan internet adalah bagian SEO, CD, AE dan bagian SEM. Adapun tugas dari SEO adalah membuat agar laman web klien muncul pada halaman awal *Google*, sedangkan tugas SEM adalah

memasarkan website klien di mesin pencarian seperti Google. Biasanya iklan tersebut akan langsung menysasar para calon pembeli dengan menyesuaikan keyword pencarian. Dimana karyawan membutuhkan internet sebagai salah satu sarana dalam menyelesaikan pekerjaan. *Creative Director* bisa dikatakan adalah kepala dari divisi kreatif. *Creative Director* bertanggung jawab untuk memikirkan strategi kreatif yang masih sesuai dengan kemauan klien. *Creative Director* dituntut untuk bisa mengayomi divisi kreatif dan dituntut untuk selalu memiliki hubungan baik dengan klien. *Account Executive* wajib mengetahui keinginan dari klien dan mengomunikasikannya kepada perusahaan *agency* tempat *Account Executive* tersebut berkerja. Setelah itu *Account Executive* harus mengomunikasikan kembali ide-ide kreatif apa yang ditawarkan oleh *agency* kepada klien.

Adapun dampak dari perilaku *Cyberloafing* seperti produktivitas menurun karena jam kerja dipakai untuk menggunakan internet secara pribadi sehingga karyawan sulit untuk menyelesaikan deadline yang diberikan. Pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan output. Sehingga kualitas kerja dan visi misi tidak tercapai.

Berdasarkan hasil observasi, dalam melaksanakan pekerjaan karyawan menggunakan internet tanpa batas atau aturan pemakaian karena perusahaan ini sendiri menggunakan internet untuk melaksanakan perkerjaan, akan tetapi terkadang karyawan menyalahgunakan hal tersebut untuk kesenangan pribadi. Beberapa karyawan yang mengaku sering membuka facebook (bagi yang senang bermain facebook karena lebih mudah mencari teman lama) dan bermain game

online pada saat jam kerja, Sebagian pegawai mengaku sering membuka youtube ketika jam kerja, dan beberapa pegawai mengaku sering bekerja sambil streaming musik. Hal ini dapat mempengaruhi kualitas kerja, konsentrasi dalam bekerja, dan kurang terjalin komunikasi antar rekan kerja.

Sedangkan beberapa karyawan yang lain mengaku mengakses internet setiap selesai jam makan siang dan kebanyakan kegiatan yang dilakukan menggunakan internet tersebut adalah untuk mencari berita-berita yang sedang terjadi ataupun informasi- informasi tambahan untuk memenuhi keingintahuan mereka sendiri, mengakses media sosial maupun chatting online, atau browsing situs-situs di internet untuk menghilangkan rasa bosan di kantor. Karyawan mengatakan melakukan hal tersebut karena untuk kepentingan pribadi dan berdampak menjadi penundaan kerjakerja karna tidak adanya pengawasan bagi mereka yang menggunakan internet secara berlebihan.

Berdasarkan observasi lebih lanjut peneliti menemukan bahwa di komputer tersebut terinstal aplikasi untuk chatting yaitu *WhatsApp telegram, messenger, intagram* dan di beberapa ruang chat yang ada bukan hanya terdapat percakapan yang berhubungan dengan pekerjaan, tetapi terdapat pula percakapan pribadi karyawan dengan beberapa teman mereka. Tidak semua karyawan dapat memanfaatkan fasilitas internet untuk hal-hal positif seperti pada contoh diatas, beberapa karyawan justru mengakses internet di jam kerja hanya untuk kesenangan dan keuntungan pribadinya. Berdasarkan observasi di atas ditemukan sebagian karyawan yang melakukan *cyberloafing*.

Karyawan terlihat bermain game pada saat jam kerja dan mereka melakukan hal itu bersama dengan temannya. Selain itu juga karyawan sengaja bermain sosial media dan saling memberikan komentar. Berdasarkan wawancara dapat disimpulkan bahwa perilaku *cyberloafing* benar terjadi pada karyawan PT. Prima Kencana Adv seperti: membalas chat /pesan obrolan pribadi, belanja online, menonton live, hingga bermain game online. Ketika perilaku *cyberloafing* dilakukan untuk relaksasi dan menghilangkan kepenatan bekerja maka perilaku *cyberloafing* tidak menjadi ancaman bagi perusahaan.

Cyberloafing terdiri dari mengirim atau menerima email pribadi saat bekerja seperti berita utama dan situs internet finansial dan *shopping online*. *Cyberloafing* serius terdiri dari mengunjungi situs internet dewasa, memantau situs internet milik pribadi dan berinteraksi dengan orang lain melalui chat rooms, blog, dan iklan personal, bermain permainan online dan mengunduh musik. Berdasarkan survey yang dilakukan oleh SurfWatch (Lim, 2002) menunjukkan bahwa 84% karyawan berkirim email untuk kepentingan pribadi dan 90% karyawan mengakses internet hanya untuk rekreasi dan kesenangan pribadi. Hal ini mengakibatkan penurunan produktifitas hingga sebesar 30 hingga 40 persen.

Sebaliknya, perilaku *cyberloafing* dapat merugikan perusahaan ketika karyawan menyampingkan pekerjaan dan kewajibannya akibat terlalu fokus melakukan *cyberloafing*. Dapat dikatakan karyawan di PT. Prima Kencana melakukan *cyberloafing*. Karyawan merasa melakukan *cyberloafing* karena adanya

kesempatan pada saat bekerja. Hal ini membuat *cyberloafing* terus-menerus dilakukan karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *cyberloafing* menurut (Achua & Lussier, 2019) adalah iklim organisasi. Hal ini di dukung penelitian yang dilakukan oleh (Achua & Lussier, 2019) hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan iklim organisasi terhadap frekuensi perilaku *cyberloafing*. Iklim organisasi diartikan sebagai persepsi dari pegawai mengenai lingkungan kerja di organisasi. (Indrasari, 2015) memaparkan bahwa iklim organisasi dibangun dari perbaikan atas metode dan strategi pengembangan karyawan melalui pemenuhan kinerja sesuai bidang yang dilandasi pengetahuan, keterampilan dan budaya kerja yang positif. (Jill. E., 2006) juga menyatakan bahwa salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah mendorong kreativitas. Menurut Lussier (2005) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya.

Apabila iklim organisasi menyenangkan maka karyawan akan lebih memiliki sikap yang positif dan dapat memberikan energi atau dorongan untuk bekerja lebih tekun dan lebih baik lagi. Namun sebaliknya jika iklim organisasi tidak menyenangkan akan berakibat pada kecenderungan karyawan untuk meninggalkan lingkungan tersebut. Iklim organisasi selalu mempengaruhi seluruh kondisi dasar dan perilaku individu dalam perusahaan, Hal ini terjadi karena orang cenderung untuk menerima dan menginternalisasi iklim organisasi dimana mereka bekerja, dan persepsi mereka mengenai iklim organisasi mempengaruhi perilaku

mereka (Vardi, 2011) Jika individu merasa bahwa organisasi berdiri di belakang mereka, mereka lebih mungkin gigih, inovatif, dan membantu ketika berhadapan dengan masalah yang tidak diharapkan. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berkaitan dengan *cyberloafing*.

Hal ini di dukung dengan hasil observasi pada karyawan PT. Prima Kencana Adv, dilihat dari iklim organisasi di perusahaan kondisi iklim organisasi yang tergambar dari karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja karena kondisi kerja yang kurang mendukung. Jam kerja pada perusahaan ini dari 8.30 sampai dengan 18.00 Wib. Divisi yang sering melakukan kegiatan *cyberloafing* ini dari beragam bagian karena karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut tersebar dalam divisi yang berbeda. Perusahaan juga ragu untuk memberi berbagai fasilitas bagi para karyawannya seperti memberi training-training yang sekiranya nanti dapat menunjang produktifitas dan kompetensi setiap karyawan, gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan ini, dimana gaya pemimpin yang diharapkan demokratis, ada musyawarah kepada setiap bawahannya dalam setiap pengambilan keputusan akan tetapi di perusahaan ini pemimpin berperan penuh dalam menentukan keputusan.

Tidak ada aturan batasan internet selama jam kerja karna pekerjaan pada PT Prima Kencana ADV yang diharuskan menggunakan internet sehingga pengawasan bagi pegawai yang melakukan *cyberloafing* tidak terkendali.

Dari uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Hubungan Iklim Organisasi Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan PT. Prima Kencana Adv.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada Hubungan Iklim Organisasi Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan PT. Prima Kencana Adv?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada masalah yang diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah “untuk mengetahui Hubungan Iklim Organisasi Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan PT. Prima Kencana Adv.

1.4 Hipotesis

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan sebelumnya yang menunjukkan adanya hubungan antara kedua variabel, maka hipotesis penelitian ini menyatakan ada hubungan negatif antara iklim organisasi dengan *cyberloafing*. Diasumsikan semakin baik iklim organisasi maka semakin rendah *cyberloafing*, begitu juga sebaliknya jika semakin buruk iklim organisasi maka semakin tinggi perilaku *cyberloafing*.

1.5 Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat Teoritis

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

2. Manfaat Praktis

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



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. *Cyberloafing*

2.1.1 Pengertian *Cyberloafing*

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

Menurut Ardilasari & Firmanto (2017) *cyberloafing* adalah salah satu bentuk perilaku menyimpang pegawai yang menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan pribadi yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan di waktu jam kerja seperti hiburan, belanja *online*, *internet messaging*, memposting ke newsgroups dan mengunduh file yang tidak berhubungan dengan pekerjaan sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas utama pekerjaan.

Blanchard dan Henle (2007) berpendapat bahwa *cyberloafing* adalah penggunaan pribadi dari email dan internet di kantor. Sebagai contohnya

adalah penggunaan akses internet ketika berada di kantor, karyawan dengan sengaja menjelaah dunia maya untuk kepentingan pribadi, seperti membaca berita, mengakses forum-forum pertemanan dan lainnya yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan (Anugrah, 2013) *Cyberloafing* juga diartikan sebagai aktivitas menggunakan internet yang tidak terkait dengan pekerjaan serta tersebar luas di tempat kerja. Kebanyakan penelitian menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* mempunyai konsekuensi negatif bagi karyawan dan organisasi (Jinnan Wu, Mei, Liu, & Ugrin, 2020).

Dapat dikatakan perilaku *cyberloafing* merupakan bentuk perilaku karyawan atau pegawai dalam menggunakan internet selama jam kerja untuk kepentingan pribadinya. Perilaku ini dapat membahayakan organisasi karena dapat menimbulkan lebih banyak dampak negatif daripada dampak positifnya. Organisasi memerlukan strategi yang baik agar karyawan tetap dapat bekerja dengan memanfaatkan internet guna menunjang kelancaran tugas-tugas yang diberikan, serta meminimalisir perilaku *cyberloafing* yang dapat timbul sewaktu-waktu.

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

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Cyberloafing*

Menurut Ozler&Polat (2012), terdapat tiga faktor munculnya perilaku cyberloafing yaitu:

a. Faktor Individual

Berbagai atribut dalam diri individu tersebut antara lain persepsi dan sikap, sifat pribadi yang meliputi *shyness, loneliness, isolation, selfcontrol*, harga diri dan *locusofcontrol*, kebiasaan dan adiksi internet, faktor demografis, keinginan untuk terlibat, norma sosial dan kode etik personal.

b. Faktor Organisasi

Faktor organisasi juga dapat menentukan kecenderungan pegawai untuk melakukan *cyberloafing*.

c. Faktor Situasional

Perilaku menyimpang internet biasanya terjadi ketika pegawai memiliki akses terhadap internet di tempat kerja sehingga hal ini sangat dipengaruhi oleh faktor situasional yang memediasi perilaku ini. Kedekatan jarak dengan atasan di kantor secara tidak langsung akan mempengaruhi cyberloafing. Hal ini tergantung pada persepsi pegawai mengenai kontrol instansi terhadap perilakunya, termasuk ada atau tidaknya sanksi dan peraturan instansi.

Ada beberapa faktor organisasi yang mempengaruhi terjadinya perilaku *cyberloafing*, menurut (Vitak, 2011):

a. Pembatasan Penggunaan Internet

Pembatasan penggunaan internet / komputer kerja oleh karyawan, baik melalui kebijakan, pencegahan teknologi atau keduanya, para pekerja akan mengurangi manfaat penggunaan internet untuk tujuan di luar pekerjaan. Kemudian sanksi atau hukuman yang diberikan kepada karyawan yang melakukan perilaku menyimpang juga dapat mengurangi kecenderungan perilaku *cyberloafing* (Vitak, dkk, 2011).

b. Hasil Yang Diharapkan

Selama melakukan *cyberloafing*, karyawan cenderung membandingkan antara kepuasan pemenuhan kebutuhan dirinya dan akibat yang akan didapatkan. Penelitian menemukan bahwa karyawan akan lebih jarang melakukan *cyberloafing* jika mempersepsikan akibat negatif bagi organisasi maupun dirinya sendiri (Blanchard & Henle, 2008).

c. Dukungan Manajerial

Kepercayaan karyawan mengenai penggunaan teknologi dapat dipengaruhi oleh dukungan dari manajer (Lieberman, dkk, 2011). Tanpa adanya spesifikasi penggunaan internet dapat membuat karyawan salah paham terhadap dukungan manajerial sehingga karyawan menggunakan internet untuk keperluan bisnis dan keperluan pribadi sehingga hal ini termasuk kedalam perilaku *cyberloafing*.

d. Persepsi Rekan Kerja Mengenai Norma *Cyberloafing*

Penelitian menunjukkan bahwa persepsi rekan kerja dan supervisor yang mendukung cyberloafing berhubungan positif dengan kecenderungan terjadinya perilaku cyberloafing. Ini adalah bukti bahwa cyberloafing cenderung berada di bawah kendali normatif (Woodward, 2013). Karyawan melihat rekan kerja lain sebagai panutan potensial dalam organisasi dan bahwa cyberloafing dipelajari melalui meniru perilaku yang mereka lihat pada individu lain dalam lingkungan organisasi mereka.

e. Sikap Kerja Karyawan

Tindakan penyimpangan di tempat kerja seperti *cyberloafing* telah terbukti menjadi respons emosional terhadap pengalaman kerja yang membuat frustrasi, oleh karena itu diterima bahwa sikap kerja dapat memengaruhi cyberloafing.

f. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan secara khusus dapat mempengaruhi munculnya perilaku *cyberloafing*.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *cyberloafing* menurut (Achua & Lussier, 2019) adalah iklim organisasi. Setiap perusahaan atau organisasi memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Oleh karena itu iklim organisasi yang dibentuk juga bervariasi dari perusahaan satu dengan perusahaan lainnya. Definisi lain yang terkait iklim organisasi adalah rangkaian deskripsi karakteristik organisasi yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain dan mengarah pada persepsi

masing-masing anggota dalam memandang suatu organisasi (Rahayu 2020). Iklim organisasi selalu mempengaruhi seluruh kondisi dasar dan perilaku individu dalam perusahaan.

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

2.1.3 Aspek-aspek *Cyberloafing*

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

a. *Minor Cyberloafing*

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

b. *Serious Cyberloafing*

Sedangkan tipe pegawai terlibat dalam berbagai bentuk perilaku penggunaan *internet* yang bersifat lebih berbahaya karena bersifat melanggar norma instansi dan berpotensi illegal seperti judi *online*, mengelola situs milik pribadi, membuka situs pornografi serta mendownload musik dan film secara illegal. Jenis *cyberloafing* ini memiliki dampak yang serius bagi organisasi.

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

a. *Activity Browsing*

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

b. *Activity Emailing*

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

Dari penjabaran kedua teroi di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek *cyberloafing* dibagi menjadi empat yaitu *activity browsing*, *activity emailing*,

minor cyberloafing dan *serious cyberloafing*. Pada penelitian ini peneliti menggunakan aspek-aspek *cyberloafing* dari Lim (2002), yaitu *activity browsing* dan *activity emailing* sebagai dasar teori penyusunan alat ukur. Hal ini dikarenakan aspek-aspek tersebut mudah dipahami dan sesuai dengan keadaan subjek.

2.1.4 Ciri-ciri *Cyberloafing*

Menurut (Anandarajan, 2013) bentuk perilaku *cyberloafing* spesifik yang umumnya dilakukan karyawan adalah :

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

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa bentuk-bentuk perilaku *cyberloafing* terdiri dari beberapa hal diantaranya aktivitas email termasuk mengirim, mengecek, dan membalas email pribadi, aktivitas *browsing* seperti

mengunjungi situs-situs umum, hingga memperbarui status jejaring sosial dan berbelanja online.

2.2 Iklim Organisasi

2.2.1 Pengertian Iklim Organisasi

Istilah iklim organisasi (*organizational climate*) pertama kali dipakai oleh oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an, yang menggunakan istilah iklim psikologi (*psychological climate*). Kemudian istilah iklim organisasi dipakai oleh R. Tagiuri dan G. Litwin. Tiaguri mengemukakan sejumlah istilah untuk melukiskan perilaku dalam hubungan dengan latar atau tempat (*setting*) dimana perilaku muncul: lingkungan (*environment*), lingkungan pergaulan (*milieu*), budaya (*culture*), suasana (*atmosphere*), situasi (*situation*), pola lapangan (*field setting*), pola perilaku (*behaviour setting*) dan kondisi (*conditions*). Menurut (Lussier, 2015) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya.

Menurut Robbins dan Coulter (2016), iklim organisasi diartikan sebagai persepsi dari pegawai mengenai lingkungan kerja di organisasi. Iklim seperti tersebut akan memberikan kontribusi terhadap kelangsungan hidup organisasi dan kemampuan menyesuaikan dan memperbaharui diri yang pada proses selanjutnya akan meningkatkan kemampuan individu, tim dan seluruh pihak yang terlibat di organisasi. Iklim organisasi merupakan salah satu bentuk lingkungan kerja yang dapat memengaruhi perilaku pegawai. Iklim kerja dapat membentuk harapan

pegawai tentang konsekuensi yang akan dapat terjadi dari berbagai tindakan yang mereka lakukan.

Reichers dan Scheinder (dalam Kusdi, 2011) menyatakan iklim organisasi diartikan sebagai persepsi tentang kebijakan, praktek-praktek dan prosedur-prosedur organisasional yang dirasa dan diterima oleh individu-individu dalam organisasi ataupun persepsi individu terhadap tempatnya bekerja. Menurut Amundson (dalam Martini & Rostiana, 2003) bahwa iklim organisasi mencerminkan kondisi internal suatu organisasi karena iklim hanya dapat dirasakan oleh anggota organisasi tersebut, dan iklim dapat menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang muncul pada karyawan.

Menurut (Agustini, 2013) menyatakan bahwa iklim organisasi didefinisikan sebagai suasana psikologi yang dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi, terbentuk sebagai hasil tindakan organisasi dan interaksi diantara anggota organisasi. Selanjutnya, Menurut sugiono dalam buku (Agustini, 2013) menyatakan bahwa “Iklim organisasi adalah lingkungan dari organisasi atau perusahaan yang dapat menciptakan suasana kerja yang baik dan buruk bagi para karyawan”.

Dari berbagai defenisi mengenai iklim organisasi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa iklim kerja merupakan gambaran terhadap kualitas, suasana dan karakter yang tampak pada norma dan nilai, hubungan interpersonal, suasana belajar-mengajar, struktur organisasi, ikatan positif dengan lembaga dan lingkungan fisik yang terdapat di lembaga tempat pegawai bertugas.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Steers dan Porter (dalam Kusdi, 2008) mengemukakan faktor faktor yang mempengaruhi iklim organisasi:

a. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan sesuatu hal yang membuat hubungan yang tetap antara individu dengan organisasi sehingga sangat menentukan pola-pola interaksi, hubungan antar karyawan yang terkoordinir serta tingkah laku yang berorientasi pada tugas struktur. Hal-hal terkait struktur organisasi yang berkaitan dengan iklim kerja antara lain ukuran jabatan, posisi jabatan dalam hirarki, derajat sentralisasi, dan orientasi terhadap peraturan

b. Kebijakan dan Praktik Manajerial

Kebijakan dan praktik manajerial menjadi alat bagi pimpinan untuk memberikan arahan kepada setiap karyawan pada setiap kegiatan yang digunakan untuk pencapaian tujuan organisasi. Semua hal dalam interaksi tersebut seperti pemberian tugas-tugas yang jelas, otonomi yang diberikan, dan umpan balik kepada pimpinan akan menciptakan iklim kerja yang akhirnya berorientasi pada prestasi serta membuat karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab terhadap tujuan organisasi. Hal sebaliknya dilakukan apabila manajemen memberikan penekanan kepada bawahan untuk terus bekerja serta pemberian aturan dan perintah yang cenderung kaku, maka akan membuat iklim kerja akan lebih mengarah

kepada hal-hal yang tidak bertanggung jawab, tidak mampu, dan tidak kreatif.

c. Teknologi

Teknologi memberikan manfaat berdasarkan pada pengetahuan dan peralatan serta diterapkan dalam pelaksanaan tugas. Hasil penelitian Burns dan Stalker menyatakan teknologi dan suasana memiliki hubungan yang negatif dalam penciptaan iklim kerja apabila dilaksanakan secara rutin sehingga kepercayaan dan kreativitas menjadi rendah. Sebaliknya, teknologi yang lebih dinamis dan penuh perubahan dapat menciptakan alur komunikasi yang lebih terbuka, sehingga dapat mendorong penciptaan kreativitas, kepercayaan, dan penerimaan terhadap tanggung jawab personal akan penyelesaian tugas-tugas.

d. Lingkungan Eksternal

Lingkungan eksternal umumnya menjadi penggambaran terhadap kekuatan-kekuatan yang berada di luar organisasi serta dapat mempengaruhi tujuan organisasi itu sendiri.

Menurut Agustini (2012) Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi adalah sebagai berikut:

1. Fleksibilitas

Kemampuan untuk bergerak melakukan aktivitas dengan mudah, tanpa adanya hambatan dan rasa sakit.

2. Tanggung Jawab

Suatu pekerjaan yang dilakukan dengan sungguh-sungguh dan diselesaikan tepat waktu.

3. Standart

Suatu batas yang sudah ditentukan dalam mencapai tujuan tertentu.

4. Upah Kerja

Pendapatan yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan karena telah melaksanakan aktivitas kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi iklim organisasi: Struktur Organisasi, Kebijakan dan Praktik Manajerial, Teknologi, Lingkungan Eksternal, Peraturan Organisasi, Kekuatan Sejarah, Kepemimpinan, Kebijakan dan praktek, Manajemen, dan Tingkat Kepercayaan.

2.2.3 Aspek-aspek Iklim Organisasi

Stringer (dalam Wirawan, 2007) menyebutkan bahwa aspek iklim organisasi, yaitu:

a. Struktur.

Struktur merefleksikan perasaan bahwa karyawan diorganisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka. Meliputi posisi karyawan dalam perusahaan.

b. Standar-standar.

Mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya

dengan baik. Meliputi kondisi kerja yang dialami karyawan dalam perusahaan.

c. Tanggung jawab.

Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “pimpinan diri sendiri” dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain. Meliputi kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.

d. Pengakuan.

Perasaan karyawan diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Meliputi imbalan atau upah yang diterima karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan.

e. Dukungan.

Merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja. Meliputi hubungan dengan rekan kerja yang lain.

f. Komitmen.

Merefleksikan perasaan kebanggaan dan komitmen sebagai anggota organisasi. Meliputi pemahaman karyawan mengenai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Menurut Steve (dalam Robbins, 2011) aspek-aspek yang mengukur iklim organisasi diantaranya:

a. *Flexibility conformity*

Fleksibilitas dan *comfomity* adalah kondisi organisasi yang untuk memberikan keleluasan bertindak bagi karyawan serta melakukan

penyesuaian diri terhadap tugas yang diberikan. Hal tersebut berkaitan dengan aturan yang ditetapkan organisasi, kebijakan dan prosedur yang ada. Penerimaan terhadap ide baru merupakan nilai pendukung di dalam mengembangkan iklim organisasi yang kondusif demi tercapainya tujuan organisasi.

b. *Responsibility*

Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai pelaksanaan tugas organisasi yang diimbangi dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai, karena mereka terlibat di dalam proses yang sedang berjalan.

c. *Standards*

Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai kondisi organisasi dimana manajemen memberikan perhatian kepada pelaksanaan tugas dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serta toleransi terhadap kesalahan atau hal yang kurang sesuai atau kurang baik.

d. *Reward*

Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik.

e. *Clarity*

Hal ini berkaitan dengan perasaan pegawai bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan organisasi.

f. *Tema Commitmen*

Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki organisasi dan kesediaan untuk berusaha lebih saat dibutuhkan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek iklim organisasi, yaitu: Struktur, Standar-standar, Tanggung jawab, Pengakuan, Dukungan, Komitmen, Kejelasan (*Clarity*, Kesesuaian, Standar, Tanggung jawab, Penghargaan, dan Tim kerja.

2.3 Karyawan

Menurut Subri (dalam Manulang, 2002) karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. Karyawan sebagai aset penting organisasi perlu diajak untuk ikut serta memikirkan dan menangani permasalahan strategis bahkan sampai kepada diberikannya tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Indrasari, 2015).

Menurut (Husni, 2017) karyawan perusahaan harus memiliki kemampuan tinggi dan pengalaman dapat menjaga tanggung jawabnya terutama yang berhubungan dengan publiknya. Salah satu tugasnya yaitu memberikan solusi dalam penyelesaian masalah hubungan dengan publiknya. Seperti hubungan antara dokter dengan pasiennya, sehingga manajemen akan bertindak pasif dalam menerima atau mempercayai apa yang disarankan oleh karyawan yang telah memiliki pengalaman dan keterampilan tinggi dalam memecahkan serta mengatasi permasalahan yang dihadapi organisasi tersebut.

Karyawan yang memiliki tugas berkaitan dengan publiknya harus memberikan perhatian serta menjadi saluran arus bolak-balik antara organisasi dan khalayak, karena khalayak yang berkepentingan akan selalu tertarik dengan apa saja yang dilakukan perusahaan. Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian (Hasibuan, 2017).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian.

2.4 Hubungan Iklim Organisasi dengan *Cyberloafing*

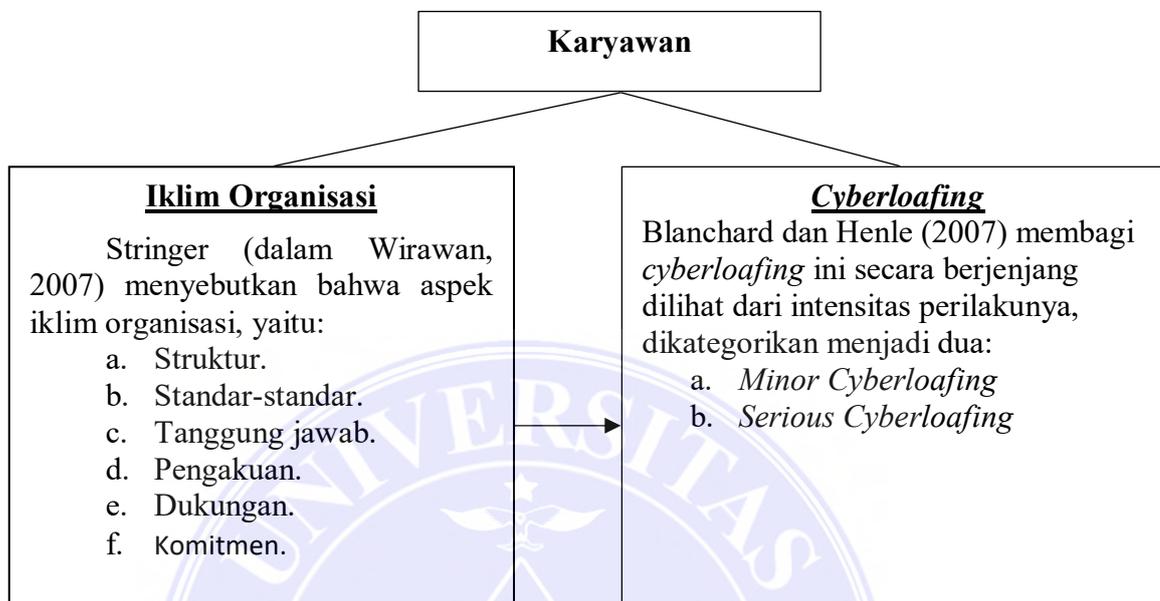
Perilaku *cyberloafing* mengarah kepada perilaku serius seperti menyebarkan virus dan hacking namun perilaku yang akan diteliti adalah perilaku *cyberloafing* berupa aktifitas. Email (mengirim dan menerima Email pribadi) dan aktifitas browsing (jejaring sosial, mengunduh file atau musik, dan mencari berita diluar pekerjaan). Jenis *cyberloafing* yang akan menjadi fokus dalam penelitian ini adalah jenis *cyberloafing* yang dikemukakan oleh *Blanchard* dan *Henle* (2007) yaitu *minor cyberloafing* dan *serious cyberloafing*

Cyberloafing adalah tindakan karyawan yang menggunakan akses internet organisasi mereka selama jam kerja untuk tujuan pribadi. Ketika karyawan menjelajahi web untuk kesenangan, melakukan perdagangan saham secara online, berbelanja secara online, atau terlibat dalam aktivitas-aktivitas internet lainnya yang tidak berhubungan dengan pekerjaan disaat sedang berada ditempat kerja, mereka melakukan *Cyberloafing* (Robbins, 2008).

Salah satu faktor yang mempengaruhi *cyberloafing* menurut (Achua & Lussier, 2019) adalah iklim organisasi. Hal ini di dukung penelitian yang dilakukan oleh Astri (2018) hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan iklim organisasi terhadap perilaku *cyberloafing*. Iklim organisasi diartikan sebagai persepsi dari pegawai mengenai lingkungan kerja di organisasi. Iklim organisasi selalu mempengaruhi seluruh kondisi dasar dan perilaku individu dalam perusahaan, Hal ini terjadi karena orang cenderung untuk menerima dan menginternalisasi iklim organisasi dimana mereka bekerja, dan persepsi mereka mengenai iklim organisasi mempengaruhi perilaku mereka (Vardi, 2001), Jika individu merasa bahwa organisasi berdiri di belakang mereka, mereka lebih mungkin gigih, inovatif, dan membantu ketika berhadapan dengan masalah yang tidak diharapkan.

Adapun penelitian terdahulu, hasil analisis data menunjukkan bahwa ada pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku *cyberloafing* dengan nilai $p = 0.019$ ($p < 0.05$) dan koefisien determinan (R^2) sebesar 0.147 (14.7%). Penelitian lainnya Hasil penelitian membuktikan Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*.

2.5 Kerangka Konseptual



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada 16 Mei 2023 sampai dengan 25 Juni 2023 sampai dengan selesai bertempat di Komplek Nusa Dua Jl. Gatot Subroto Blok B No. 20 samping PRSU Tapian Daya, Kelurahan Sei Sikambing C II, Kecamatan Medan Helvetia, Medan - 20123, Sumatera Utara, Indonesia. Penelitian ini merupakan penelitian *try out* terpakai yang artinya data yang sudah diambil dalam uji coba skala ukur kembali digunakan sebagai data untuk pengujian hipotesis.

3.2. Bahan dan Alat

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner berbentuk kertas, peneliti mencetak kuesioner dengan menggunakan seperangkat komputer dan printer. Kuesioner adalah daftar yang berisi pertanyaan atau pernyataan-pernyataan secara tertulis yang harus dijawab oleh responden secara tertulis (Supratik, 2015). Adapun kuesioner yang digunakan dengan model skala Likert dengan dua skala iklim organisasi dan skala *cyberloafing*. Setelah itu peneliti membagikan kuesioner kepada para remaja yang berada di tempat penelitian. Kemudian remaja tersebut mengisi pernyataan-pernyataan yang berada di kuesioner menggunakan alat tulis (pulpen).

3.3. Metodologi Penelitian

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

1. *Cyberloafing* merupakan perilaku sadar yang dilakukan pegawai dalam penggunaan akses internet perusahaan untuk kepentingan pribadi dengan tujuan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan disaat jam kerja, baik menggunakan fasilitas milik pribadi maupun fasilitas perusahaan. *Cyberloafing* dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek Blanchard dan Henle (2007): *Minor Cyberloafing, dan Serious Cyberloafing*
2. Iklim organisasi merupakan gambaran terhadap kualitas, suasana dan karakter yang tampak pada norma dan nilai, hubungan interpersonal, suasana belajar-mengajar, struktur organisasi, ikatan positif dengan lembaga dan lingkungan fisik yang terdapat di lembaga tempat pegawai bertugas. Pengukuran Iklim organisasi dalam penelitian ini menggunakan skala Iklim kerja yang disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek iklim kerja menurut Stringer (dalam Wirawan, 2007) menyebutkan bahwa aspek iklim organisasi, yaitu: Struktur, Standar-standar, Tanggung jawab, Pengakuan, Dukungan, dan Komitmen.

3.4 Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: subyek atau obyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sangadji dan Sopiah, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah 57 karyawan PT. Prima Kencana Adv. Adapun uraian populasi sebagai berikut:

Job Desk	Jumlah
SEO	12
CD	8
AE	14
SEM	23

2. Sampel

Sampel data penelitian ini di ambil berdasarkan sampel sensus, yaitu semua populasi dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 57 karyawan PT. Prima Kencana Adv.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*. *total sampling* adalah teknik pengambilan sampel diambil berdasarkan jumlah populasi (Sugiono, 2014).

3.5 Prosedur Penelitian

Pada penelitian ini, prosedur atau langkah pada penelitian ini yang akan dijalankan yaitu :

3.5.1 Persiapan Penelitian

Sebelum penelitian dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan persiapan-persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian, yaitu masalah perizinan yang meliputi perizinan dari perusahaan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dengan nomor surat 1066/FPSI/01.10/V/2023. Langkah-langkah yang dilakukan dimulai dari menghubungi secara informal pihak perusahaan PT. Prima Kencana Adv dengan nomor 051/PK/MDN/V/2023 guna meminta kesediaan untuk mengadakan penelitian. Setelah ada persetujuan dari pihak tersebut, peneliti mengurus surat riset dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Medan.

3.5.2 Persiapan Alat Ukur Penelitian

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

a. Skala iklim organisasi

Iklim Organisasi diungkap dengan skala model Likert yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Skala Iklim Kerja bertujuan untuk mengukur Iklim Organisasi yang disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek menurut Stringer (dalam Wirawan, 2007) menyebutkan bahwa aspek iklim organisasi, yaitu: Struktur, Standar-standar, Tanggung jawab, Pengakuan, Dukungan, dan Komitmen.

Tabel 1 Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Iklim Organisasi
Sebelum Uji Validitas

IKLIM ORGANISASI	INDIKATOR	FAVOURABLE	UNFAVOURABLE	TOTAL
Struktur.	Memiliki Peran dan Posisi	3,13	2,8	4
Standar-standar.	Kualitas Kinerja	7,11	4,24	4
Tanggung jawab.	Melaksanakan kerja sesuai jobdesk	1,5	6,22	4
Pengakuan.	Tanggapan Imbalan Kerja	9,15	10,12	4
Dukungan.	Merefleksikan perasaan karyawan	17,21	16,20	4
Komitmen.	Adanya keterikatan dengan perusahaan	19,23	14,18	4
Total		12	12	24

b. Skala *cyberloafing*

Cyberloafing dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek menurut Blanchard dan Henle (2007): *Minor Cyberloafing*, dan *Serious Cyberloafing*.

Tabel 2. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala *Cyberloafing*
Sebelum Uji Validitas

<i>Cyberloafing</i>	Indikator	Favourable	Unfavourable	Jumlah
<i>Minor Cyberloafing</i>	Membuka situs hiburan	1,5,7,21	2,4,10,14	8
	Membuka situs chatting (wa/telegram)	3,23	6,12	4
<i>Serious Cyberloafing</i>	Menggunakan email	9,11,15	8,16,24	6
	Aktivitas pribadi saat jam kerja	13,17,19	18,20,22	6
Total		12	12	24

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

3.5.3 Validitas dan Realiabilitas Alat Ukur

Uji Validitas. Membentuk pertanyaan-pertanyaan angket yang relevan dengan konsep atau teori dan mengkonsultasikannya dengan ahli (*judgement report*) dalam hal ini didiskusikan dengan pembimbing dan tidak menggunakan perhitungan statistik. Menguji kekuatan hubungan (korelasi) antara skor item dengan skor total variabel dengan menggunakan korelasi *product momet*, jika korelasi signifikan maka butir/item pertanyaan valid. Pengujian valiitas konstruksi ini dilakukan dengan pendekatan sekali jalan (*single trial*). Jika tedapat butir yang tidak valid maka butir tersebut dibuang. Butir yang valid dijadikan pertanyaan angket yang sesungguhnya untuk diberikan pada seluruh responden yang sudah ditentukan dan sampai instrument butir pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas. Untuk mengetahui konsentrasi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji reliabilitas.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan koefisien alpha (α) dari *Cronbach* menurut Husein Umar (2007).

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *one shot* (pengukuran sekali saja). Disini pengukuran variabelnya dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain untuk mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2015).

3.5.4 Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *Product Moment* dari *Karl Pearson*. Alasan digunakannya teknik korelasi ini disebabkan karena penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Untuk tujuan ini, dilakukan pengukuran empirik dengan menggunakan uji statistik korelasi *Product Moment* dengan bantuan SPSS. Sebelum data dianalisis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi yaitu:

1. Uji Normalitas

Menurut Surjaweni (2014), “uji normalitas bertujuan untuk Mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal.”

Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji normal *Kolmogorovsmirnov* yaitu :

1. Jika $\text{sig} > 0,05$ maka berdistribusi normal
2. Jika $\text{sig} < 0,05$ maka berdistribusi tidak normal

Untuk melihat data normalitas dapat melihat dengan grafik yaitu salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal dengan melihat *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

2. Uji Linearitas

Uji Linearitas merupakan suatu perangkat uji yang diperlukan untuk mengetahui bentuk hubungan yang terjadi di antara variabel yang sedang diteliti. Uji ini dilakukan untuk melihat hubungan dari dua buah variabel yang sedang diteliti apakah ada hubungan yang linear dan signifikan. Uji linearitas merupakan prasyarat penggunaan analisis regresi dan korelasi.

Linearitas akan terpenuhi dengan asumsi apabila plot antara nilai residual terstandarisasi dengan nilai prediksi terstandarisasi tidak membentuk suatu pola tertentu atau random. Namun, penggunaan uji linearitas dengan menggunakan gambar dianggap kurang objektif. Selain itu, pengujian linearitas ini juga dapat dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS pada perangkat Test for Linearity. Adapun teknik analisisnya dengan menggunakan nilai signifikansi pada taraf signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$) sebagai berikut :

1. Jika nilai sig. $< 0,05$, maka variabel memiliki hubungan yang linear
2. Jika nilai sig. $> 0,05$, maka variabel memiliki hubungan yang tidak linear



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi *product moment*, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negatif antara variabel iklim organisasi dan *cyberloafing*. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = -0,724$, dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,05$. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,524$. Ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berdistribusi sebesar 52,4% terhadap *cyberloafing*.

5.2. Saran

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

1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Disarankan agar mengendalikan diri agar tidak *cyberloafing* dalam bekerja dengan mengevaluasi tentang hambatan yang dihadapi secara bertahap, dan mampu mengalihkan keinginan untuk menggunakan internet dengan fungsi yang berbeda, lebih sering melakukan diskusi terarah dengan rekan kerja dan pimpinan.

2. Saran Kepada Instansi

Melihat pentingnya hubungan kerja untuk meningkatkan kualitas pekerjaan. Disarankan agar pimpinan dapat memberikan waktu peringatan kepada karyawan dapat mengalihkan perilaku *cyberloafing*, memantau karyawan dalam bekerja. Pihak kantor diharapkan agar mendatangkan psikolog agar terbantu dalam

mengatasi kendala dalam bekerja, membuat agenda baru untuk meningkatkan lingkungan kerja baik di kantor maupun di luar kantor. Membuat peraturan penggunaan internet sebatas pekerjaan dan diberlakukan sanksi bagi yang melanggar. Mengadakan gathering, out bound, atau aktivitas-aktivitas lain diluar jam kerja. Sehingga dapat menciptakan kedekatan secara personal antar karyawan.

3. Saran Peneliti Berikutnya

Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memperluas populasi, mempertimbangkan faktor lain yang mempengaruhi *cyberloafing* yaitu faktor individual yang terdiri dari persepsi dan sikap, sifat pribadi (kontrol diri), faktor demografis, keinginan norma dan kode etik personal, selanjutnya faktor organisasi yang terdiri dari pembatasan penggunaan internet, dukungan manajerial, pandangan rekan kerja tentang norma *cyberloafing* dan sikap kerja karyawan, serta faktor situasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Achua & Lussier, R. N. (2019). *Effective leadership. Canada*. Canada.
- Agustini, F. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Unimed.
- Anandarajan, M. S. (2013). An exploratory Investigation of the Antecedents and Impact of Internet Usage: An Individual Perspective. *Behaviour and Information Technology*, 19(1), 69–85.
- Anugrah, A. P., & Margaretha, M. (2013). Regulasi Diri Mempengaruhi Perilaku Cyberloafing Yang Dimoderasi Oleh Berbagai Karakteristik Individual Mahasiswa Universitas Kristen Maranatha. *Seminar Nasional Dan Call For Paper*, 13–28.
- Ardilasari, N. (2017). Hubungan Self Control Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 5(1), 19–39.
- Ardilasari, N. F. (2021). Hubungan Self Control Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Staf Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 5(1), 19–39.
- Askew, K. L. (2012). *The Relationship Between Cyberloafing and Task Performance and an Examination of the Theory of Planned*. Graduate Theses and Dissertations.
- Astri, Y. (2014). *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Perilaku Cyberloafing pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia TKB Medan*. USU Library.
- Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2007). The interaction of Work Stressor and Organizational sanctions on Cyberloafing. *Journal of Managerial Issues*, 20(3), 383–400.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 23 (Edisi Pert)*. Indomedia Pustaka.
- Hadi, S. (1991). *Analisis Butir Untuk Instrumen Angket, Tes Dan Skala Nilai*. Andi Offset.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksa.
- Herdianti, A. L. (2015). Pengaruh Stresor Kerja dan Persepsi Sanksi Organisasi terhadap Perilaku Cyberloafing di Universitas. *E-Jurnal Pustaka Kesehatan*, 3(1), 1–12.
- Husein, U. (2003). *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*. Ghalia Indonesia.

- Husni, L. (2017). *Hukum Ketenagkerjaan Indonesia, Edisi Revisi*. Raja Grafindo.
- Indrasari, M. (2018a). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Asli*. Indomedia Pustaka.
- Indrasari, M. (2018b). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi*. Indomedia Pustaka.
- Jill, E. (2006). Social Yet Creative: The Role of Social Relationships in Facilitating Individual Creativity. *Academic Management Journal*, 49(1), 85–101.
- Kusdi. (2011). *Budaya Organisasi*. Salemba Empat.
- Liberman, B., Seidman, G., McKenna, K. Y., & Buffardi, L. E. (2011). *Employee Job Attitudes and Organizational Characteristics as Predictors of Cyberloafing*. *Computers in Human Behavior*.
- Lim, V. K. G. (2002). The IT way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behaviour*, 1(1), 1–11.
- Manullang. (2014). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya. cetakan ke 6*. Rajawali Pers.
- Martini, Y. S. (2003). Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi. *Phronesis*, 5(9), 21–31.
- Muhtarom, A. H. S. (2021). Pengaruh Locus Of Control, Organizational Commitment, Dan Perilaku Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Kebiasaan Baru (Studi Pada Pegawai Perumda BPR. Bank Daerah Lamongan). *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 1(1), 115–125.
- Ozler, D. E., & P. (2012). Cyberloafing Phenomenon in Organizations: Determinants and Impacts. *Journal of EBusiness and EGovernment Studies*, 1(2), 34–51.
- Prasad, S., Lim, V. K., & Chen, D. J. (2010). Self-Regulation, Individual Characteristics, and Cyberloafing. Pacific Asia Conference on Information Systems (PACIS). *Pacific Asia Conference on Information Systems (PACIS)*, 3(1), 1641–1648.
- Ramadhan, H. I., & Nurtjahjanti, H. (2017). Hubungan antara Persepsi terhadap Beban Kerja dengan Cyberloafing pada Karyawan Biro Administrasi Umum dan Keuangan Universitas Diponegoro. *Jurnal Empati*, 6(1), 215–220.
- Relawati, R. (2012). *Dasar Manajemen*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behaviour Global ed. Person Education*.

- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi, edisi bahasa indonesia*. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Rusiadi. (2014). *Metode Penelitian, manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel Cetakan Kedua*. USU Press.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi*.
- Supratik, A. (2019). *Tinjauan Psikologi Komunikasi Antar Pribadi*. Karnisius.
- Vardi, Y. (2011). The Effects of Organizational and Ethical Climate On Misconduct at Work. *Journal of Business Ethics*, 29(1), 1–16.
- Vitak, J. J. (2021). Personal Internet use at work: Understanding Cyberslacking”. *Computers in Human Behavior*, 27(1), 1751–1759.
- Wirawan. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Wu, J., Mei, W., Liu, L., & Ugrin, J. C. (2020). The Bright and Dark Sides of Aocial Cyberloafing: Effects on Employee Mental Health in China. *Journal of Business Research*, 1(12), 56–64.
- Wu, J. M. (2020). Effects On Employee Mental Health In China. *Journal of Business Research*, 3(1), 56–64.



KUESIONER PENELITIAN

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

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

Atas perhatian dan kerjasama saudara dalam pengisian kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

A. Identitas Pribadi Responden

Nama / Inisial :

Usia : Tahun

Telah Bekerja : Tahun

B. Petunjuk pengisian kuesioner

1. Isilah identitas saudara pada tempat yang telah disediakan
2. Bacalah pertanyaan dengan teliti
3. Jawablah pertanyaan dengan benar dan jujur sesuai dengan keadaan yang sebenarnya
4. Berilah tanda *checklist* (✓) pada salah satu jawaban yang saudara anggap benar
5. Selamat menjawab dan terima kasih

C. Keterangan Pilihan Dan Kriteria Jawaban

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saat di kantor, saya dapat bermain game online sambil menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
2.	Saya enggan untuk membuka situs hiburan saat jam kerja	SS	S	TS	STS
3.	Saya sering chattingan (wa) untuk membalas pesan dengan teman, walaupun sedang bekerja.	SS	S	TS	STS
4.	Saya tidak pernah belanja online saat jam kerja	SS	S	TS	STS
5.	Saya senang mengdownload game saat sedang di kantor.	SS	S	TS	STS
6.	Saya merasa terganggu bila membalas chattingan (wa) pribadi saat sedang bekerja	SS	S	TS	STS
7.	Meskipun pada jam kerja, saya tetap membuka website belanja online maupun situs berita online lainnya	SS	S	TS	STS
8.	Saya membalas email masuk ketika pekerjaan saya sudah selesai	SS	S	TS	STS
9.	Setiap pada email masuk, akan langsung saya balas meskipun untuk kepentingan pribadi	SS	S	TS	STS
10.	Membuka situs media sosial (ig, facebook, twitter) saat di jam kerja memperlambat pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
11.	Email saya selalu terkoneksi di computer kantor	SS	S	TS	STS
12.	Saya selalu mengabaikan pesan wa pribadi saat jam kerja	SS	S	TS	STS
13.	Internet kantor saya manfaatkan untuk memenuhi kesenangan	SS	S	TS	STS
14.	Saya tidak tertarik bermain game online saat menyelesaikan pekerjaan di kantor	SS	S	TS	STS
15.	Saya membalas email dengan mudah karena akses dikantor lengkap	SS	S	TS	STS
16.	Saya tidak membalas email masuk pada saat jam kerja	SS	S	TS	STS
17.	Internet kantor sangat membantu saya mendapatkan film terbaru yang saya sukai	SS	S	TS	STS
18.	Saya menggunakan Internet kantor hanya untuk bekerja	SS	S	TS	STS
19.	Saya menggunakan Internet kantor mencari penghasilan lain	SS	S	TS	STS
20.	Internet kantor saya manfaatkan untuk menyelesaikan segala pekerjaan yang diberikan kepada saya	SS	S	TS	STS

21.	Saya senang membuka situs media sosial (ig, facebook, twitter) saat sedang bekerja	SS	S	TS	STS
22.	Internet kantor sangat membantu saya mempercepat menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
23.	Saya suka membuka aplikasi chatting (wa) untuk membalas pesan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan	SS	S	TS	STS
24.	Saya menggunakan email untuk berkomunikasi dengan rekan kerja	SS	S	TS	STS



NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya akan pulang jika kerjaan saya selesai	SS	S	TS	STS
2.	Terkadang saya harus mengerjakan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh rekan kerja	SS	S	TS	STS
3.	Perusahaan meminta pendapat saya saat dibutuhkan di perusahaan ini	SS	S	TS	STS
4.	Saya merasa malu menjadi pegawai di perusahaan	SS	S	TS	STS
5.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	SS	S	TS	STS
6.	Apabila ada kesempatan saya akan pulang lebih awal	SS	S	TS	STS
7.	Semua pekerjaan yang diberikan kepada saya, dapat saya selesaikan	SS	S	TS	STS
8.	Saya kurang memahami peraturan di perusahaan yang ditetapkan	SS	S	TS	STS
9.	Kontribusi saya di akui dalam pekerjaan	SS	S	TS	STS
10.	Meskipun saya berhasil mengerjakan pekerjaan, pimpinan bersikap biasa saja	SS	S	TS	STS
11.	Tugas yang diberikan sesuai dengan kompetensi yang saya miliki	SS	S	TS	STS
12.	Saya tidak pernah mendapatkan kesempatan promosi meskipun sering berhasil melakukan pekerjaan atau project tertentu	SS	S	TS	STS
13.	Menurut saya perusahaan ini memiliki pembagian tugas yang jelas	SS	S	TS	STS
14.	Saya berusaha mencari kesempatan dan peluang untuk bekerja di tempat lain	SS	S	TS	STS
15.	Saya mendapatkan apresiasi ketika berhasil melakukan pekerjaan	SS	S	TS	STS
16.	Atasan terkesan cuek ketika saya mengalami kendala dalam menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
17.	Ketika mengalami kesulitan dalam bekerja saya mendapat bantuan dari rekan kerja ataupun atasan	SS	S	TS	STS
18.	Saya merasa senang jika saya keluar dari perusahaan	SS	S	TS	STS
19.	Saya merasa rugi jika tidak lagi bekerja di perusahaan ini	SS	S	TS	STS
20.	Tidak ada dukungan yang saya peroleh dari rekan kerja saat saya mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS

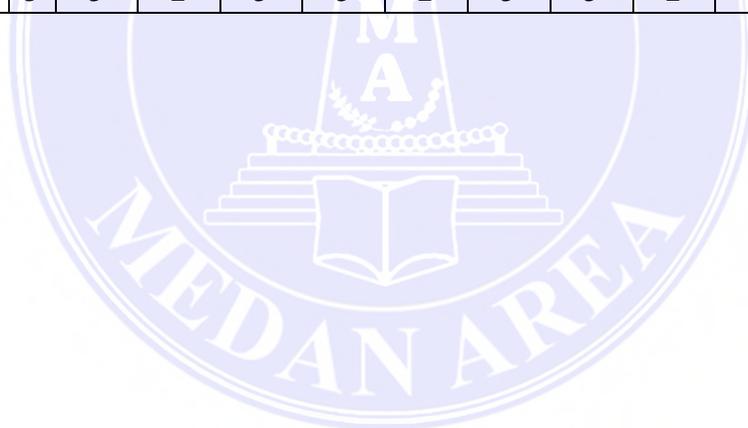
21.	Saya mendapat dukungan dari rekan-rekan dalam menyelesaikan tugas sehari-hari.	SS	S	TS	STS
22.	Fasilitas kantor saya bawa untuk kebutuhan pribadi	SS	S	TS	STS
23.	Saya merasa menjadi bagian dari perusahaan ini	SS	S	TS	STS
24.	Saya memilih pekerjaan yang mudah daripada yang sulit	SS	S	TS	STS



PERILAKU CYBERLOAFING																								TOTAL
NO	1	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	57
2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	57
3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	58
4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	59
5	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	57
6	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	59
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46
8	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	57
9	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	58
10	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	59
11	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	61
12	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	56
13	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	61
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47
16	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	59
17	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	59
18	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	61
19	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	62
20	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	55
21	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	60

22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46
23	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	56	
24	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	54	
25	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	58	
26	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	61	
27	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	56	
28	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	61	
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46	
30	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	48	
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	47	
32	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	62	
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70	
34	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	64	
35	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	64	
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46	
37	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	61	
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70	
39	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	55	
40	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	61	
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46	
42	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68	
43	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	63	
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	67	
45	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	53	

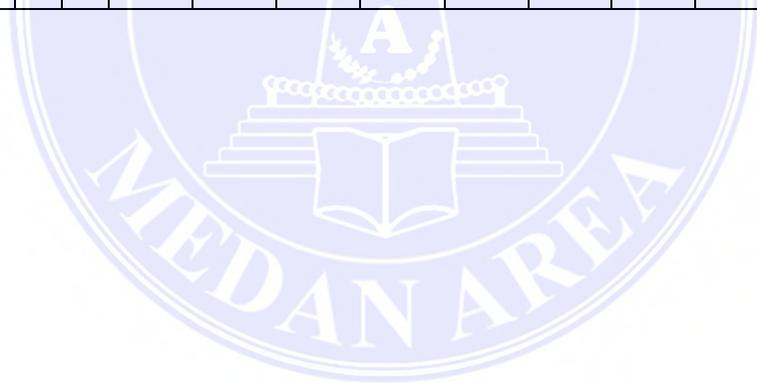
46	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	60
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46
48	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	59
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
50	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	57
51	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	55
52	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	56
53	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	59
54	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	57
55	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	49
56	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	65
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	66



IKLIM ORGANISASI																								TOTAL	
NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23		24
1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	46
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	45
3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	48
4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	46
6	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46
7	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	57
8	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
9	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	45
10	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	45
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	47
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	47
13	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	43
14	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	61
15	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	68
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
17	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	43
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
19	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	45
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48

21	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	46
22	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	61
23	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	42
24	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	46
25	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	41
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
28	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	42
29	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	62
30	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	70
31	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	61
32	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	51
33	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	44
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	49
35	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46
36	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	59
37	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	50
38	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	43
39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
40	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	45
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
42	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	48
43	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	53
44	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	40

45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
46	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	42
47	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	61
48	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	50
49	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	43
50	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	46
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	46
52	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	46
53	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	46
54	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
55	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	63
56	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	51
57	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	40





RELIABILITY

```

/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7
aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15
aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23
aitem_24
/SCALE('Iklim Organisasi') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Notes

Output Created		18-JUL-2023 16:22:42
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	DataSet0 <none> <none> <none> 57
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 /SCALE('Iklim Organisasi') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,02 00:00:00,06

[DataSet0]

Scale: Iklim Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	57	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	57	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,940	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,09	,544	57
aitem_2	1,93	,495	57
aitem_3	2,11	,409	57
aitem_4	1,98	,517	57
aitem_5	2,00	,463	57
aitem_6	2,04	,421	57
aitem_7	2,11	,310	57
aitem_8	1,95	,440	57
aitem_9	2,11	,363	57
aitem_10	2,11	,524	57
aitem_11	2,02	,517	57
aitem_12	2,05	,479	57
aitem_13	2,05	,397	57
aitem_14	1,98	,443	57
aitem_15	2,05	,397	57
aitem_16	2,00	,378	57
aitem_17	2,02	,517	57
aitem_18	2,02	,481	57
aitem_19	2,12	,426	57
aitem_20	2,07	,417	57
aitem_21	2,04	,462	57
aitem_22	2,04	,462	57
aitem_23	2,05	,397	57
aitem_24	1,98	,353	57

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	46,81	42,909	,697	,936
aitem_2	46,96	43,963	,603	,938
aitem_3	46,79	43,776	,780	,935
aitem_4	46,91	43,581	,632	,937
aitem_5	46,89	44,417	,573	,938
aitem_6	46,86	44,694	,585	,938
aitem_7	46,79	45,848	,530	,939
aitem_8	46,95	44,979	,507	,939
aitem_9	46,79	45,205	,580	,938
aitem_10	46,79	43,348	,659	,937
aitem_11	46,88	43,181	,694	,936
aitem_12	46,84	43,207	,752	,935
aitem_13	46,84	44,385	,684	,937
aitem_14	46,91	44,474	,592	,938
aitem_15	46,84	44,635	,635	,937
aitem_16	46,89	45,667	,461	,939
aitem_17	46,88	43,360	,666	,937
aitem_18	46,88	43,645	,674	,937
aitem_19	46,77	44,251	,660	,937
aitem_20	46,82	44,933	,548	,938
aitem_21	46,86	44,694	,528	,939
aitem_22	46,86	44,016	,643	,937
aitem_23	46,84	45,457	,476	,939
aitem_24	46,91	45,831	,462	,939

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
48,89	48,167	6,940	24

RELIABILITY

```

/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7
aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15
aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23
aitem_24
/SCALE('Perilaku Cyberloafing') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Notes

Output Created		18-JUL-2023 16:23:25
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	DataSet0 <none> <none> <none> 57
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 /SCALE('Perilaku Cyberloafing') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,03 00:00:00,03

[DataSet0]

Scale: Perilaku Cyberloafing**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	57	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	57	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,899	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,49	,504	57
aitem_2	2,42	,498	57
aitem_3	2,40	,495	57
aitem_4	2,46	,503	57
aitem_5	2,46	,503	57
aitem_6	2,42	,498	57
aitem_7	2,51	,504	57
aitem_8	2,47	,504	57
aitem_9	2,47	,504	57
aitem_10	2,49	,504	57
aitem_11	2,60	,530	57
aitem_12	2,47	,504	57
aitem_13	2,56	,501	57
aitem_14	2,54	,537	57
aitem_15	2,49	,504	57
aitem_16	2,46	,503	57
aitem_17	2,56	,501	57
aitem_18	2,51	,504	57
aitem_19	2,53	,538	57
aitem_20	2,53	,504	57
aitem_21	2,58	,498	57
aitem_22	2,51	,504	57
aitem_23	2,49	,504	57
aitem_24	2,46	,503	57

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	57,39	40,670	,556	,894
aitem_2	57,46	43,110	,175	,902
aitem_3	57,47	40,897	,531	,894
aitem_4	57,42	40,998	,505	,895
aitem_5	57,42	41,427	,436	,897
aitem_6	57,46	41,931	,360	,898
aitem_7	57,37	41,380	,442	,896
aitem_8	57,40	41,602	,407	,897
aitem_9	57,40	41,281	,459	,896
aitem_10	57,39	40,634	,562	,894
aitem_11	57,28	40,420	,564	,894
aitem_12	57,40	41,209	,470	,896
aitem_13	57,32	40,506	,588	,893
aitem_14	57,33	40,583	,531	,894
aitem_15	57,39	40,384	,603	,893
aitem_16	57,42	40,605	,569	,893
aitem_17	57,32	40,934	,518	,895
aitem_18	57,37	40,844	,528	,894
aitem_19	57,35	41,803	,346	,899
aitem_20	57,35	40,982	,507	,895
aitem_21	57,30	40,570	,581	,893
aitem_22	57,37	40,630	,563	,894
aitem_23	57,39	40,670	,556	,894
aitem_24	57,42	41,141	,482	,895

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
59,88	44,503	6,671	24



LAMPIRAN C
UJI NORMALITAS

NPAR TESTS
 /K-S(NORMAL)=X Y
 /STATISTICS DESCRIPTIVES
 /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes

Output Created		18-JUL-2023 16:28:23
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	57
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=X Y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,06
	Number of Cases Allowed ^a	157286

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet1]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Iklim Organisasi	57	48,89	6,940	40	70
Perilaku Cyberloafing	57	57,64	6,566	46	70

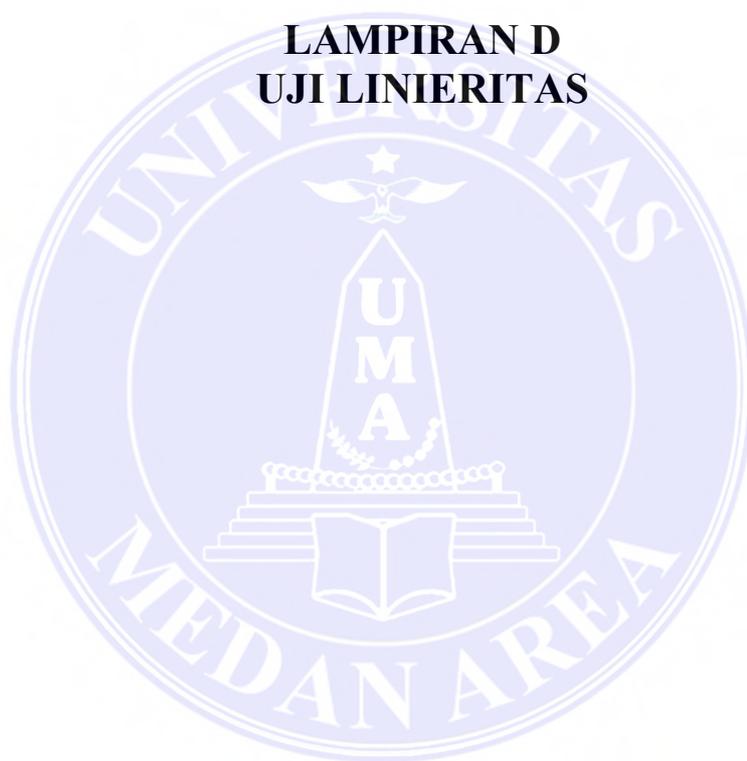
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Iklim Organisasi	Perilaku Cyberloafing
N		57	57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	48,89	57,64
	Std. Deviation	6,940	6,566
Most Extreme Differences	Absolute	,271	,132
	Positive	,271	,102
	Negative	-,108	-,132
Kolmogorov-Smirnov Z		1,043	,993
Asymp. Sig. (2-tailed)		,090	,277

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN D UJI LINIERITAS



MEANS TABLES=Y BY X
 /CELLS MEAN COUNT STDDEV
 /STATISTICS ANOVA LINEARITY.

Means

Notes

Output Created		18-JUL-2023 16:28:50
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	57
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=Y BY X /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

[DataSet1]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Perilaku Cyberloafing * Iklim Organisasi	57	100,0%	0	0,0%	57	100,0%

Report

Perilaku Cyberloafing

Iklim Organisasi	Mean	N	Std. Deviation
40	66,50	2	,707
41	58,00	1	.
42	59,00	3	2,646
43	64,75	4	5,560
44	63,50	2	9,192
45	59,40	5	2,074
46	57,91	11	2,737
47	58,50	2	3,536
48	57,18	11	5,510
49	64,00	1	.
50	60,00	2	1,414

51	63,50	2	2,121
53	63,00	1	.
57	46,00	1	.
59	46,00	1	.
61	46,25	4	,500
62	46,00	1	.
63	49,00	1	.
68	47,00	1	.
70	48,00	1	.
Total	57,64	57	6,566

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Perilaku Cyberloafing * Iklim Organisasi	Between Groups	(Combined)	1806,895	19	95,100	5,795	,000
		Linearity	1265,078	1	1265,078	77,082	,000
		Deviation from Linearity	541,817	18	30,101	1,834	,059
	Within Groups	607,245	37	16,412			
	Total	2414,140	56				

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Perilaku Cyberloafing * Iklim Organisasi	-,724	,524	,865	,748



**LAMPIRAN E
UJI HIPOTESIS**

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=X Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

Notes

Output Created		18-JUL-2023 16:30:17
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	57
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,03

[DataSet1]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Iklim Organisasi	48,89	6,940	57
Perilaku Cyberloafing	57,46	6,566	57

Correlations

		Iklim Organisasi	Perilaku Cyberloafing
Iklim Organisasi	Pearson Correlation	1	-,724**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	57	57
Perilaku Cyberloafing	Pearson Correlation	-,724**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	57	57

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



**LAMPIRAN F
SURAT 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) 8225802 📠 (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

NNomor : 1066/FPSI/01.10/V/2023

15 Mei 2023

Lampiran : -

Hal : Penelitian

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan
 PT. Prima Kencana ADV
 di
 Tempat

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

Nama : **Febby Indriyani Lubis**
 NPM : **198600357**
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. Prima Kencana ADV, Jl. Gatot Subroto Komp. Nusa Dua No. 20 Sei Sikambing Medan** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Iklim Organisasi Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan PT. Prima Kencana ADV"**.

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

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

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

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



Laila Wita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
 - Mahasiswa Ybs
 - Arsip



