

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM OERGANISASI TERHADAP PERILAKU  
CYBERLOAFING PADA PEGAWAI REKTORAT UNIVERSITAS NEGERI SUNAN  
AMPEL SURABAYA**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya  
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Menyelesaikan Program Strata Satu (S1)  
Psikologi (S.Psi)



Mochammad Andy Kurniawan  
J91214091

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL  
SURABAYA  
2018**

## PERNYATAAN

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Iklim organisasi Terhadap Perilaku *Cyberloafing* pada Pegawai Rektor Universitas Negeri Sunan Ampel Surabaya” merupakan karya asli yang di ajukan untuk memperoleh gelar sarjana psikologi di Universitas Negeri Sunan Ampel Surabaya. Karya ini sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau di terbitkan oelh orang lain , kecuali yang secara tertulis di acu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surabaya 3 Agustus 2018



Mochammad Andy Kurniawan

## HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi

Hubungan Antara Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada  
Pegawai Rektorat Universitas Negeri Sunan Ampel Surabaya

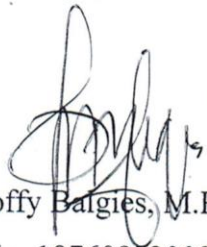
Oleh:

Mochammad Andy Kurniawan

J91214091

Telah Disetujui untuk Diajukan pada Skripsi

Surabaya, 12 Juli 2018.



Soffy Balgies, M.Psi, Psikolog

Nip. 19760922009122001

## HALAMAN PENGESAHAN

## SKRIPSI

HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI TERHADAP PERILAKU  
CYBERLOAFING PADA PEGAWAI REKTOR UNIVERSITAS ISLAM  
NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA

Yang disusun oleh  
Mochammad Andy Kurniawan  
J91214091

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji  
Pada Tanggal 30 Juli 2018



Mengetahui,  
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan

Dr. dr. Hj. Siti Nur Asiyah, M. Ag  
NIP. 197209271996032002

Susunan Tim Penguji  
Penguji I Pembimbing

Soffy Ralges, M. Psi, Psikolog  
NIP. 191609222009122001

Penguji II

Dr. Eni Purwati, M. Ag  
NIP. 196512211990022001

Penguji III

Dr. S. Khorriyatul Khotimah, M.Psi, Psikolog  
NIP. 197711162008012018

Penguji IV

Dr. Suryani, S. Ag, S.Psi, M. Si  
NIP. 197708122005012004



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA  
PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300  
E-Mail: [perpus@uinsby.ac.id](mailto:perpus@uinsby.ac.id)

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Mochammad Andy Kurniawan  
NIM : J91214091  
Fakultas/Jurusan : Psikologi  
E-mail address : [Andy\\_korn25@yahoo.co.id](mailto:Andy_korn25@yahoo.co.id)

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi     Tesis     Desertasi     Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Hubungan antara Iklim Organisasi Terhadap Perilaku *Cyberloafing* pada Pegawai Rektor Universitas Negeri Sunan Ampel Surabaya

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 6 Agustus 2018

Penulis

( Mochammad Andy Kurniawan )  
*nama terang dan tanda tangan*

## INTISARI

Saat era modern ini, internet menjadi salah satu teknologi yang berkembang sangat pesat, Internet menjadi kebutuhan bagi kalangan banyak karena mampu mengakses dan mendapatkan informasi dengan cepat dan mudah pemerintah, seperti pelajar, karyawan/ pegawai perusahaan bahwa bSurvei yang dilakukan Greengard pada tahun 2012, bahwa 56% karyawan pernah menggunakan internet untuk alasan pribadi, Tahun 2013, 59% penggunaan internet bertujuan untuk non-pekerjaan, Sedangkan pada tahun 2013, *Cyberloafing*, menjadi hal yang paling umum dilakukan pegawai dalam membuang waktu di tempat kerja, karyawan mengakses internet hanya untuk rekreasi dan kesenangan pribadi. Melihat fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti perilaku *Cyberloafing* di pegawai rektorat UINSA. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tidak signifikan hasil uji *Kendal Tau* iklim organisasi sebesar 0,013 dan perilaku *Cyberloafing* sebesar 0,013. Maka dapat di simpulkan bahwa semakin baik iklim organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat perilaku *Cyberloafing* begitu pula sebaiknya semakin rendah iklim organisasi, semakin rendah pula perilaku *Cyberloafing*nya

Kata Kunci: *Perilaku Cyberloafing dan iklim organisasi.*

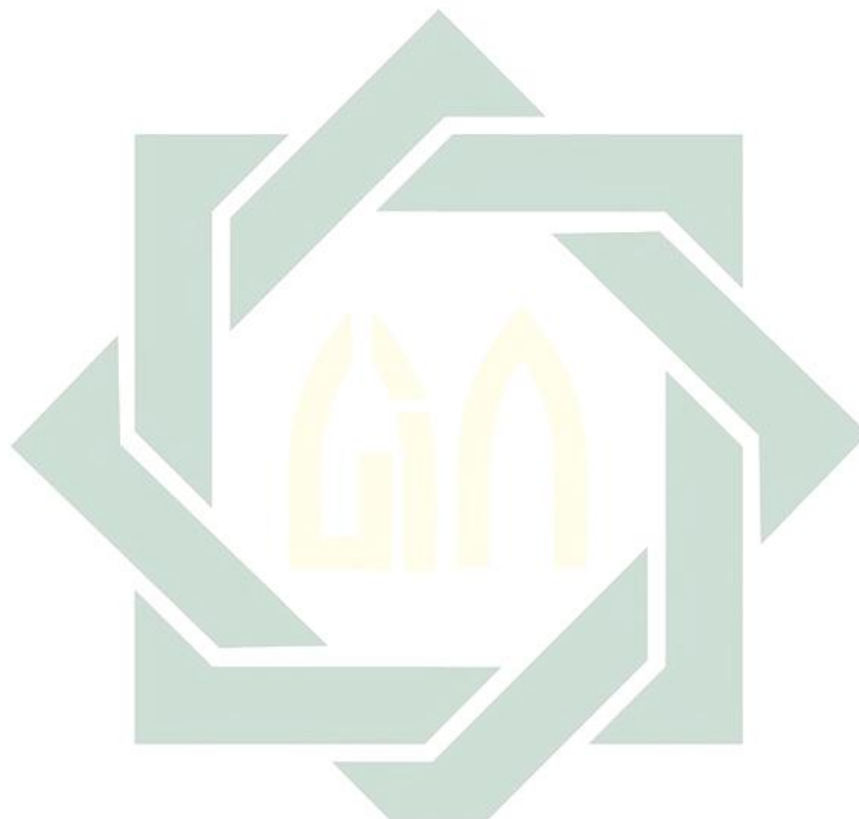


## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	i
Halaman Pengesahan .....	ii
Kata Pengantar .....	iii
Daftar Isi .....	viii
Daftar Tabel.....	x
Daftar Gambar .....	xi
Daftar Lampiran.....	x
Intisari .....	xii
Abstrak .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Penelitian .....	1
B. Rumusan Masalah .....	11
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	11
E. Keaslian Penelitian .....	12
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
A. Perilaku <i>Cyberloafing</i>	
1. Pengertian Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	17
2. Jenis Jenis Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	22
3. Faktor yang mempengaruhi perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	24
B. Iklim Organisasi	
1. Definisi Iklim organisasi .....	31
2. Dimensi Iklim Organisasi .....	36
3. Jenis Jenis Iklim Organisasi .....	41
4. Faktor yang mempengaruhi Iklim Organisasi .....	42
C. Hubungan Perilaku Iklim Organisasi terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	44
D. Kerangka Teori .....	46
E. Hipotesis .....	48
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Identifikasi Variabel Penelitian .....	50
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	50
C. Populasi, Sampel, Dan Metode Pengambilan Sampel.....	52
D. Metode Pengambilan Data .....	55
E. Validitas Dan Reliabilitas .....	58
F. Uji Kecenderungan Variabel Penelitian.....	63
G. Metode Analisis Data .....	65
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Deskripsi Subjek.....	64
B. Normalitas .....	67
C. Linieritas .....	68
D. Uji Kecenderungan Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	69
E. Pembahasan .....	71

**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	77
B. Saran .....	77
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>80</b>





**DAFTAR TABEL**

Tabel 1 Blue Print Skala perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	56
Tabel 2 Blue Print Skala Iklim Organisasi.....	58
Tabel 3 Hasil Uji Validitas Angket Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	59
Tabel 4 Hasil Uji Validitas Angket Iklim Organisasi .....	60
Tabel 5 Uji Reliabilitas .....	62
Tabel 6 Statistic Deskriptif.....	67
Tabel 7 Hasil Uji Asumsi Normalitas .....	68
Tabel 8 Hasil Uji Linearitas .....	69
Tabel 9 Uji Kecenderungan Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	70
Tabel 10 Uji Korelasi <i>Kendal tau</i> .....	71



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Saat era modern ini, internet menjadi salah satu teknologi yang berkembang sangat pesat, Internet menjadi kebutuhan bagi kalangan banyak karena mampu mengakses dan mendapatkan informasi dengan cepat dan mudah seperti masyarakat umum, pemerintah, pelajar, ibu rumah tangga, karyawan perusahaan, dan lain-lain.

Perkembangan internet telah memberi berbagai keuntungan dan kemudahan dalam kehidupan (Ozler & Polat, 2012). Kini telah banyak perusahaan yang menyediakan layanan internet di kantor untuk kegiatan operasional. Internet menjadi bagian penting dalam membantu jalannya aktivitas bisnis karena internet dapat memudahkan komunikasi perusahaan dengan pelanggan dalam hitungan detik. Selain itu, pihak perusahaan juga dapat mengakses informasi dengan cepat, misalnya melacak pengiriman produk. Tidak hanya itu, perusahaan juga dapat dikelola dari jarak jauh hanya melalui internet (Putri, 2016).

Jumlah pengguna internet di seluruh dunia kian meningkat drastis, Menurut data terbaru yang dirilis oleh *We Are Social* per agustus 2017, Jumlah pengguna internet global kini menyentuh angka 3,8 miliar dengan penetrasi 51 persen dari total populasi di seluruh dunia, peningkatan ini juga diklaim naik sebesar 0,2 persen sejak april 2017, Mengutip informasi

dari keterangan resmi *We Are Social* yang di terima oleh Tekno Liputan6.com, Selasa (8/8/2017), 41 persen dari mereka mengakses internet berasal dari situs *web*, (liputan6,2017), Menurut lembaga riset pasar e-marketer, populasi netter tanah air mencapai 83,7 juta pada orang pada tahun 2014, (KOMINFO;2014).

Sawitri (2012) menyatakan bahwa *Cyberloafing* dapat mengakibatkan turunnya produktifitas karyawan, Hasil studi di Amerika menunjukkan bahwa 40 persen karyawan mengakses internet pada jam kerja, dan 88 persen di antaranya mengakses dengan tujuan bukan untuk kepentingan pekerjaan, kemudian 66 persen karyawan mengakses internet pada jam kerja selama sepuluh menit dan rata rata setiap satu jam pada setiap harinya, (eMalker dalam Henle & Blancard, 2008), selanjutnya 82 persen karyawan mengirim email tidak terkait kerja saat jam kerja dan hampir 87 persen menerima email yang sejenis, Dampak perilaku *Cyberloafing* dapat berakibat menurunnya produktifitas karyawan sebanyak 30 persen sampai dengan 40 persen dan dapat menimbulkan organisasi sebesar \$54 Milyar setiap tahunnya,

Putri (2016) menyatakan bahwa penggunaan internet oleh karyawan untuk hal pribadi ini disebut *Cyberloafing*. *Cyberloafing* merupakan aktivitas menggunakan internet untuk keperluan non-bisnis pada jam kerja menggunakan sumber daya perusahaan (Block, 2001). *Cyberloafing* merupakan cara yang paling banyak dilakukan karyawan untuk menghabiskan waktunya di kantor (Malachowski, 2005). Kapanpun

karyawan menghabiskan waktu dengan internet untuk sesuatu yang tidak berhubungan dengan pekerjaan dapat disebut dengan cyber-slacking atau *Cyberloafing* (Ugrin, Pearson, & Odom, 2008).

Ardilasari & Firmanto (2017) menyatakan pula bahwa sejumlah studi di Indonesia menunjukkan rata-rata karyawan menghabiskan waktu hingga satu jam per hari untuk akses internet yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, Aktivitas yang dilakukan ini seperti browsing facebook atau Kaskus, Hal ini berarti dalam waktu sebulan seorang pegawai bisa mengkorupsi waktu kerjanya hingga 20 jam lebih (1 jam x 20 hari kerja), atau sama dengan 2,5 hari kerja penuh (Antariksa, 2012),

Berdasarkan penjelasan tentang teknologi informasi menurut William (2007), dampak positif dari penggunaan teknologi informasi adalah sangat membantu dan memudahkan aktivitas manusia, Sekaligus dapat bertukar informasi dengan cepat tanpa batas atau no limit no boundaries, Tapi pada kenyataannya, penggunaan teknologi informasi juga dapat berdampak buruk terhadap si pengguna teknologi itu sendiri, sebagai contoh nyata adalah penggunaan akses Internet ketika berada di kantor, karyawan dengan sengaja menjelajah dunia maya untuk kepentingan pribadi, seperti membaca berita, mengakses forum-forum pertemanan dan lainnya, yang tidak ada hubungannya dengan kepentingan pekerjaannya yang biasa disebut dengan *Cyberloafing/cyberslacking*, Beberapa studi *Cyberloafing* yang relatif baru dalam penelitian ilmiah

sekarang ini, yang lebih menekankan pada konsekuensi negatif terhadap perilaku penggunaannya, (Anugrah & Margaretha, 2013)

Internet memang memberikan banyak manfaat bagi perusahaan namun penggunaan internet juga memberikan dampak negatif walaupun telah menjadi kebutuhan perusahaan, Karyawan dapat menunda kewajiban dalam melaksanakan tugas perusahaan akibat penggunaan internet, Karyawan menghabiskan waktu untuk mengakses internet di tempat kerja untuk penggunaan pribadi sambil berpura-pura melakukan tugas wajib perusahaan,

*Cyberloafing* adalah bentuk “*deviant workplace behavior*” atau perilaku penyimpangan di tempat kerja (Lim, 2002). Dampak negatif *Cyberloafing* bagi perusahaan yaitu karyawan dapat melalaikan kewajiban dalam melaksanakan tugas perusahaan karena aktivitas seperti browsing dan emailing yang dilakukan pada jam kerja menyebabkan penggunaan waktu yang tidak produktif dan mengalihkan perhatian karyawan dari penyelesaian tuntutan pekerjaan (Lim & Chen, 2012). Aktivitas ini mempengaruhi kinerja karyawan karena menghambat karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. *Cyberloafing* berbeda dengan bentuk kemalasan kerja lainnya (misalnya: terlambat masuk kerja, makan siang yang terlalu lama) karena *Cyberloafing* dapat dilakukan kapan saja oleh karyawan tanpa harus meninggalkan tempat.

Mastrangelo, Everton dan Jolton (2006) menyatakan bahwa sebagai perilaku penyimpangan di tempat kerja, *Cyberloafing* terdiri atas penggunaan komputer yang non-productive dan counter-productive. Penggunaan komputer yang non-productive muncul saat karyawan memakai komputer selama jam kerja untuk aktivitas yang tidak produktif, namun tidak membahayakan perusahaan misalnya berbelanja, chatting, dan bermain game. Penggunaan komputer yang counter-productive muncul saat seorang karyawan menunjukkan perilaku yang dapat menyebabkan konflik dengan tujuan perusahaan seperti menyebarkan atau mengunduh hal berbau pornografi, membuat virus atau bahkan mengedarkan obat-obatan terlarang. Kedua hal ini sama-sama merugikan bagi perusahaan (Putri, 2016).

Karyawan melakukan *Cyberloafing* dengan berbagai motif dan penyebab, Menurut Ozler dan Polat (2012), terdapat tiga penyebab individu melakukan *Cyberloafing*, yaitu faktor individu, faktor situasional dan faktor organisasi, Faktor pertama menjelaskan bahwa sikap individu terhadap penggunaan internet, trait pribadi, kebiasaan, faktor demografis, dan intensi, norma sosial, dan nilai pribadi merupakan faktor yang dapat meningkatkan ataupun menurunkan perilaku *Cyberloafing* individu dalam dunia kerja, Faktor kedua yaitu faktor situasional, Faktor ini menjelaskan ada tidaknya kondisi yang mendukung adanya *Cyberloafing*, Instansi atau organisasi perlu memperhatikan situasi atau kondisi yang dapat menurunkan *Cyberloafing* sehingga produktivitas karyawan tidak



menurun, Faktor terakhir adalah faktor organisasi yang menjelaskan bahwa pembatasan dalam penggunaan internet, konsekuensi yang diharapkan, dukungan manajerial, modelling, sikap kerja karyawan, dan karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi individu untuk melakukan *Cyberloafing* (Ramadhan & Nurtjahjanti, 2017),

Sawitri (2012) menyatakan karyawan melakukan *Cyberloafing* dapat di sebabkan oleh stress atau tekanan di tempat kerja (*Work Stressor*), seperti ambiguisitas peran (*role ambiguity*) dan konflik peran (*tole conflict*) (Henle & Blenchard, 2009), Stress merupakan suatu kondisi dinamik ketika seseorang dikonfrontasikan dengan sebuah peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat di inginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting (Robbins, 2005) sebetulnya sejumlah stress diperlukan agar berfungsi secara normal, tetapi bila stress terlalu tinggi dialami secara berulang, meka akan mempunyai konsekuensi negative, seperti tekanan darah meningkat, ketidak puasn kerja, dan depresi, (Henle & Blenchard, 2009), Karyawan yang berada dalam keadaan stress akan berusaha untuk mengatasinya, Salah satu untuk mengatasi stress adalah dengan melakukan *Cyberloafing*, namun demikian meskipun dengan perilaku *Cyberloafing* karyawan dapat mengatasi stressnya, tidak semua karyawan melakukannya.

Meskipun *Cyberloafing* dapat memiliki efek positif misalnya meningkatkan kreatifitas pegawai, *Cyberloafing* memiliki konsekuensi

yang mahal bagi instansi yang membiarkan perilaku ini tetap dilakukan oleh pegawainya, Menurut Block (dalam Nisaurrahmadani, 2012) layaknya perilaku melalaikan pekerjaan lainnya, *Cyberloafing* dapat menyebabkan komputer menjadi banjir akan sumber daya komputasi dengan penggunaan internet untuk kepentingan pribadi, dan selanjutnya akan menyebabkan degradasi sistem komputer, *Cyberloafing* juga menyebabkan instansi bertanggung jawab hukum akan perilaku pegawai seperti pelecehan, pelanggaran hak cipta, fitnah, pekerjaan ditinggalkan, Hasil studi empiris mengenai perilaku *Cyberloafing* bahwa perilaku *Cyberloafing* memiliki prevalensi dan konsekuensi yang merusak di tempat pekerja, Bagi para pemberi kerja *Cyberloafing* dapat memunculkan konsekuensi yang negatif karena penyimpangan produksi yang berakibat cyberloafers merugikan instansi (Blanchard & Henle, 2008),

Lingkungan kerja masing-masing perusahaan memiliki sifat ataupun ciri ciri yang berbeda sehingga hal inilah yang membedakan satu perusahaan dengan perusahaan lainnya, Lingkungan kerja ini akan menentukan bagaimana suasana kerja dan perilaku karyawan di dalamnya, Lingkungan kerja yang menyenangkan membuat sikap pegawai positif dan memberi dorongan untuk bekerja lebih tekun dan lebih baik, Sebaliknya, jika situasi lingkungan tidak menyenangkan mereka cenderung meninggalkan lingkungan tersebut, Litwin dan Stringer (1968) menyebut lingkungan kerja ini dengan istilah iklim organisasi (Ardilasari & Firmanto, 2017)

Frimansah & Santy (2016) menyatakan bahwa Iklim organisasi merupakan aspek eksternal pekerjaan yang mempengaruhi pekerja dalam menyesuaikan tugas yang mencakup lingkungan pekerjaan, hubungan dengan atasan dan teman sekerja dalam organisasi, Iklim organisasi pada dasarnya akan mampu memunculkan suasana kerja yang menyenangkan, menantang dan membangkitkan motivasi kerja, Iklim organisasi dan karakteristik pekerjaan yang kondusif akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan akan meningkatkan kepuasan kerjanya,

Brown and Leigh (1996) mengatakan bahwa iklim organisasi menjadi sangat penting organisasi yang dapat menciptakan lingkungan dimana karyawan merasa ramah dapat mencapai potensi yang penuh dalam melihat kunci dari keunggulan bersaing, oleh karena itu iklim organisasi dapat dilihat sebagai variable kunci kesuksesan organisasi, Iklim organisasi yang baik sangat penting untuk diciptakan karena hal ini merupakan persepsi seorang karyawan tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan kemudian menjadi dasar penentuan tingkah laku bagi karyawan (Sari, 2009), Iklim organisasi yang baik ditunjukkan oleh adanya sikap keterbukaan, penuh kepercayaan dan tanggung jawab (Idrus, 2006), Susanty (2012) menyebutkan iklim organisasi setiap organisasi dengan organisasi yang lain tentunya berbeda-beda, iklim organisasi yang berbeda-beda tersebut mempengaruhi perilaku SDM yang berada di dalam organisasi, Pegawai akan merasakan bahwa iklim yang ada didalam perusahaanya baik dan menyenangkan apabila mereka dapat melakukan

sesuatu yang bermanfaat bagi perusahaan dan menimbulkan perasaan berharga, (Putra & Sudharman, 2016)

Astri (2014) iklim organisasi dapat menentukan sejauh mana individu merasa betah menjadi anggota suatu organisasi dan dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas dan kualitas hasil kerjanya. Para peneliti lain juga menemukan iklim organisasi memiliki hubungan dengan perilaku positif seperti perilaku inovatif, organizational citizenship behavior, dan perilaku negatif seperti counterproductive work behavior (Bellou and Andronikidis, 2009; Scheuer, 2010; Farooqui, 2012; Fagbohunge et al., 2012; Al-Saudi, 2012; Wolf et al., 2012).

Peneliti akan melakukan penelitian pada pegawai Rektor Universitas Negeri Sunan Ampel Surabaya (UINSA), Kepeawaian UINSA merupakan pegawai yang bertugas untuk memberikan kebijakan atau peraturan, mengurus semua kepegawaian pada seluruh Fakultas di UINSA dan mengolah sistem yang ada di kampus UINSA, Hasil wawancara kepada kepala bagian kepegawaian saat ini dan mantan kepala kepegawaian yang peneliti lakukan menyatakan bahwa, semua pegawai rektorat sering melakukan perilaku cyerloafing saat jam kerja, factor perilaku *Cyberloafing* ialah factor manusiawi karena perilaku tersebut merupakan salah satu refreshing bagi pegawai saat banyak pekerjaan yang menumpuk, Pegawai Rektorat memang di perbolehkan melakukan perilaku *Cyberloafing* asalkan pekerjaannya sudah selesai dan perilaku *Cyberloafing* diperbolehkan asalkan masih di batas kewajaran,

Pegawai Rektorat Universitas Negeri Sunan Ampel Surabaya menggunakan internet tanpa batas atau aturan pemakaian karena rektorat ini sendiri menggunakan internet untuk melaksanakan pekerjaan, bahkan untuk melakukan absensi pun dilaksanakan dengan login menggunakan internet, Situasi dengan internet tanpa batas tidak menutup kemungkinan pegawai melakukan *Cyberloafing*, Oleh karena itu pegawai memiliki tuntutan kerja yang tinggi sehingga para karyawan tidak memiliki waktu yang banyak dalam melakukan *Cyberloafing*, Ketika perilaku *Cyberloafing* dilakukan untuk relaksasi dan menghilangkan kepenatan bekerja maka perilaku *Cyberloafing* tidak menjadi ancaman bagi perusahaan, Sebaliknya, perilaku *Cyberloafing* dapat merugikan perusahaan ketika karyawan menyampingkan pekerjaan dan kewajibannya akibat terlalu fokus melakukan *Cyberloafing*,

Iklm 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, Dengan kata lain, ketika iklim organisasi baik maka karyawan oleh karena uraian di atas, peneliti tertarik untuk meneliti hubungan iklim organisasi terhadap perilaku *Cyberloafing* pada karyawan,



## E. Keaslian Penelitian

Penelitian terdahulu telah dilakukan untuk melihat perilaku *Cyberloafing* ini terkait dengan faktor organisasi, Peneliti terdahulu yang di teliti oleh Hurriyati dan Oktaviana (2017) yang menghasilkan penelitian responden dalam penelitian didominasi oleh responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 111 orang dengan persentase 55,5%, Sedangkan untuk responden jenis kelamin perempuan sebanyak 89 orang dengan persentase 44,5%, Artinya, bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki,, semua independen variabel yang signifikan terhadap perilaku *Cyberloafing*, Dari semuanya dapat dilihat mana yang paling besar memberikan sumbangan terhadap dependent variabel, Hal tersebut dapat diketahui dengan melihat nilai  $R^2$  change nya, semakin besar nilainya maka semakin banyak sumbangan yang diberikan terhadap dependent variabel, Kesimpulan hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara jenis kelamin, usia, masa kerja, individual, organisasi, dan situasi terhadap perilaku *Cyberloafing*, yaitu sebesar 96,4%,

Adapun hasil penelitian dari Herdiati,Sujoso dan Hartanti (2015) yang menghasilkan hasil stresor kerja berupa role ambiguity tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku *Cyberloafing* karyawan Universitas Jember, Sedangkan role conflict berpengaruh positif dan role overload berpengaruh negatif secara signifikan terhadap perilaku *Cyberloafing* karyawan Universitas Jember, Artinya, semakin tinggi role



conflict, semakin tinggi kemungkinan karyawan melakukan *Cyberloafing* dan semakin tinggi role overload, semakin rendah kemungkinan karyawan melakukan *Cyberloafing*, Persepsi sanksi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku *Cyberloafing* karyawan Universitas Jember, Persepsi sanksi organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap perilaku *Cyberloafing* yang artinya semakin tinggi tingkat persepsi sanksi organisasi maka semakin rendah kemungkinan karyawan melakukan *Cyberloafing*

Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan dan Nurtjahjanti (2017) yang menghasilkan penelitian bahwa Tujuan dilaksanakannya penelitian adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan *Cyberloafing* pada karyawan BAUK Undip, Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan analisis regresi sederhana didapatkan hasil koefisien sebesar -0,274 dengan nilai  $p=0,000$  korelasi koefisien tersebut menunjukkan adanya hubungan negatif antara persepsi terhadap beban kerja dengan *Cyberloafing*, Tingkat signifikansi yang menunjukkan nilai  $p=0,000$  dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel persepsi terhadap beban kerja dengan variabel *Cyberloafing*,

Nilai negatif signikansi menunjukkan hubungan negatif antar variabel yang berarti semakin positif persepsi terhadap beban kerja yang dimiliki maka akan semakin rendah *Cyberloafing* yang dilakukan oleh karyawan, Hasil demikian menunjukkan bahwa hipotesis hubungan

negatif antara persepsi terhadap beban kerja diterima, *Cyberloafing* dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu faktor individual, faktor organisasi, dan faktor situasional (Ozler & Polat, 2012), Pada faktor organisasi terdapat faktor karakteristik pekerjaan dimana terdapat karakteristik pekerjaan yang membuat karyawan cenderung untuk melakukan *Cyberloafing*, Salah satu karakteristik pekerjaan tersebut adalah beban kerja yang diberikan, Menurut Robbins (2007), positif atau negatifnya pekerjaan tergantung pada persepsi karyawan terhadap pekerjaan tersebut

Kategorisasi *Cyberloafing* menunjukkan bahwa 25% karyawan BAUK Undip melakukan *Cyberloafing* dengan kategori sangat rendah, 63,3% melakukan *Cyberloafing* dengan kategori rendah dan 11,7% melakukan *Cyberloafing* dengan tinggi, Data tersebut membuktikan bahwa mayoritas karyawan BAUK Undip melakukan *Cyberloafing* dengan kategori rendah, Rendahnya *Cyberloafing* disebabkan adanya teguran dari kepala bagian pada BAUK Undip, Lokasi kantor kepala bagian yang dekat dengan kantor karyawan membuat pengawasan akan pekerjaan mudah untuk dilakukan, Penjelasan ini didukung dengan hasil wawancara peneliti dengan salah satu kepala bagian di BAUK Undip, Kepala bagian mengatakan bahwa walaupun BAUK Undip tidak memiliki peraturan tertulis mengenai penggunaan gadget ataupun internet di kantor namun karyawan yang melakukan *Cyberloafing* akan ditegur karena melanggar etika, Vitak, Crouse, Larose (2011) adanya sanksi bagi pelaku

penyalahgunaan internet di tempat kerja dapat mengurangi praktik *Cyberloafing*

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Astri Yuliana (2014) yang mengasilkan penelitian koefisien determinan (R-square) yang diperoleh dari pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku *Cyberloafing* pada karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan adalah sebesar 0,147 (R-square/  $R^2 = 0,147$ ), Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku *Cyberloafing* pada karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan adalah sebesar 14,7%, Artinya, iklim organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 14,7% dalam memunculkan perilaku *Cyberloafing*, sedangkan sisanya yang sebesar 85,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain

Ada pengaruh negatif iklim organisasi terhadap perilaku *Cyberloafing* artinya, semakin baik iklim organisasi suatu perusahaan maka semakin rendah frekuensi seseorang melakukan perilaku *Cyberloafing*, Sumbangan efektif yang diberikan variabel bebas (iklim organisasi) terhadap variabel tergantung (perilaku *Cyberloafing*) adalah sebesar 14,7%, yang berarti bahwa pada penelitian ini variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung sebesar 14,7%, Berdasarkan deskripsi data penelitian pada variabel bebas yaitu iklim organisasi, diperoleh bahwa secara umum iklim organisasi yang dimiliki oleh PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan tergolong baik, Berdasarkan deskripsi data penelitian pada variabel tergantung yaitu perilaku

*Cyberloafing*, diperoleh bahwa secara umum perilaku *Cyberloafing* karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan tergolong sedang,

Persamaan penelitian ini dengan penelitian–penelitian sebelumnya adalah untuk mengetahui pengaruh perilaku *Cyberloafing* yang dilakukan pegawai, Di penelitian sebelumnya menyatakan pengaruh perilaku *Cyberloafing* merupakan perilaku yang mengurangi produktifitas pada pegawai seperti yang di teliti oleh Astri (2014) menyatakan bahwa iklim organisasi dan *Cyberloafing* memiliki hubungan yang negative, Yang artinya bahwa semakin baik suatu iklim organisasi, maka semakin menurun intensitas perilaku *Cyberloafing*, begitu pula sebaliknya,

Adapun perbedaan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ialah meliputi subjek penelitian, tempat penelittian, waktu penelitan dan hasil penelitan.

Berdasarkan berbagai penelitian dan fakta faka empiris di atas dengan beberapa penelitian, peneliti tertarik meneliti perilaku *Cyberloafing* di karenakan *Cyberloafing* merupakan perilaku yang sangat sering dilakukan oleh pegawai pada suatu perusahaan dan peneliti tertarik untuk meneliti “Hubungan antara Iklim Organisasi Terhadap Perilaku *Cyberloafing* pada karyawan”

## BAB II

### A. Perilaku *Cyberloafing*

#### 1. Definisi Perilaku *Cyberloafing*

Survei-survei mengenai penggunaan internet pada waktu kerja telah dimulai sejak tahun 1990-an (Roman, 1996). Penelitian *Cyberloafing* pertama kali dilakukan oleh Guthrie dan Gray pada tahun 1996 dengan istilah junk computing. Beragam istilah dan definisi yang digunakan untuk penggunaan internet pribadi yaitu non-work related computing, *Cyberloafing*, cyberslacking, cyberbludging, on-line loafing, internet deviance, problematic internet use, personel web usage at work, internet dependency, internet abuse, internet addiction dan internet addiction disorder (Kim & Bryne, 2011). Berbagai terminologi tersebut mengarah pada hal yang sama yaitu penggunaan internet untuk keperluan pribadi di tempat kerja yang selanjutnya dalam penelitian ini disebut dengan *Cyberloafing*.

Menurut Blanchard dan Herle (2008) dalam Aditya dan Meily (2013) menyampaikan bahwa *Cyberloafing* merupakan penggunaan akses Internet dan penggunaan email oleh karyawan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, Lim (2002) juga mendefinisikan *Cyberloafing* merupakan kegiatan sukarela karyawan di kantor, dalam menggunakan akses Internet yang tidak mempunyai korelasi dengan pekerjaan, *Cyberloafing* telah dikonseptualisasikan sebagai bentuk penyimpangan

kerja (Lim, 2002), Menurut Robinson dan Bennett dalam Rajah dan Lim (2011) *Cyberloafing* merupakan penyimpangan kerja mengacu pada perilaku sukarela yang signifikan melanggar norma-norma organisasi, dan dengan demikian, mengancam kesejahteraan organisasi atau anggotanya,

Ahmad dalam Hurriati dan Oktaviana (2017) mengatakan bahwa *Cyberloafing* akan memengaruhi produktivitas karyawan jika waktu yang digunakan lebih banyak untuk hiburan dan bukan untuk tujuan pekerjaan, Produktivitas karyawan yang rendah akan berkontribusi terhadap penurunan kinerja karyawan yang sebuah organisasi, Hal ini merupakan penggunaan sumber daya dengan sia-sia yang disebabkan oleh penggunaan email dan akses internet lainnya dengan tidak tepat,

Lim dan Chen (2009) membagi *Cyberloafing* menjadi dua aktivitas, yaitu 1) Activities (Aktivitas Email), Tipe *Cyberloafing* ini mencakup semua aktivitas penggunaan email yang tidak berkaitan dengan pekerjaan (tujuan pribadi) saat jam kerja, Contoh perilaku dari tipe *Cyberloafing* ini adalah memeriksa, membaca, maupun menerima email pribadi, 2) Browsing Activities (Aktivitas Browsing) adalah tipe *Cyberloafing* ini mencakup semua aktivitas penggunaan akses internet perusahaan untuk browsing situs yang tidak berkaitan dengan pekerjaan saat jam kerja, Contoh perilaku dari tipe *Cyberloafing* ini adalah browsing situs olahraga, situs berita, maupun situs khusus dewasa,

Beberapa peneliti menggunakan istilah *Cyberloafing* mengarah kepada perilaku serius seperti menyebarkan virus dan hacking namun jenis *Cyberloafing* yang akan menjadi fokus dalam penelitian ini adalah *Cyberloafing* yang dikemukakan oleh Lim dan Chen (2009), yaitu perilaku *Cyberloafing* berupa aktivitas email (membaca, mengirim dan menerima email pribadi) dan aktivitas browsing (jejaring sosial, mengunduh file atau musik, dan mencari berita yang tidak berkaitan dengan pekerjaan), Aktivitas email yang dimaksud seperti pada jam kerja karyawan membaca, mengirim, dan menerima email pribadinya sehingga tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya pun menjadi teralihkan, Selain itu, aktivitas browsing yang dimaksud seperti karyawan yang membuka jejaringan sosial seperti facebook, twitter, atau mengunduh file atau musik, dan kegiatan lainnya dimana situs tersebut tidak ada kaitannya dengan tugas dan pekerjaan karyawan,

Kebiasaan dapat menjadi salah satu faktor yang memengaruhi perilaku *Cyberloafing*, Hal ini merupakan faktor yang berasal dari individu itu sendiri, Menurut La Rose (2010), lebih dari setengah perilaku media adalah kebiasaan, Individu yang selalu berhubungan dengan internet memiliki kemungkinan yang tinggi untuk mengakses internet yang tidak berhubungan dengan tugas maupun pekerjaannya, Selain kebiasaan, organisasi juga dapat menjadi salah satu faktor yang berasal dari luar individu untuk melakukan *Cyberloafing*, Faktor-faktor organisasi tersebut terdiri dari peraturan mengenai batasan penggunaan internet



dalam organisasi, hasil yang diharapkan, managerial support, pandangan rekan kerja tentang norma *Cyberloafing*, sikap kerja karyawan dan karakteristik pekerjaan (Ozler & Polat, 2012).

Dalam buku Dorn (2011) mendefinisikan *Cyberloafing* merupakan :

*“Private use of the Internet during work has been researched in literature, Different definitions are used for this phenomenon, this paragraph will discuss these definitions, Bock and Ho (2009) discuss the use of Internet during work for private purposes, this is referred to as Non-Work Related Computing (NWRC), NWRC is a collective term and contains Junk Computing and Cyberloafing, Junk Computing is “an employee’s usage of organisational IS resources for personal purposes, not directly related to organisational goals” (Bock & Ho, 2009, p,125), Cyberloafing is defined as “employees” voluntary non-work related use of company provided email and Internet while working” (Blanchard & Henle, 2008, p,1068), Both Cyberloafing and Junk Computing mention the use of organisational resources for private purpose, however Cyberloafing aims specifically at the private use of the Internet, Junk Computing also considers the offline private use of organisational resources which is not relevant for this study,”*

Blanchard & Herle,( 2008); Lim, (2002) menyatakan bahwa bahwa *Cyberloafing* adalah perilaku seseorang yang secara sengaja menggunakan teknologi informasi dan akses Internet untuk hal-hal yang bersifat pribadi

yang tidak ada korelasinya dengan pekerjaan yang seharusnya diselesaikan dan mengancam kesejahteraan organisasi atau anggotanya, Perilaku *Cyberloafing* pada karyawan berdampak pada tidak fokusnya terhadap akan pekerjaan kantor, sedangkan pada mahasiswa tidak fokusnya perhatian mereka terhadap materi yang sedang diajarkan di kelas, Aktivitas penggunaan Internet ketika proses belajar mengajar dikelas oleh mahasiswa dengan penggunaan Internet untuk kepentingan pribadi oleh karyawan di waktu jam kerja, dapat disamakan pada aktivitas yang tidak produktif dalam penggunaan waktu ketika sedang bekerja, karena mahasiswa menjadi tidak fokus pada usaha-usaha dan perhatian-perhatian pada proses pembelajaran dan kondisi ini dapat disamakan dengan karyawan yang tidak memfokuskan energi mereka pada pekerjaan, Dalam penelitian, definisi *Cyberloafing* yang dimaksud mengacu pada penjelasan dalam (Anugrah & Margaretha:2013).

Ardilasari dan Firmanto (2017) menyatakan bahwa *Cyberloafing* sebagai perilaku pegawai yang menggunakan akses internet dengan jenis komputer (seperti deskop, cell-phone, tablet) saat bekerja untuk aktivitas non-destruktif di mana atasan pegawai tidak menganggap perilaku itu berhubungan dengan pekerjaan seperti hiburan, belanja online, internet messaging, memposting ke newsgroups dan mengunduh lagu serta film (Blanchard & Henle, 2008; Askew, 2012). Dari kedua pendapat definisi di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa perilaku *Cyberloafing* adalah perilaku menyimpang pegawai yang menggunakan akses internet

instansi untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama 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.

Berdasarkan paparan definisi *Cyberloafing* yang telah dijelaskan diatas, perilaku *Cyberloafing* yang akan menjadi fokus penelitian adalah perilaku aktivitas karyawan menggunakan akses internet perusahaan menggunakan komputer jenis apa saja untuk keperluan pribadi dan tidak berhubungan dengan pekerjaan.

## **2. Jenis Jenis perilaku *Cyberloafing***

Anugrah dan Margaretha (2013) menyatakan bahwa Berdasarkan beberapa literatur, *Cyberloafing* dapat dibedakan menjadi empat perilaku *Cyberloafing*, yaitu:

- 1, Perilaku perkembangan (development behaviour), perilaku perkembangan menganggap proses *Cyberloafing* sebagai sumber potensial untuk belajar, *Cyberloafing* dari sudut pandang ini memberikan peningkatan keterampilan yang dapat digunakan dalam kegiatan masa depan oleh karyawan untuk menguntungkan kedua karyawan dan organisasi (Belanger & van Slyke, 2002),

2, Perilaku pemulihan (recovery behaviour), *Cyberloafing* dapat mengurangi ketidaknyamanan dan memiliki efek positif pada karyawan dan organisasi, (Lim & Chen, 2009),

3, Perilaku menyimpang (deviant behaviour), perilaku menyimpang mengganggu *Cyberloafing* sebagai perilaku yang tidak diinginkan ditujukan terhadap organisasi, Perilaku ini jelas mengganggu *Cyberloafing* sebagai perilaku dengan konsekuensi negatif untuk organisasi (Weatherbee, 2010; Young, 2010),

4, Perilaku kecanduan (addiction behaviour), perilaku ini bisa disebabkan karena *Cyberloafing* dianggap sebagai suatu kebiasaan dan dapat menyebabkan perilaku yang bermasalah, (Yellowlees & Marks, 2007) atau bisa disebabkan sebagai cara untuk merespon ketidakpuasan atau kebosanan (LaRose dkk., 2010), Yellowlees dan Marks (2007) menyebutkan bahwa umumnya kecanduan Internet dapat berkembang ke masalah yang lebih parah dalam masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, Lebih spesifik lagi disebutkan bahwa aktivitas penggunaan Internet yang bermasalah berdampak pada interaksi sosial (Caplan, 2002; Yellowlees & Marks, 2007), Selain itu, akibat dari perilaku Internet adiktif dapat menyebabkan depresi dan penurunan kinerja (Stanton, 2002; Yellowlees & Marks, 2007),











### c. Dukungan managerial

Dukungan managerial umum untuk penggunaan internet di tempat kerja tanpa menentukan bagaimana menggunakan Internet cenderung meningkatkan bentuk penggunaan Internet di antara karyawan baik untuk alasan bisnis dan pribadi, dukungan ini dapat disalah artikan oleh karyawan sebagai pengesahan semua jenis penggunaan Internet, termasuk *Cyberloafing*. Penggunaan Internet menjadi semakin rutin bagi karyawan, karyawan cenderung *cyberloafing*, terutama karena penelitian telah menunjukkan bahwa kepercayaan tentang penggunaan teknologi dapat dipengaruhi oleh komitmen managerial terhadap teknologi baru (Lieberman et al: 2011)

### d. Pandangan rekan kerja tentang norma *Cyberloafing*

Penelitian menunjukkan bahwa norma rekan kerja dan supervisor yang mendukung *Cyberloafing* berhubungan positif dengan *Cyberloafing*, Ini adalah bukti *Cyberloafing* yang kemungkinan berada di bawah kontrol normatif (Woon and Pee, 2004: 83), Blau dkk, (2006) mengemukakan bahwa karyawan melihat rekan kerja lainnya sebagai model peran potensial dalam organisasi dan bahwa *Cyberloafing* dipelajari melalui penyalinan perilaku yang mereka lihat oleh individu di lingkungan organisasi mereka. Individu menggunakan iklim normatif sebagai pembenaran untuk terlibat dalam perilaku yang diundangkan oleh



psikologis menawarkan dua strategi utama untuk mengendalikan kesalahan karyawan seperti *Cyberloafing* yang secara intrinsik berorientasi pada strategi selfregulatory; dan strategi pemaksaan ekstrinsik; dimana perilaku karyawan ditegakkan oleh kontinjensi eksternal di lingkungan mereka (Lara and Mesa, 2010: 1040), Pendekatan self-regulatory berfokus pada keinginan inheren individu untuk mengikuti peraturan (Ugrin et al, 2008b: 77-78), Strategi koersif, di sisi lain, terkait dengan model motivasi ekstrinsik perilaku karyawan, di mana karyawan bertindak rasional dengan menimbang manfaat dan biaya keputusan (Lara and Mesa, 2010: 1040), Metode umum yang digunakan untuk mengendalikan *Cyberloafing* dalam organisasi akan tercantum sebagai berikut: mendidik dan menginformasikan karyawan, menyesuaikan kebijakan penggunaan komputer, membangun sistem pemantauan, penegakan melalui hukuman, Agar berhasil dalam mengendalikan usaha metode ini harus digunakan bersamaan,

Menurut Lim (2002), karyawan melakukan penyimpangan kerja (misalnya *Cyberloafing*) adalah dikarenakan tuntutan pekerjaan yang melebihi sumber daya kerja. Karakteristik pekerjaan tanpa keanekaragaman keterampilan yang tinggi lebih monoton. Kebosanan yang dihasilkan dari karakteristik pekerjaan tersebut menunjukkan tuntutan pekerjaan yang rendah (Putri,2016).



organisasi, dan 4) iklim organisasi mempengaruhi perilaku dan sikap anggota, (Hendayat;2010)

Menurut Tagiuri dan Letwin (1968), iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relative terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi: memengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik/ sifat organisasi

Litiwin dan R, A, Stringer (1968) mendefinisikan iklim organisasi sebagai “..., *a concept describing the subjective nature or quality of the organizational environment, Its properties can be perceived or experienced by members of the organization and reported by them in an appropriate questionnaire,*”

Menurut kedua penulis tersebut, iklim organisasi merupakan suatu konsep yang melukiskan sifat subjektif atau kualitas lingkungan organisasi dan dilaporkan melalui kuisioner yang tepat,

Carolyn S, Andersen (Weyne N, Welsh, 2000) mendefinisikan iklim organisasi sekolah sebagai rasa sekolah, seperti di persepsikan oleh mereka yang bekerja atau yang mengikuti kelas di sekolah, iklim organisasi sekolah merupakan apa yang kita rasakan dan kehidupan interaktif sekolah.

Iklim organisasi adalah lingkungan manusia di dalam mana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka, Pengertian ini dapat

mengacu lingkungan atau departemen, unit perusahaan yang penting seperti pabrik cabang, atau suatu organisasi secara keseluruhan, kita tidak dapat melihat atau menyentuh iklim, tetapi ia ada, seperti ada pada ruangan, ia mengitari dan mempengaruhi segala hal yang terjadi dalam suatu organisasi

Kossen (1986) menyatakan bahwa hubungan manusiawi merupakan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi, Mnajer mempunyai tanggung jawab utama untuk menegakkan iklim hubungan manusiawi yang menyenangkan, demikian pula para anggota bawahan dan para karyawan operasional organisasi juga mempunyai pengaruh yang kuat terhadap iklim dan seyogyanya sebagai tanggung jawab dalam hal ini,

Iklim organisasi akan menentukan apakah seseorang dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai prosedur atau tidak (Brahmana & Sofyandi, 2009). Lebih lanjut Luthans (2008) menjelaskan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen SDM. Iklim organisasi yang terbuka, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki persepsi positif pada



organisasinya. Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Stringer (Toulson, 2010) menambahkan iklim organisasi sebagai sesuatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada pegawai dan pekerjaannya. Iklim organisasi terkait dengan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif (Lubis;2015).

Dapat di simpulkan bahwa iklim organisasi merupakan suatu bentuk persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang memengaruhi sikap dan perilaku organisasi kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi,

Adapun sejumlah kata kunci dalam definisi tersebut yang perlu mendapat penjelasan,

#### 1. Persepsi

Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi (sebagai individual dan kelompok) dan mereka yang berhubungan dengan organisasi (konsultan, pemasok, konsumen, dan kontraktor), Persepsi orang mengenai apa yang ada dalam lingkungannya dapat





















4. Kepemimpinan, Perilaku pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi karyawan, Motivasi karyawan merupakan pendorong utama terjadinya kinerja, Stinger mengemukakan hubungan kepemimpinan dengan iklim organisasi, motivasi, dan kinerja, (Wirawan, 2007)

### C. Hubungan Iklim Organisasi Terhadap Perilaku *Cyberloafing*

Internet di era kontemporer ini, internet merupakan layaknya sepiring nasi bagi masyarakat, karena internet sudah menjadi kebutuhan dari mereka dan bagian hidup bagi masyarakat, Mulai dari anak-anak sekolah hingga lansia pun membutuhkan internet, Banyak sekali manfaat bagi internet, mulai dari hiburan hingga untuk kebutuhan kerja,

Bagi perusahaan saat ini, internet merupakan kebutuhan yang wajib untuk dimiliki untuk meningkatkan dan memudahkan suatu pekerjaan, Salah satu fenomena yang muncul karena adanya penyediaan akses internet di perusahaan adalah perilaku *Cyberloafing*, Perilaku *Cyberloafing* adalah tindakan karyawan yang menggunakan akses internet perusahaan mereka selama jam kerja yang tidak berhubungan dengan pekerjaan,

Salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku *Cyberloafing* adalah organisasi (Ozler dan Polat, 2012) dalam Ergun (2012), Lingkungan kerja masing-masing perusahaan memiliki sifat ataupun ciri-ciri yang berbeda sehingga hal inilah yang membedakan satu perusahaan

dengan perusahaan lainnya, Litwin dan Stringer (1968) menyebutnya dengan istilah iklim organisasi, Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi tentang norma yang berkaitan dengan aktivitas kerja organisasi,

Salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku *Cyberloafing* adalah organisasi (Ozler dan Polat, 2012), Lingkungan kerja masing-masing perusahaan memiliki sifat ataupun ciri-ciri yang berbeda sehingga hal inilah yang membedakan satu perusahaan dengan perusahaan lainnya, Litwin dan Stringer (1968) menyebutnya dengan istilah iklim organisasi, Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi tentang norma yang berkaitan dengan aktivitas kerja organisasi (Astri;2014),

Di sisi lain praktin rutin atau kebiasaan dari karyawan melakukan perilaku *Cyberloafing* merupakan factor terjadinya *Cyberloafing* secara terus menerus, Karena juga *Cyberloafing* merupakan suatu hiburan tersendiri bagi karyawan,

Adapun factor lingkungan, factor lingkungan ini merupakan salah satu aspek iklim organisasi dan salah satu factor factor seorang karyawan melakukan perilaku *Cyberloafing*, diaman seorang individu meniru karyawan yang lainnya untuk melakukan perilaku *Cyberloafing*,

Perilaku *Cyberloafing* merupakan perilaku yang sering dilakukan oleh pegawai, perilaku *Cyberloafing* memiliki dampak yang negative dan pula dampak positif, Berdasarkan penjelasan tentang teknologi informasi

menurut William (2007) dalam Anugrah dan Margaretha (2013), dampak positif dari penggunaan teknologi informasi adalah sangat membantu dan memudahkan aktivitas manusia, Sekaligus dapat bertukar informasi dengan cepat tanpa batas atau no limit no boundaries (William, 2007), Tapi pada kenyataannya, penggunaan teknologi informasi juga dapat berdampak buruk terhadap si pengguna teknologi itu sendiri, sebagai contoh nyata adalah penggunaan akses Internet ketika berada di kantor, karyawan dengan sengaja menjelajah dunia maya untuk kepentingan pribadi, seperti membaca berita, mengakses forum-forum pertemanan dan lainnya, yang tidak ada hubungannya dengan kepentingan pekerjaannya yang biasa disebut dengan *Cyberloafing/cyberslacking*. Beberapa studi *Cyberloafing* yang relatif baru dalam penelitian ilmiah sekarang ini, yang lebih menekankan pada konsekuensi negatif terhadap perilaku penggunaannya,

Perilaku *Cyberloafing* juga dilator belakanginya oleh kurangnya keamanan perangkat computer seorang karyawan yang kurang, dengan kekurangan itu seorang karyawan bisa melakukan *Cyberloafing* dengan mudah dan tidak di ketahui oleh peminan,

#### **D. Kerangka Teori**

Internet telah memberikan banyak dampak bagi kehidupan manusia, Internet dapat memudahkan penggunaannya untuk mendapatkan berbagai informasi yang dibutuhkan, Internet bisa diakses dimana saja dan siapa saja, Hampir setiap orang mengenal internet, Berbagai kalangan

menggunakan internet seperti masyarakat umum, pemerintah, pelajar, ibu rumah tangga, dan termasuk karyawan perusahaan,

Perusahaan yang menyediakan akses internet dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja, Salah satu fenomena yang muncul karena adanya penyediaan akses internet di perusahaan adalah perilaku *Cyberloafing*, Perilaku *Cyberloafing* adalah tindakan karyawan yang menggunakan akses internet perusahaan mereka selama jam kerja yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, seperti halnya melakukan browsing situs web, mendownload music, menonton video, membuka email dan mengirim email,

Adapun faktor faktor yang mempengaruhi karyawan melakukan cyberloafing, salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku *Cyberloafing* adalah organisasi (Ozler dan Polat, 2012), Lingkungan kerja masing-masing perusahaan memiliki sifat ataupun ciri-ciri yang berbeda sehingga hal inilah yang membedakan satu perusahaan dengan perusahaan lainnya, Litwin dan Stringer (1968) menyebutnya dengan istilah iklim organisasi, Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi tentang norma yang berkaitan dengan aktivitas kerja organisasi (Armansyah, 1997),

*Cyberloafing* merupakan perilaku yang sangat sering dilakukan oleh seorang karyawan, karena *Cyberloafing* merupakan perilaku yang menyenangkan dan dengan fasilitas free wifi yang memiliki kecepatan









lingkungan internal organisasi secara rutin, yang memengaruhi sikap dan perilaku organisasi kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi, Kinerja pegawai merupakan toonggak utama bagi suatu instansi atau lembaga, bilamana kinerja sumber daya manusia (SDM) kurang produktif, maka akan memepengaruhi kualitas dari instansi tersebut,

## 2. Perilaku *Cyberloafing*

Perilaku *Cyberloafing* merupakan perilaku yang menggunakan internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan saat bekerja di perusahaan, Perilaku ini diukur berdasarkan dua tipe yaitu:

Perilaku *Cyberloafing* Emailing adalah perilaku pegawai yang menggunakan sumber daya perusahaan berupa akses internet untuk melakukan aktifitas emailing yaitu mengecek email, menerima email, dan mengirim email yang tidak berhubungan dengan kepentingan pekerjaan.

Perilaku *Cyberloafing* Browsing adalah perilaku pegawai yang menggunakan sumber daya perusahaan berupa akses internet untuk melakukan aktifitas browsing mengunjungi atau membuka situs-situs yang tidak berhubungan dengan kepentingan pekerjaan,

Perilaku *Cyberloafing* emailing dan browsing dapat diketahui dengan alat ukur berupa skala yang disusun berdasarkan kategori *Cyberloafing* menurut Lim dan Teo (2005) yaitu aktifitas browsing dan email. Skor total dari tipe perilaku *Cyberloafing* emailing dan browsing akan menunjukkan perilaku *Cyberloafing* karyawan dalam perusahaan. Skor yang tinggi





- a. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana
- b. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya dana
- c. Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti resikonya besar, tentu saja jika sampelnya besar hasilnya akan lebih baik,

Dalam penelitian, peneliti menggunakan atau memilih subjek secara purposive, Penelitian ini menggunakan 73 subjek pegawai rektorat Universitas Negeri Sunan Ampel Surabaya yang sesuai dengan kriteria subyek penelitian,

### **3. Metode Pengambilan Sampel**

Sampling adalah cara untuk menentukan sampel dalam suatu penelitian, Penentuan sampel harus memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representatif atau benar-benar mewakili populasi, Mengingat keterbatasan waktu, biaya dan tenaga, tidak mungkin untuk meneliti keseluruhan populasi, Dari seluruh populasi yang ada hanya diambil sampel yang memenuhi kriteria saja

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling, Nonprobability sampling merupakan tehnik yang tidak memberikan peluang kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, Salah satu tehnik nonprobability sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah incidental sampling yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan individu-individu yang telah memenuhi







## 2. Skala Iklim Organisasi

Pengambilan data iklim organisasi dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala iklim organisasi yang disusun dengan format Likert berdasarkan teori dan dimensi oleh Stringer (2014) Yang berdimensi yaitu Struktur (Structure), Standar (Standards), Tanggung Jawab (Responsibility), Penghargaan (Recognition), Dukungan (Support), dan Komitmen (Commitment), Skala ini berisikan 30 aitem dengan 21 aitem favorable dan 9 aitem unfavorable,

Sub skala favorable penilaiannya adalah SS (Sangat Setuju) akan diberi skor 5, S (Setuju) akan diberi skor 4, N (Netral) akan diberi skor 3, TS (Tidak Setuju) akan diberi skor 2, dan STS (Sangat Tidak Setuju) akan diberi skor 1, Sedangkan untuk subskala unfavorable penilaiannya adalah STS (Sangat Tidak Setuju) akan diberi skor 5, TS (Tidak Setuju) akan diberi skor 4, N (Netral) akan diberi skor 3, S (Setuju) akan diberi skor 2, dan SS (Sangat Setuju) akan diberi skor 1, Distribusi aitem skala iklim organisasi dapat dilihat dalam blue print pada tabel 2

Tabel 2.

## Blue Print Skala Iklim Organisasi

No	Kategori	Pernyataan		Jumlah	F%
		Favoreble	Unfavoreble		
1	Struktur	2, 17, 19	3, 18	5	16,6
2	Standar	4, 6, 20, 21	5	5	16,6
3	Tanggung jawab	7, 22, 23, 24	8	5	16,6
4	Penghargaan	10, 11, 26	9,25	5	16,6
5	Dukunga	28, 29	12, 13, 27	5	16,6
6	Komitmen	14, 15, 30	1,16	5	16,6
<b>Total</b>				30	100 %

**E. Validitas Dan Reliabilitas**

Validitas dan reliabilitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian sangat menentukan keakuratan dan keobjektifan hasil penelitian yang dilakukan, Suatu alat ukur yang tidak valid dan tidak reliabel akan memberikan informasi yang tidak akurat mengenai keadaan subyek atau individu yang dikenai tes ini (Azwar, 2007),

**a. Validitas Alat Ukur**

Untuk mengetahui apakah skala psikologi mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurnya, diperlukan suatu pengujian validitas, Suatu alat tes atau instrumen pengukuran dapat dikatakan memiliki



Tabel 4.

## Hasil Uji Validitas Angket Iklim Organisasi

No item	$r_{hitung}$	$R_{tabel}$ 5%(62)	Keterangan
1	0,635	0,254	Valid
2	0,551	0,254	Valid
3	0,561	0,254	Valid
4	0,678	0,254	Valid
5	0,275	0,254	Valid
6	0,489	0,254	Valid
7	0,602	0,254	Valid
8	0,610	0,254	Valid
9	0,759	0,254	Valid
10	0,704	0,254	Valid
11	0,758	0,254	Valid
12	0,635	0,254	Valid
13	0,834	0,254	Valid
14	0,698	0,254	Valid
15	0,599	0,254	Valid
16	0,403	0,254	Valid
17	0,638	0,254	Valid
18	0,771	0,254	Valid
19	0,668	0,254	Valid

Dari 30 item Iklim organisasi terdapat 11 item tidak valid yaitu item nomor 1,3,7,8,11,12,13,16,18,25,27, dan terdapat 19 yaitu item nomor 2,4,5,6,9,10,14,15,17,19,20,21,22,23,24,26,28,29,30 item yang valid. Hasil

perhitungan Uji Validitas sebagaimana table di atas, menunjukkan bahwa semua harga  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada nilai signifikan 5% oleh karena itu, dapat di simpulkan bahwa semua item angket Perilaku *Cyberloafing* valid dan Iklim Organisasi semua dinyatakan valid

#### **a. Skala Perilaku *Cyberloafing***

Skala *Cyberloafing* merupakan skala adaptasi, skala asli Perilaku *Cyberloafing* Hasil analisis skala *Cyberloafing* menunjukkan bahwa dari 12 aitem, seluruhnya memiliki koefisien korelasi aitem total minimal 0,30, Hasil komputasi reliabilitas skala *Cyberloafing* menghasilkan nilai koefisien Alpha Cronbach sebesar 0,922, Koefisien korelasi aitem total berkisar antara 0,442 hingga 0,811,

#### **b. Skala Iklim Organisasi**

Jumlah aitem yang diujicobakan sebanyak 30 aitem dan terdapat 20 aitem yang memenuhi indeks diskriminasi  $r_{ix} \geq 0,3$ , Azwar (2007) menyatakan bahwa kriteria berdasarkan korelasi aitem total biasanya digunakan batasan  $r_{ix} \geq 0,3$ , Semua aitem yang mencapai korelasi minimal 0,3 daya bedanya dianggap memuaskan, Jumlah aitem yang dinyatakan gugur adalah sebanyak 10, yaitu aitem nomor 3, 4, 5, 6, 7, 8, 12, 18, 23, dan 26, Aitem-aitem yang memiliki daya beda tinggi bergerak dari  $r_{ix} = 0,317$  sampai dengan  $r_{ix} = 0,702$ , Uji reliabilitas dilakukan terhadap 20 aitem tersebut, Hasil uji coba reliabilitas skala iklim organisasi adalah sebesar 0,910

















Tabel 8.

## Hasil Uji Linearitas

Va`riabel	P	Deviation From Linearity	Keterangan
<i>Cyberloafing</i> *Iklim organisasi	0,001	0,006	Tidak Linear

Tabel di atas menunjukkan hasil uji linearitas pada kedua variabel yang memperoleh nilai  $P = 0,001$ . Dengan nilai linearity  $P (0,001) < 0,05$  dan deviation from linearity  $P (0,006) < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa kedua variable tidak memiliki hubungan yang linear

#### **D. Uji Kecenderungan Perilaku *Cyberloafing***

Uji kecenderungan bertujuan untuk mengetahui tingkat intensitas perilaku *Cyberloafing*. Uji kecenderungan memiliki skor indicator, dimana skor kecenderungan sangat tinggi sebesar 46, skor cenderung tinggi berkisar antara 31- 45, skor cenderung rendah berkisar antara 16-31 dan kecenderungan sangat rendah sebesar 16.







dua variabel, yaitu iklim organisasi dan perilaku *Cyberloafing*. Dalam uji asumsi hipotesis, ditemukan hubungan linear yang arahnya negatif. Hal ini berarti bahwa kenaikan dari satu variabel diikuti oleh penurunan variabel lainnya. Hasil utama penelitian ini menunjukkan terdapat tidak adanya hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku *Cyberloafing* dengan koefisien korelasi sebesar iklim organisasi sebesar 0,223, signifikannya 0,013 dan koefisien korelasi perilaku *Cyberloafing* sebesar 0,323 dan signifikansinya 0,010.

Hasil penelitian diketahui tidak terdapat hubungan antara iklim organisasi dan perilaku *Cyberloafing*. Hal ini juga menunjukkan bahwa semakin tinggi perilaku *Cyberloafing* maka tidak ada hubungannya dengan iklim organisasi pada pegawai rektor Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Hal ini sama dengan Penelitian yang teliti oleh Ergun (2012) memiliki kesamaan dengan penelitian yang di lakukan oleh peneliti, yaitu tidak sinifikansinya antara dua variable, yaitu variable tekanan pekerjaan dan perilaku *Cyberloafing*, yang artinya tekanan pekerjaan tidak secara signifikan mempengaruhi perilaku *Cyberloafing*. Nilai koefisien regresi untuk ambiguus peran sebesar 0,006; konflik peran sebesar 0,032; dan beban peran -0,099 dinyatakan tidak signifikan mempengaruhi perilaku *Cyberloafing* karena  $p > 0,05$ .

Namun terdapat pendapat lain seperti Ahmad Said (2013) menyatakan bahwa perilaku *Cyberloafing* dapat dipengaruhi lingkungan kerja yang baik sehingga dapat mengurangi perilaku respon kerja yang

negative, Hasil penelitian dari Liberman (2011) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja yang mendukung bagi karyawan dapat menghindari perilaku negatif karyawan seperti perilaku *Cyberloafing* dan hasil penelitian dari Astri (2014) yang menghasilkan penelitian hubungan negative antara variable iklim organisasi dan Perilaku *Cyberloafing*.

Penelitian yang dilakukan oleh Ardilasari dan Firmanto (2017) mentakan bahwa Berdasarkan analisa data yang telah dilakukan dengan menggunakan analisa product moment, diperoleh koefisien (r) sebesar -0,206 dengan nilai signifikan (p) sebesar  $0,049 < 0,050$ . Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara self control dengan perilaku *Cyberloafing*. Semakin tinggi self control yang dimiliki oleh pegawai negeri sipil maka semakin rendah pula perilaku *Cyberloafing* yang dilakukan, sebaliknya semakin rendah self control yang dimiliki pegawai negeri sipil maka semakin tinggi perilaku *Cyberloafing* yang dilakukan. Dari hasil penelitian didapatkan koefisien determinasi variabel ( $r^2$ ) sebesar 0,042 (4,2%). Adapun sumbangan antara self control dengan perilaku *Cyberloafing* sebesar 4,2% dan sisanya 95,8% ditentukan oleh variabel lain.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Ramadhan dan Nurtjahjanti (2017) menyatakan bahwa Tujuan dilaksanakannya penelitian adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan *Cyberloafing* pada karyawan BAUK Undip. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan analisis regresi sederhana didapatkan

hasil koefisien sebesar  $-0,274$  dengan nilai  $p= 0.000$  korelasi koefisien tersebut menunjukkan adanya hubungan negatif antara persepsi terhadap beban kerja dengan *Cyberloafing*. Tingkat signifikansi yang menunjukkan nilai  $p=0,000$  dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel persepsi terhadap beban kerja dengan variabel *Cyberloafing*.

Nilai negatif signifikansi menunjukkan hubungan negatif antar variabel yang berarti semakin positif persepsi terhadap beban kerja yang dimiliki maka akan semakin rendah *Cyberloafing* yang dilakukan oleh karyawan. Hasil demikian menunjukkan bahwa hipotesis hubungan negatif antara persepsi terhadap beban kerja diterima. *Cyberloafing* dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu faktor individual, faktor organisasi, dan faktor situasional (Ozler & Polat, 2012). Pada faktor organisasi terdapat faktor karakteristik pekerjaan dimana terdapat karakteristik pekerjaan yang membuat karyawan cenderung untuk melakukan *Cyberloafing*. Salah satu karakteristik pekerjaan tersebut adalah beban kerja yang diberikan. Menurut Robbins (2007), positif atau negatifnya pekerjaan tergantung pada persepsi karyawan terhadap pekerjaan tersebut.

Bauer dan Fen (Davis & Newstorm, 1994) mengatakan bahwa perusahaan yang senantiasa mampu memelihara iklim organisasi yang baik ternyata mampu memacu karyawannya untuk lebih produktif dibandingkan dengan organisasi yang memiliki iklim organisasi yang buruk. Hal yang sama dikemukakan oleh Tjalla (1991) yang

mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja karyawan. Dengan kata lain lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi perilaku karyawan yang merugikan perusahaan (Astri,2015).

*Cyberloafing* tidak selamanya merugikan perusahaan. Perilaku ini dapat memberikan efek positif berupa peningkatan produktifitas dan kesejahteraan ataupun well being pada karyawan selama karyawan dapat mengontrol perilaku *Cyberloafing* mereka dan mengerjakan pekerjaan yang seharusnya diselesaikan.

Berdasarkan dari hasil penelitian juga ditemukan bahwa jumlah subjek penelitian pria dan wanita memiliki proporsi yang hampir sama yaitu 40 berbanding 41 dan hasil perilaku *Cyberloafing* adalah sedang. Hal ini sesuai dengan penelitian Zhang (2005) bahwa ditemukan tidak ada perbedaan signifikan secara statistik dalam penggunaan internet antara karyawan pria dan karyawan wanita. Hal ini dapat disebabkan karena karyawan wanita melihat penggunaan internet setidaknya sama bergunanya dengan karyawan laki-laki di perusahaan. Levy (2002) mengemukakan bahwa perbedaan dalam penggunaan internet antara karyawan pria dan karyawan wanita umumnya telah hilang (Astri,2015).

Penelitian menggunakan subjek penelitian dengan rata-rata masa kerja lebih dari 10 tahun. Dari hasil data ini dapat diprediksikan bahwa rata-rata usia subjek penelitian di atas 29 tahun. Berdasarkan hasil

penelitian tingkat frekuensi perilaku *Cyberloafing* adalah sedang. Semakin tua pengguna internet maka semakin kurang mahir seseorang dalam penggunaan internet dibandingkan dengan orang yang lebih muda (Akman dkk, 2010) sehingga hal ini tentunya membatasi subjek penelitian dalam penggunaan internet yang lebih luas. Hasil penelitian Smith dkk (2008) juga menemukan bahwa karyawan yang memiliki masa kerja yang lebih baru tentunya memiliki pendapatan yang lebih rendah dari pada karyawan memiliki masa kerja yang lebih lama. Karyawan yang memiliki pendapatan yang rendah mengambil kompensasi dari perusahaan berupa perilaku negatif dalam penggunaan internet dalam perusahaan seperti perilaku *Cyberloafing* (Astri,2015).

Astri (2015) menyatakan bahwa Iklim yang ada di dalam organisasi akan berdampak kepada perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan, artinya semakin baik iklim organisasi akan semakin baik pula perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan dan demikian pula sebaliknya. Ketika harapan karyawan terpenuhi dengan tujuan organisasi dan mereka merasa mendapatkan dukungan dari organisasi, mereka merasakan iklim organisasi yang positif, sehingga menunjukkan perilaku positif (Pelin Kanten et al., 2013). Di sisi lain, ketika harapan mereka tidak sesuai dengan misi organisasi dan mereka menganggap kondisi kerja yang tidak menyenangkan, mereka cenderung menunjukkan perilaku *counterproductive work behavior* (Pelin Kanten et al., 2013).



pembimbing setiap mau melakukan turun ke lapangan, pengumpulan data, sampai dengan tahap pengolahan data dan menginterpretasi hasil penelitian. Semuanya itu dilakukan dengan maksud dapat memperoleh hasil yang lebih bermakna, hasil yang baik dan benar, namun disadari masih ada beberapa kelemahan dan keterbatasan dalam penelitian ini. Berikut ini saran perbaikan yang perlu mendapat perhatian lebih lanjut.

1. Penelitian tentang perilaku *Cyberloafing* masih terbuka lebar untuk dikembangkan dengan meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi perilaku *Cyberloafing* mengingat kontribusi iklim organisasi hanya sedikit yaitu hanya sebesar 0,013%.
2. Peneliti selanjutnya dapat melihat perbedaan iklim organisasi terhadap perilaku *Cyberloafing* berdasarkan karakteristik subjek seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerjanya.
3. Aktivitas yang digolongkan sebagai *Cyberloafing* berbeda dari satu organisasi dengan lainnya. Alat ukur *Cyberloafing* perlu indicator yang lebih jelas karena subjek penelitian kurang memahami jawaban. Jawaban dikatakan sangat sering, sering dan jarang itu perlu di perjelas lagi. Maka peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih memperhatikan alat ukur *Cyberloafing* yang akan digunakan sehingga subyek penelitian lebih memahami soal dan jawaban.
4. Mengingat *Cyberloafing* termasuk sebagai *deviant behavior* (perilaku menyimpang di tempat kerja), terdapat social desirability yang tinggi pada







- Fuadiah, Lu'lu'ul, Anward, Hemmy Herwati & Erlyani, Neka. 2016. "Peranan Conscientiounsess Terhadap Perilaku Cyberloafing pada Mahasiswa ". Jurnal Psikologi. Vol. 03.No. 01
- Hanafi Dwi Yuliana. 2015." Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Di Pt Sri Rejeki Isman Tbk Sukoharjo ".Jurnal Psikologi. Vol 3, No.1
- Herdiati,Meilisa Fani. Sujoso ,Anita Dewi Prahastuti. Hartanti, Ragil Ismi.2015." Pengaruh Stresor Kerja dan Persepsi Sanksi Organisasi terhadap Perilaku Cyberloafing di Universitas Jember (The Impact of Work Stressors and Organizational Sanctions Perception on Cyberloafing Behavior in Jember University)" e-Jurnal Pustaka Kesehatan, vol. 3 (no. 1)
- Hurriyati, Dwi & Oktaviana Rina.2017."Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Dinas Pekerjaan Umum Kota Palembang".Jurnal Psikologi. Vol 3, No.1
- <http://tekno.kompas.com/read/2014/11/24/07430087/Pengguna.Internet.Indonesia.Nomor.Enam.Dunia>
- Johnson G. M. and A., Culpa, (2007), "Dimensions of Online Behavior: Toward a User Typology", Cyberpsychology and Behavior, Vol. 10, No. 6, pp. 773-779.
- Kamaludin, Manajemen. (Jakarta: Depdikbud. 1989).
- Keith Davis & John Newstorm.1994."Perilaku Dalam Organisasi". Jakarta:Erlangga
- Kossen, Stan. 1986."Aspek manusawi dalam organisasi". Jakarta:Erlangga
- Lim, V.K.G., & Chen, D.J.Q. (2009). *Impact of Cyberloafing on Affect, Work depletion, Facilitation and Engagement*. Conference Paper SIOP 2009, 1-20.
- Odin Niels van Doorn. 2011.*Cyberloafing: A multi-dimensional construct placed in a theoretical framework*. Netherlands.
- Ozler, D. E., & Polat, G. (2012). *Cyberloafing phenomenon in organizations: Determinants and impacts*. International Journal of e-Business and eGovernment Studies, 4(2), 1-15.
- Putra, I Gusti Ayu Yuliana Lestari & Sudharma, I Nyoman.2016." Pengaruh Iklim Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali "E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.9,

- Putri, Juliana Eka.2016. "*Hubungan Job Demand Dengan Cyberloafing Pada Guru Di Pucca Learning Center*" Sumatera Utara. *Skripsi*
- Ramadhan,Hafidz Ibnu & Nurtjahjanti,Harlina.2017." *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Cyberloafing Pada Karyawan Biro Administrasi Umum Dan Keuangan Universitas Diponegoro*" *Jurnal Empati*, Januari 2017, Volume 6(1), 215-220
- Said, A. I., Shamsudin, F. M., & Subramaniam, C. (2013). Do Human Resource Management Practices Matter In Reducing *Cyberloafing* At Work: Evidence From Jordan. *Journal of WEI Business and Economics*, Volume 2 Number 2.
- Sawitri, Hunik Sri Runing. 2012. "*Interaksi Tekanan Pekerjaan dan Komitmen Pada Perilaku Cyberloafing Karyawan*".*Media riset media dan Manajemen*, Vol. 12 No. 02
- Siswanto, B. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- <http://tekno.liputan6.com/read/3051109/jumlah-pengguna-internet-dunia-sentuh-38-miliar>
- Vardi, Y. (2001). *The Effects of Organizational and Ethical Climates on Misconduct at Work*. *Journal of Business Ethics*, 29: 325–337.
- Vitak, Jessica, Julia Crouse and Robert LaRose, (2011), "*Personal Internet use at work: Understanding Cyberloafing*", *Computers in Human Behavior*, Vol.27, pp.1751–1759.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian.Ed.1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Weatherbee, T.G. (2010). *Counterproductive use of technology at work: Information & communications technologies and cyberdeviancy*. *Humans*