HUBUNGAN *JOB CHARACTERISTIC* DENGAN PERILAKU *CYBERLOAFING* PADA KARYAWAN

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya untuk Menyusun Skripsi dalam Program Studi S-1 Psikologi

FENNY PUTRIANI

J71215058

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI & KESEHATAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL

SURABAYA

2019

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **"Hubungan *Job Characteristic* dengan Perilaku *Cyberloafing* pada Karyawan"** merupakan karya asli yang diajukan untuk memperoleh gelar sarjana S1 Psikologi di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Karya ini sepanjang pengetahuan saya tidak mengandung karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, 30 Juli 2019

Fenny Putriani

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

SKRIPSI

Hubungan *Job Characteristic* Dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada karyawan

Oleh:

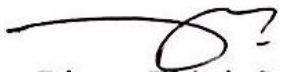
Fenny Putriani

NIM. J71215058

Telah disetujui untuk diajukan pada Sidang Ujian Skripsi

Surabaya, 16 Juli 2019

Dosen Pembimbing,



Rizma Fithri,S,Psi.,M,si
NIP. 197403121999032001

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

Hubungan *Job Characteristic* Dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Karyawan

Yang disusun oleh :
Fenny Putriani
J71215058

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada Tanggal 30 Juli 2019

Mengetahui,
Plt. Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan

Dr. Abdul Muhid, M.Si
NIP. 197502052003121002

Susunan Tim Penguji
Penguji 1,

Rizma Fithri, S.Psi, M.Si
NIP. 197403121999032001

Penguji 2,

Dr. S. Khorriyatul Khotimah, M.Psi, Psikolog
NIP. 19771116200812018

Penguji 3,

Dr. Jainudin, M.Si
NIP. 196205081991031002

Penguji 4,

Nailatin Fauziyah, S.Psi, M.Si
NIP. 197406122007102006

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

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : FENNY PUTRIANI
NIM : J71215058
Fakultas/Jurusan : PSIKOLOGI DAN KESEHATAN/PSIKOLOGI
E-mail address : fennyputrianivee@gmail.com

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 JOB CHARACTERISTIC DENGAN PERILAKU CYBERLOAFING PADA KARYAWAN

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif 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, 8 Agustus 2019

Penulis

METERAI TEMPEL
97979AEF884501064
6000
ENAM RIBU RUPIAH

(FENNY PUTRIANI)
nama terang dan tanda tangan

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara job characteristic dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa skala *cyberloafing* dan skala *job characteristic*. Subjek penelitian berjumlah 77 orang dari populasi yang berjumlah 77 orang yang diambil dengan teknik pengambilan sampel sampling jenuh yang menggunakan semua subjeknya keda;lam penelitian . Teknik analisis data yang digunakan adalah *product moment.* Hasil dari penelitian ini di peroleh -355, terbukti secara empiris bahwa kedua variabel memiliki hubungan negative maka artinnya Ha ditolak dan Ho diterima yang artinya terdapat hubungan antara *job characteristic* dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan PT TKMA. Semakin besar perilaku *cyberloafing* maka semakin kecil presepsi *job characteristic* karyawan dan semakin kecil presepsi *job characteristic* karyawan maka semakin tinggi perilaku *cyberloafing*. Sehingga masih terdapat factor lain yang dapat mempengaruhi perilaku *cyberloafing*.

Kata kunci: *cyberloafing, job characteristic*,karyawan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL……i
HALAMAN PERNYATAAN ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING iiii
HALAMAN PENGESAHAN iv
HALAMAN PUBLIKASI..... v
HALAMAN PERSEMBAHAN..... vi
KATA PENGANTAR..... vii
ABSTRAK x
DAFTAR ISI xi
DAFTAR TABEL xiii
DAFTAR GAMBAR xiviv

BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 11
C. Keaslian Penelitian..... 11
D. Tujuan Penelitian 13
E. Manfaat Penelitian 13
F. Sistematika Pembahasan 14

BAB II KAJIAN PUSTAKA
A. CYBERLOAFING..... 16
B. Job Characteristic 26
C. Hubungan *Job Characteristic* terhadap *Cyberloafing* pada karyawan 34
D. Kerangka Teoritik 38
E. Hipotesis..... 38

BAB III METODE PENELITIAN
A. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional 39
B. Definisi Operasional..... 40
C. Populasi, Sampel , dan Teknik Samplig..... 42

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Skala Cyberloafing 45
E. Skala Job Characteristic 48
F. Uji Coba Alat Ukur 49
G. Analisis Data 53

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A. Hasil Penelitian 56
B. Pembahasan 69

BAB V PENUTUP
A. Kesimpulan 72
B. Saran 72

DAFTAR PUSTAKA 75

LAMPIRAN 82

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Populasi karyawan 43
Tabel 3.2 Pemberian skor pada skala *cyberloafing*.....46
Tabel 3.3 Blueprint sebelum uji coba.....47
Tabel 3.4 Alternatif jawaan skala *cyberloafing* 48
Tabel 3.5 Distribusi Skala Prasetyawati (2018) 49
Tabel 3.6 *Blue print cyberloafing* setelah uji coba.....50
Tabel 3.7 Blueprint *job characteristic* setelah uji coba 51
Tabel 3.8 Hasil uji realibilitas skala *job characteristic*.....52
Tabel 3.9 Hasil uji normalitas data.....54
Tabel 3.10 Hasil Uji Linearitas 55
Tabel 4.1 Gambaran subjek berdasarkan jenis kelamin.....59
Tabel 4.2 Gambaran Subjek berdasarkan usia 60
Table 4.3 Gambaran subjek berdasarkan lama bekerja.....60
Tabel 4.4 Gambaran subjek berdasarkan pendidikan.....61
Tabel 4.5 Deskripsi statistik.....62
Tabel 4.6 Standart deviasi gender 63
Tabel 4.7 Deskripsi data berdasarkan usia 64
Tabel 4.8 Deskripsi data berdasarkan lama bekerja.....65
Tabel 4.9 Deskripsi data Pendidikan.....66
Tabel 4.10 hasil uji statistic korelasi *product moment*.....68

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Teoritik.....38

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumberdaya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Baik itu perusahaan yang sangat besar maupun perusahaan yang kecil. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan penggerak seluruh aktivitas yang ada dalam sebuah perusahaan. Sumberdaya manusia berperan sebagai pemikir, perencana dan pelaksana seluruh aktivitas yang ada dalam perusahaan. Oleh karena itu organisasi membutuhkan manajemen sumberdaya manusia yang mampu mengelola seluruh sumber daya perusahaan agar dapat berfungsi sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan, baik perusahaan pemerintahan maupun perusahaan swasta.

Pengembangan sumberdaya manusia di lingkungan birokrasi ditujukan untuk mewujudkan organisasi yang maju dan mengikuti perkembangan zaman, agar dapat berorientasi pada masa depan guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik serta modern.

Salah satu aspek yang paling mendasar dalam pengelolaan orang-orang (pegawai) dalam organisasi adalah yang berkaitan dengan pengolahan infrastruktur serta penunjang kinerja pada karyawan sehingga karakteristik pekerjaan dan motivasi ekstrinsik pegawai dapat mencapai hasil yang positif pula dalam peningkatan kinerja pegawai tersebut. Secara teoritik, ciri-ciri karakteristik kerja karyawan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Demi menunjang kinerja karyawan dengan perkembangan teknologi, kini telah telah dikembangkan oleh dan didukung oleh perangkat internet guna meningkatkan teknologi informasi agar suatu perusahaan tidak tertinggal dan menjadi setara dengan organisasi-organisasi yang lainnya, internet merupakan kependekan dari *interconnection-networking* berartikan jaringan kerja yang saling terhubung. Layanan internet telah digunakan pada bermacam bidang, diantaranya yaitu bidang Pendidikan, social, perbankan, kesehatan, serta pekerjaan atau bisnis. Selain itu, dalam meningkatkan kualitas karyawan, terdapat banyak perusahaan yang sudah menggunakan fasilitas internet dan merasakan manfaatnya (Lim, 2002).

Internet menjadi bagian tak terpisahkan dari kehidupan kerja seseorang (Kay. Yao. Chern. & Kangas. (2009). Internet telah mengubah cara organisasi melakukan segala rutinitasnya dengan menawarkan akses komunikasi cepat yang dapat membuat distribusi informasi menigkat (Henle & Blanchard;2008). Banyaknya perusahaan atau organisasi di Indonesia yang memberikan akses internet tanpa batas membuat karyawan berpotensi mengancam pekerjaannya.

Dalam survey yang telah dilakukan oleh Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII), pengguna fasilitas internet di Indonesia pada tahun 2012 telah tembus hingga mencapai 63 juta jiwa (Susanto, 2012; APJII, 2017) sedangkan pada tahun 2013 menurut APJII serta Badan Pusat Statistik (BPS) mengungkapkan bahwa pengguna internet yang ada di Indonesia mencapai 71,19 juta orang (Piyoto, 2014 ; APJII, 2017) selain itu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kebanyakan pelaku penggunaan internet di Indonesia berstatus pekerja dengan menunjukkan hampir 72.41%. (APJII,2017) dan survey yang terbaru yang telah di lakukan oleh APJII bahwa dari populasi jumlah penduduk Indonesia yang terbaru pada tahun 2016 terdapat hingga 132,7 juta jiwa pengguna dan internet di tahun 2017 diketahui melonjak tinggu nahkan dalam surveynya terdapat 143,26 juta jiwa pengguna jasa internet aktif di Indonesia (APJII,2017) dari data yang di hasilkan di dapatkan hasil bahwa pengguna internet dari tahun ke tahun di ketahui meningkat dengan sangat cepat.

Namun keberadaan internet bagi karyawan seolah menjadi keuntungan tersendiri.penerapan komputerisasi dan internet telah berefek terhadap kemalasan karyawan, harapan organisasi, dengan berkembangnya infrastruktur secara kualitas dan kuantitas justru disalahgunakan oleh sebagian karyawan (Astri,2014). Terdapat banyak fakta di lapangan yang membuktikan bahwa bahwa inventaris yang sudah disediakan oleh suatu organisasi justru dimanfaatkan untuk kepentingan pribadi para karyawan. (Ardilasari & Firmanto (2017) Sebagai Contoh perililakunya adalah menggunakan telepon milik organisasi untuk keperluan pribadi, menggunakan fasilitas organisasi untuk krprtluan pribadi, bahkan yang sekarang sedang hangat di perbincangkan adalah *cyberloafing* .

Lim,Thompson, dan Loo (Teo, Simmers, 2015), menyatakan bahwa perilaku *cyberloafing* adalah seluruh perilaku yang dilakukan sadar oleh karyawan dalam menggunakan internet instansi pada saat jam kerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berlangsung untuk menjelajah *website* dan *email* dengan tujuan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Henle dan Kedharnath (2012), berpendapat bahwa perilaku *cyberloafing* merupakan perilaku penggunaan internet selama jam kerja untuk kepentingan pribadi.

Berdasarkan survey yang di lakukan oleh surfwatch secara online di Amerika serikat menunjukkan 84% karyawan telah mengirim *email* dengan tujuan bukan untuk kepentingan yang berkaitan dengan pekerjaan dan 90% karyawan mengakses internet hanya untuk rekreasi bahkan kesenangan pribadi, dan perilaku yang di lakukan oleh karyawan tersebut secara langsung dapat mengurangi produktifitas mencapai 30% hingga 40% (Lim, 2002) dalam penelitian tersebut juga bahkan di paparkan bahwa sudah lebih dari 50% dari 224 perushaan memiliki permasalahan yang sama mengenai perilaku *cyberloafing*. Dalam survey di Indonesia (Antariksa, 2012) menunjukkan rata-rata karyawan menyumbangkan waktunya hingga 1 jam per hari untuk aktivitas akses internet yang tidak ada hubungannya sama sekali dengan pekerjaan (*browsing, facebook,* kaskus, dan lain-lain) haltersebut sama artinya dengan selama satu bulannya karyawan menyia-nyiakan waktu pekerjaan hingga 20 jam lebih (1 jam x 20-hari kerja) atau sama artinya dengan 2.5 hari penuh (Antariksa, 2012) berdasarkan survey yang telah di paparkan dapat disimpulkan bahwa peilaku *cyberloafing* berpengaruh penuh terhadap kinerja karyawan di tempat kerja.

Fenomena di Indonesia, dengan semakin meningkatnya penggunaan *Facebook* yang salah satunya adalah PNS membuat beberapa PNS di

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berbagai instansi di wilayah Indonesia memiliki kecenderungan untuk lebih mengutamakan *Facebook* daripada tugas kerja. Menurut Azwar selaku Kabag Humas Setdakab Banjar, Pemerintah Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan menerapkan pembatasan waktu penggunaan situs jejaring sosial seperti *facebook* di lingkungan mereka selama jam kerja sejak 4 Februari 2010. Selama rentang waktu 08.00 hingga pukul 13.00 WITA akses ke situs pertemanan dunia maya tidak bisa diakses karena sengaja diblokir (BBC Indonesia, 24 November 2011).

Cyberloafing dianggap sebagai suatu perilaku kerja yang *counterproductive* oleh beberapa penelitian (Lim, 2002). Oleh karena itu, bukan hal yang mengejutkan apabila penggunaan internet yang tidak berkaitan dengan pekerjaan serta penundaan pekerjaan ini akan mengarah kepada penurunan produktivitas bagi organisasi. Sebagai contoh, pegawai lebih memilih menghabiskan waktu kerja dengan *browsing* situs hiburan dibandingkan menyelesaikan tugas yang diberikan instansi sesuai dengan standar performa yang ditentukan. Hal ini tentunya dapat merugikan instansi. Akan tetapi, meskipun *cyberloafing* dianggap sebagai suatu perilaku *counterproductive* dalam beberapa hal *cyberloafing* dapat juga dianggap sebagai suatu perilaku yang konstruktif. Menurut Belanger & Van Slyke (dalam Nisaurrahmadani, 2012) apabila instansi memberikan sejumlah waktu bagi pegawai untuk menggunakan komputer untuk halhal pribadi dalam situasi yang tepat, hal itu dapat mengarah pada proses pembelajaran yang mungkin bermanfaat bagi organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan munculnya *cyberloafing* pada pegawai, yaitu faktor organisasi, faktor situasional, dan faktor individual (Ozler & Polat, 2012). Faktor organisasi adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan di mana pegawai tersebut bekerja. Faktor ini meliputi ada atau tidaknya peraturan instansi mengenai penggunaan internet, ada atau tidaknya konsekuensi tertentu dari instansi jika terjadi *cyberloafing*, norma sosial dalam instansi, dukungan manajerial (memberitahu pegawai mengenai penggunaan internet di tempat kerja), dan *job charactetistic* yang dimiliki oleh pegawai. Faktor situasional juga akan mempengaruhi munculnya *cyberloafing*. Perilaku *cyberloafing* biasanya terjadi apabila individu memiliki akses internet di tempat kerja, hal inilah yang memediasi munculnya perilaku tersebut (Weatherbee, 2010). Salah satu faktor situasional adalah kedekatan jarak (seperti jarak ruangan pegawai) dengan atasan.

Kedekatan jarak dengan atasan di kantor secara tidak langsung akan mempengaruhi *cyberloafing*. Hal ini tergantung pada persepsi pegawai mengenai kontrol instansi terhadap perilakunya, termasuk ada atau tidaknya sanksi dan peraturan perusahaan (Ozler & Polat, 2012). Faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku *cyberloafing* adalah faktor individual. Faktor ini mencakup banyak hal yaitu persepsi dan sikap pegawai terhadap internet, *habbits* (kebiasaan), faktor demografis, dan *trait* (sifat) personal pegawai. Apabila dilihat dari sifat karyawan, maka sifat seperti *shyness* (perasaan malu), *loneliness* (kesepian), *isolation* (isolasi), *self control*, harga diri, dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

locus of control dapat mempengaruhi bentuk dari penggunaan internet pegawai (Ozler & Polat, 2012).

Perilaku *cyberloafing* dapat memberikan efek negatif kepada instansi maupun pegawai yang melakukannya. Terbaginya konsentrasi pegawai dari pekerjaan saat melakukan *cyberloafing* dapat menganggu produktivitas, yang mana dapat berimbas pada hasil kerja. Suatu penelitian menjelaskan hanya dengan godaan yang ditimbulkan internet, produktifitas pegawai dapat menurun. Pegawai mengolah informasi pengalih perhatian di tempat kerja melalui aktivitas menjelajah berbagai situs di internet, mengirim dan menerima pesan elektronik pribadi, yang mana mengurangi sumber daya kognitif untuk mengerjakan kewajibannya (Greenfield, 2002). Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Robinso dan Bennett pada tahun 1995, telah mengembangkan tipe perilaku menyimpang pada lingkungan kerja, salah satunya adalah *prokrastinas*i kerja. Askew menjelaskan istilah tersebut sebagai perilaku pegawai yang secara sengaja melalaikan, menghindari, dan menelantarkan tugas, atau secara sengaja bekerja dalam kualitas yang rendah (Askew, 2012). Berdasarkan survei-survei diatas bisa disimpulkan bahwa perilaku *cyberloafing* sudah menjadi kebiasaan dan menjadi perilaku yang biasa di kalangan pegawai.

Namun, meskipun *cyberloafing* memiliki dampak dari banyaknya hal-hal yang bisa membuat *cyberloafing* menjadi perilaku yang negative, *cyberloafing* juga membawa pengaruh positif bagi karyawan yaitu diantaranya memberikan bantuan pada karyawan saat mereka merasa bosan,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lelah atau stress, dampak yang terjadi ini terjadi pada waktu singkat sehingga tidak menjadi penganggu tugas yang di kerjakan oleh karyawan Ozlar &Polat (2012).

Job characteristic menurut Ozlar dan Polat (2012) dapat menyebabkan munculnya perilaku *cyberloafing* yang di lakukan oleh karyawan untuk menghilangkan kebosanan dan meningkatkan kreativitas. Selain dari pada itu karyawan yang tugasnya di tuntut kreatif cenderung memiliki tuntutan tugas yang lebih berfariasi serta membosankan sehingga karyawan cenderung memotivasi dirinya untuk melakukan perilaku *cyberloafing* atau kebiasaan (vitak, dkk, 2011). Jackson & Rothmann (2006) menyatakan ketahanan psikologikal membentengi individu melawan efek stress dalam cara interaktif.

Salah satu aspek yang paling mendasar dalam pengelolaan orang-orang (pegawai) dalam organisasi adalah yang berkaitan dengan pengelolaan sikap kearah yang positif, sehingga karakteristik pekerjaan dan motivasi ekstrinsik pegawai dapat mencapai hasil yang positif pula dalam peningkatan kinerja pegawai tersebut. Secara teoritik, ciri-ciri karakteristik kerja pegawai ditentukan Oleh berbagai variabel yang berkaitan dengan keragaman keterampilan, jati diri tugas, makna tugas, otonomi dan umpan balik.

Menurut George dan Jones (1999) *job characteristic* merupakan bagian dari design pekerjaan yang bertujuan untuk mengidentifikasi konsekuensi dari karakteristik/ciri khas yang dapt menimbulkan motivasi instrinsik dalam suatu tugas. *Job characteristic* adalah prediksi individu mengenai tugas yang sesuai dengan pekerjaannya yang diantara adalah *skill*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

variety, task identity, task significance, autonomy dan *feedback* (Hackman & Oldham, 1980; Zabihi, Khanzadeh, Alipoor, &Malek, 2012). Secara spesifik definisi juga mencakup adanya *task condition,* dimana individu dapat memprediksi keberhasilannya ditempat kerja. Beberapa temuan peneliti sebelumnya menurut J.R. Hackman (1980), hasil akhirdari proses dari penerapan dimensi dalam karakteristik pekerjaan berakibat pada kualitas kinerja yang tinggi (*High Quality WorkPerformance*). Pada karakteristik pekerjaan terlihat bahwa karyawan yang menghargai makna dan tanggung jawab serta mengetahui hasil bagi pengayaan kerja (*jobenrichment*) untuk menyediakan *core job characteristics* akan memberikan hasil kerja (kinerja) yang positif.

PT Tunas Karya Mandiri Abadi (PT TKMA) adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang persewaan kebutuhan listrik yang lebih dikenal dengan sebutan genset yang sudah berdiri selama lebih dari 30 tahun. PT TKMA telah menjadi supplier kebutuhan listrik untuk berbagai sector, diantaranya perkapalan, pelabuhan, pengelolahan minyak, maupun PLTD (Pembangkit Listrik Tenaga Diesel) yang telah tersebar di seluruh pulau besar di indonesia termasuk Sumatra , Kalimantan , Jawa , Sulawesi, Bali dan Irian Jaya oleh karena itu PT TKMA dituntut untuk mengikuti perkembangan teknologi agar menghasilkan pekerjaan yang efektif dan lebih efisien seperti penyampaian informasi yang lebih cepat dan uptodate agar dapat setara dengan perusahaan yang baru berdiri dan tidk tertinggal. PT TKMA mwmlikiki misi memperhatikan kesejahteraan karyawan, hal tersebut

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ditunjukkan dengan lebih dari 50 karyawan berusia aiats 30 tahun demi menunjang kesejahteraan karyawan pt tkma memberikan fasilitas wifi agar karyawan bisa mengirim informasi dan mengirim invoice/laporan dengan cepat melalui email agar lebih efisien dan efektif.| Situasi penggunaan fasilitas akses internet tersebut memungkinkan karyawan melakukan perilaku *cyberloafing*. Hal tersebut di buktikan dengan pernyataan karyawan di bawah ini:

"ya memang saya memberikan fasilitas internet tanpa batas kepada karywan saya, yang artinya bahwa karyawan saya bebas menggunakan fasilitas tersebut , alasannya karena saya memiliki karyawan, ee lebih dari 50 yang usianya lebih dari 30 tahun. Jika saya memberikan internet tanpa batas saya berfikir agar dapat mempermudah pekerjaan mereka. Dan tidak sedkit karyawan mes saya yang menggunakan fasilitas internet kantor untuk dapat menelpon dengan video call agar mempermudah komunikasi dengan karyawan di cabang lain"

(Pak Willy, 5 April 2019)

PT TKMA memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi sehingga karyawan tidak memiliki waktu luang untuk berperilaku *cyberloafing* dan ketika karyawan melakukan perilaku tersebut, keryawan hanya untuk rekreasi atau menghilangkan rasa bosan dan hal tersebut tidak mengancam pekerjaan karyawan karna di lakukan pada waktu yang singkat.

"Kadang ya kalau bosen aja, ya tapi hanya sekedar puter musik, yaa sebagai selingan ajaa kalau emang bener-bener capek kerja sih"

(Idfi, 4 september 2018)

Dari paparan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian **Hubungan Antara *Job Characteristic* Dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Karyawan ,** yang nantinya penelitian ini akan di lakukan di PT TKMA cabang Surabaya karena peneliti pernah melakukan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

magang dan mengetahui fakta banyaknya perilaku *cyberloafing* yang di lakukan oleh para karyawan PT TKMA dengan mengakses internet dengan tujuan menghilangkan kebosanan , kelelahan atau stress.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di jebarkan di atas maka rumusan masalah dalam penelian ini adalah :

Apakah terdapat hubungan antara *Job Characteristic*dengan perilaku *cyberloafing* pada Karyawan PT TKMA Surabaya ?

C. Keaslian Penelitian

Penelitian Ramadhan dan Nurtjahjanti (2017) yang mengangkat penlelitian tentang presepsi dan beban kerja dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan Biro Keuangan dan Administrasi Umum dan Keuangan (BAUK) kota diponegoro dengan hasil ada hubungan negative antara presepsi dan beban kerja terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan.

Hurriyati & Oktaviana (2017) yang mengangkat penelitian dengan menganalisis factor factor yang mempengaruhi perilaku *cyberloaing* pada pegawai negeri dinas pekerjaan umum di Palembang dengan metode kuantitatif yang mendapatkan hasil yaitu bahwa *gander* , usia, masa kerja individu , orgsnisasi dan situasi terhadap perilaku *cyberloafing* yang signifikan

Rahayuningsih (2017) yang meneliti perilaku *cyberloafing* yang ditinjau dari kecerdasan adversitas dan komitmen kerja dengan 100

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

orang sample penelitian, dan menggunakan metode kuantitatif dengan hasil distribusi normal dengan menyumbangkan 19% pengaruh kecerdasan adversitas dan komitmen kerja.

Aghaz dan Sheikh (2016) penelitian terdahulu ini mencoba menghubungkan antara perilaku *cyberloafing* dengan *job bornout*, yang mendapatkan hasil bahwa kecerdasan secara fisik dan mental dapat memoengaruhi munculnya perilaku *cyberloafing*

Sawitri (2012) meneliti interaksi tekanan pekerjaan dan komitmen terhadap perilaku *cyberloafing* dengan hasil *role stress* tidak mempengaruhi perilaku *cyberloafing*, pengaruh perilaku *cyberloafing* tidak tergantung dari komitmen kerja karyawan dengan atasan

Ardilasari dan Firmanto (2017)meneliti hubungan stress dengan perilaku *cyberloafing* yang mendapatkan hasil semakin rendah perilaku *self control* karyawan semakin tinggi tingkat perilaku *cyberloafing* pada karyawan.

Dari beberapa penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya tertak pada variabel x yang di gunakan, yaitu *job characteristic*, lokasi penelitian yang akan gunakan penelitian juga berbeda dengan penelitian sebelumnya dengan pertimbangan fakta yang terjadi di lapangan, jumlah subjek yang berbeda karakter dengan penelitian sebelumnya yang membatasi latar belakang sample, berdasarkan usia, lama

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pekerjaan dll sedangkan penelitian ini menggunakan sample seluruh karyawan PT tanpa ada batasan kriteria.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penlitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *job characteristic* dengan perilaku *cycberloafing*pada karyawan PT Tumas Karya Mandiri Abadi

E. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis

1. Manfaat teoritis
   a. Diharapkan penelitian ini dapat menyumbangkan materi bagi perkembangan ilmu psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi
   b. Hasil dari penelitian ini nantinya dapat di gunakan untuk rujukan penelitian selanjutnya mengenai perilaku *cyberloafing*
2. Manfaat Praktis
   a. Hasil penelitian ini diharapkan untuk dapat memberikan gambaran mengenai *job characteristic* yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* pada karyawan dan perilaku *cyberloafing* pada suatu organisasi
   b. Penelitian ini memberikan informasi pada peusahaan untuk mengetahui presepsi positif maupun negative karyawan mengenai pekerjaannya.
   c. Mengetahui kontribusi *job characteristic*dengan perilaku *cyberloafng* karyawan PT TKMA Surabaya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan dalam penelitan ini dibagi dalam lima bab yang saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya dan merupakan satu kesatuan yang tak terpisahkan sehingga lebih terarah dan sistematis. Adapun sistematikanya adalah sebagai berikut:

Bab pertama, merupakan pendahuluan yang merupakan penjelasan secara ringkas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, alasan pemilihan judul , tujuan hasil penelitian , kegunaan hasil penelitian, penelitian-penelitian sebelumnya serta sistematika pembahasan.

Bab kedua merupakan kajian pustaka yang berisi tentang teori-teori yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti diantarany adalah teori mengenai *job characteristic* serta perilaku *cyberloafing* , yang meliputi definisi, factor-faktor yang mempengaruhi, aspek-aspek serta informasi yang mendukung lainnya

Bab ketiga merupakan bab yang menjelaskan mengenai hasil penelitian mulai dari metode, penelitian yang digunakan peneliti, jenis penelitian lokasi dilakukannya penelitian, populasi dan sample penelitian metode pengumpulan data definisi konsep dan variabel, serta analisis yang digunakan.

Bab keempat menjelaskan mengenai laporan hasil penelitian yang di dalamnya berisikan paparan hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.

Bab kelima , merupakan bab penutup yang berisi mengenai kesimpulan sebagai jawaban dari rumusan masalah yang diajukan dan kemudian di

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lanjutkan dengan saran-saran bagi perusahaan maupun pihak lain yang membutuhkan referensi terkait

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. CYBERLOAFING

1. Definisi *Cyberloafing*

Internet telah menjadi umum bagi karyawan sehingga karyawan cenderung menggunakan internet sebagai hiburan dan bertujuan melakukan pekerjaan lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya (Blanchard& Henle, 2008). Ada banyak istilah lain yang artinya mirip dengan *cyberloafing* yaitu *cyberslacking, non-work related computing, cyberbludging, on-line loafing, internet deviance, problematic internet use, personal web usage at work, internet dependency, internet abuse, serta internet addiction* (Kim & Sahara, 2011). Kegiatan *cyber* (menjelajah dan email) yang dilakukan di tempat kerja selama jam kerja menggunakan waktu produktif dan membuat karyawan tidak menyelesaikan tuntutan pekerjaannya (Lim & Chen, 2009). *Cyberslacking* menggambarkan tindakan karyawan dalam menggunakan email dan akses internet yang disediakan oleh perusahaan untuk pekerjaan yang tidak terkait dengan tujuan karyawan saat bekerja. *Cyberslacking* dapat didefinisikan sebagai pengurangan waktu produktif yang digunakan untuk mengakses internet (Lim, 2002).

Askew (2009) menyatakan bahwa *cyberloafing* adalah ketika karyawan diminta untuk benar benar bekerja namun karyawan tersebut terlibat dalam kegiatan lain seperti *chatting*, membuka *facebook*, dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menonton video di *Youtube*. *Cyberloafing* adalah perilaku karyawan dalam menggunakan berbagai jenis komputer (seperti *desktop, cellphone, tablet*) saat bekerja untuk aktivitas non-destruktif dimana atasan tidak mengangap perilaku karyawan berhubungan dengan pekerjannya (Askew, 2012). Arti dari *Cyberloafing* adalah perilaku yang muncul ketika seorang karyawan non-telekomunikasi menggunakan komputer jenis apa saja (*desktop, smartphone, tablet*) di tempat kerja untuk aktivitas non-destruktif namun juga tidak dinilai berhubungan dengan pekerjaan oleh atasanny (Askew, 2012).

Cyberloafing didefinisikan sebagai perilaku menyimpang karyawan yaitu, mereka menggunakan "status kekaryawannya" untuk mengakses internet dan email selama jam kerja untuk tujuan yang tidakberhubungan dengan pekerjaan (Lim, 2002). Sedangkan menurut Blanchard & Henle (2008) mendefinisikan *cyberloafing* sebagai penggunaan *email* dan internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan oleh karyawan secara sengaja saat bekerja. Hal tersebut dapatberupa email yang berisi hiburan, belanja online, *instant messaging*, memposting ke *newsgroups* dan mendownload lagu (Henle &Blanchard, 2008).

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka disimpulkan bahwa *cyberloafing* merupakan perilaku karyawan dalam menggunakan internet untuk melakukan pekerjaan yang tidak berhubungan dengan pekerjaanya pada saat jam kerja baik dengan fasilitas perusahaan maupun peralatan pribadi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Aktivitas-Aktivitas *Cyberloafing*

Menurut Lim dan Chen (2009) *cyberloafing* dibagi kedalam dua aktivitas,yaitu:

a)Browsing Activities

Browsing activities merupakan aktivitas *cyberloafing* dimana karyawan dalam menggunakan internet untuk *browsing* di tempat kerja yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya yang terdiri darimengunjungi situs yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, mengunjungi situs berita, menerima atau mengirim pesan instan, mengunjungi situs hiburan, mengunduh musik/video/film, mengunjungi situs yang berhubungan dengan olahraga, mengunjungi situs *online shop*, mengunjungi situs lowongan pekerjaan dan bermain *game online* (Lim, 2009).

b)Emailing Activities

Emailing activities merupakan aktivitas *cyberloafing* dimana karyawan menggunakan *email* di tempat kerja yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya yang terdiri dari menerima, mengecek dan mengirim*email*. Aktivitas *emailing* adalah kegiatan karyawan meliputi mengirim serta memeriksa surat elektronik personal selama jam kerja (Lim, 2002).

Sedangakan Blanchard dan Henle (2008) membagi *cyberloafing* ini secara berjenjang dilihat dari intensitas perilakunya, dikategorikan menjadi dua yaitu:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a) Minor Cyberloafing

Yaitu tipe pegawai terlibat dalam berbagai bentuk perilaku penggunaan internet umum yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Contohnya adalah mengirim dan menerima *email* pribadi, mengunjungi situs olahraga, (youtube, streaming pertandingan, dll) memperbarui status jejaring social (seperti *facebook,twitter,whatsapp,instagram*), serta berbelanja *online*.

b) Serious Cyberloafing

Yaitu tipe pegawai terlibat dalam berbagai bentuk perilaku penggunaan internet yang bersifat lebih berbahaya karena bersifat melanggar norma instansi dan berpotensi ilegal. Contohnya adalah judi *online*, mengelola situs milik pribadi, serta membuka situs yang mengandung pornografi.

Dalam penelitian ini, penulis memilih aspek *cyberloafing* yang telah dikemukakan oleh Lim (2002) yaitu *cyberloafing* terdiri atas aktivitas *browsing* dan aktivitas *emailing*. Pemilihan ini didasarkan pada penelitian sebelumnya yaitu oleh Lim dan Chen (2009,dalam Askew, 2012) yang menemukan bahwa aktivitas *emailing* lebih membahayakan terhadap produktivitas karyawan dibandingkan dengan aktivitas *cyberloafing* lainnya. Lim dan Chen (2009, dalam Askew, 2012) menjelaskan bahwa *cyberloafing* yang bersifat sosial, seperti aktivitas *emailing*, lebih merugikan terhadap produktivitas, karena menjaga hubungan sosial membutuhkan energi yang lebih besar dibandingkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan aktivitas yang hanya melihat-lihat situs web. Pengeluaran energi yang besar ini kemudian membuat karyawan lebih sulit kembali fokus ke pekerjaannya (Lim dan Chen, 2009, dalam Askew, 2012).

3. Faktor-Faktor Penyebab *Cyberloafing*

Menurut Ozlar dan Polat (2012), ada tiga faktor yang menyebabkan munculnya perilaku *cyberloafing*, yaitu:

a) Faktor Individu

Faktor individual salah satu faktor yang mempengaruhi muncul atau tidaknya perilaku *cyberloafing*. Ada beberapa atribut dalam diri individu, yaitu:

1) Persepsi dan Sikap

Individu yang memiliki sikap positif terhadap komputer cenderung menggunakan komputer kerja untuk alasan pribadi dan ada hubungan positifantara sikap yang mendukung *cyberloafing* dan perilaku *cyberloafing* (Liberman, Gwendolyn, Katelyn, & Laura,2011). Orang-orang yang menganggap bahwa penggunaan internet bermanfaat bagi kinerja mereka secara keseluruhan, lebih mungkin untuk terlibat dalam berprilaku *cyberloafing*daripada yang lain (Vitak,dkk, 2011).

2) Sifat Pribadi

Perilaku pengguna Internet mencerminkan berbagai motif psikologis (Johnson & Culpa, 2007). Ciri-ciri pribadi seperti

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

rasa malu, kesepian, isolasi, kontrol diri, harga diri,*locus of control* dapat mempengaruhi pola penggunaan internet.

1) Kebiasaan dan Adiksi Internet

Kebiasaan mengacu pada urutan situasi-perilaku yang sedang atau telah terjadisecara otomatis tanpa disadari danterjadi tanpa *selfinstruction* untuk merespon isyarat tertentu di lingkungan (Woon & Pee, 2004). Lebih dari setengah dari seluruh perilaku media merupakan sebuah kebiasaan (LaRose,2010).

2) Faktor Demografis

Garrett dan Danziger (2008) menemukan bahwa status pekerjaan, otonomi yang dirasakan dalamtempat kerja, tingkat pendapatan, pendidikan, dan jenis kelamin adalah prediktor signifikan*cyberloafing*. Penggunaan internet pribadi di tempat kerja merupakan kegiatan yang lebih seringdilakukan oleh laki-laki, berpendidikan dan bekerja yang berstatus yang tinggi seperti dalam bidang manajemen, keuangan, atau bisnis.

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

Persepsi individu mengenai larangan etis pada *cyberloafing*berhubungan negatif denganpenerimaan dari perilaku dan berhubungan positif dengan niat seseorang untukterlibat dalam penyalahgunaan. Selain itu, adanya keyakinan normatif pribadi individu (yaitu, bahwa*cyberloafing* adalah salah secara moral) dalam mengurangi niat untuk terlibat dalam *cyberloafing*(Vitak,dkk, 2011).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4) Faktor Situasi

Perilaku *cyberdeviant* biasanya terjadi ketika individu bisa mengakses internet di tempat kerja karena adanya faktor situasi yang memediasi perilaku tersebut (Weatherbee, 2010). Individu dalam melakukan suatu tindakan atau mencegah tindakan bergantung pada fasilitas yang disediakan atau tergantung pada situasi atau kondisi saat itu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara sejauh manakondisi memfasilitasi *cyberloafing* dan perilaku *cybeloafing* karyawan (Woon& Pee, 2004).

5) Faktor Organisasi

Faktor organisasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi muncul atau tidaknya perilaku *cyberloafing*. Ada beberapa faktor organisasi, yaitu:

1) Pembatasan Penggunaan Internet

Perusahaan dapat membatasi karyawan dalam menggunakan komputer kerja, baik melalui kebijakan,pencegah teknologi, atau keduanya. Hal ini dapat mengurangi kesempatan karyawan dalam menggAunakan internet untuk tujuan pribadi karyawan, sehingga karyawan dapat meningkatkan regulasi dirinya (Garrett & Danziger, 2008).

2) Hasil yang Diharapkan

Ketika keputusan karyawanadalah*online* selama bekerja untuk tujuan pribadisaat jam kerja, karyawanberharap bahwa perilaku tersebut berhasil dan dapat memenuhi kebutuhannyadan terhindar dari konsekuensinegatif (Garrett & Danziger, 2008).

3) Dukungan Manajerial

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dukungan manajerial untuk penggunaan internet di tempat kerja tanpa menentukan bagaimana menggunakan internet cenderung meningkatkan bentuk penggunaan internet di kalangan karyawan untuk tujuan kerja atau tujuan pribadi. Dukungan ini dapat disalahartikan oleh karyawan sebagai dukungansemua jenis penggunaan internet, termasuk *cyberloafing* (Garrett&Danziger, 2008; Vitak,dkk,2011; Liberman,dkk, 2011).

4) Pandangan Rekan Kerja tentang Norma *Cyberloafing*

Blau (2006) mengemukakan bahwa karyawanmelihat rekan kerjanya sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perilaku *cyberloafing* dapat dipelajari dengan mengikuti perilaku rekannya yang dilihat oleh karyawan dalam lingkungan organisasi.

5) Sikap Kerja Karyawan

Perilaku *cyberloafing* merupakan respon emosional karyawan terhadap pengalaman kerja yang membuat karyawan frustasi. Oleh karena itu, sikap kerja mempengaruhi *cyberloafing* (Lieberman,2011). Penelitian sebelumnya menemukan bahwa karyawan lebih cenderung untuk terlibat dalam kesalahan ketika mereka memiliki sikap kerja yang tidak menguntungkan bagi karyawan (Garrett&Danziger, 2008). Sikap kerja karyawan terdiri dari tiga bagian yaitu:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1) Injustice (Ketidakadilan)

Lim (2002) menemukan bahwa ketikakaryawan merasakan beberapabentuk ketidakadilan dalam pekerjaan mereka, maka salah satu cara untuk mengembalikan keseimbangannya adalah melakukan *cyberloafing*.

2) Komitmen Kerja

Untuk individu yang berkomitmen, melakukan kegiatan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan dapat mengurangiproduktivitas, dan merusak status kerja.Pertimbangan ini menunjukkan bahwa karyawanyang berkomitmen terhadap pekerjaannyadapat membuat karyawan untuk mengurangimengakses internet untuk tujuan pribadi selama bekerja (Garrett &Danziger, 2008).

3) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi faktor yang mempengaruhipenyalahgunaan internet yang dilakukan karyawan. Penyalahgunaan internet yang dilakukan merupakan keinginan untuk melepaskan diri dari pekerjaan dan menggantikannya dengan kegiatan lain.Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif terhadap penyalahgunaan internet.

6)*Job Characteristic*

Job Characteristic tertentu dapat menyebabkan perilaku *cyberloafing* untuk meningkatkan kreativitas atau menghilangkan kebosanan. Di sisi lain, pekerjaan kreatif cenderung memiliki tuntutan yanglebih bervariasi dan tidak membosankan, sehingga karyawan akan jarang melakukan *cyberslacking* (Vitak dkk, 2011).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari uraian di atas, maka penelitian ini hanya berfokus pada faktor organisasi yaitu *job characteristic* karyawan sebagai salah satu variabel penelitian.

4.Dimensi Perilaku *Cyberloafing*

Dimensi c*yberloafing* menurut Mahatanankoon, Anandarajan, & Igbaria (2004) terdiri dari 5 aktivitas, yaitu pembayaran dan bisnis personal, mencari dan melihat informasi, komunikasi interpersonal, hiburan yang interaktif dan menghabiskan waktu, pengunduhan personal. Sedikit berbeda dengan Mahatanankoon, dkk, Ramayah (2010) mengungkapkan bahwa *cyberloafing* terdiri dari 4 aktivitas yaitu munikasi personal, pencarian informasi personal, pengunduhan personal, dan *e-commerce* personal.

Li & Chung (2006) membagi dimensi *cyberloafing* berdasarkanfungsinya yaitu fungsi sosial, fungsi informasional, fungsi kesenggangan, dan fungsi virtual emosional. Berbeda dengan Blanchard & Henle (2008) yang membedakan dimensi *cyberloafing* berdasarkan tingkat keseriusan efek dari aktivitas tersebut menjadi *cyberloafing* minor dan *cyberloafing* serius.

Ditambahkan juga oleh Askew (2012) dalam thesisnya, dimensi *cyberloafing* menurut Blau, Yang, Ward-Cook (2004) dibagi berdasarkan aktivitas yang dilakukan yaitu aktivitas *emailing*, aktivitas penjelajahan situs web, dan aktivitas interaktif.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5.Dampak Perilaku *Cyberloafing*

Menurut Blanchard & Henle (dalam Nisaurrahmadani, 2012) perilaku *cyberloafing* di tempat kerja terdapat beberapa dampak, yakni:

a. Kreativitas yang meningkat.

b. Mengurangi produktivitas dapat membuat pegawai menggunakan metode lain dalam melalaikan tugas dengan teknologi modern tanpa harus terlihat keluar masuk ruangan, dan terlihat aktif sepanjang jam kerja di depan komputer.

c. Degradasi kinerja sistem komputer dan jaringan internet instansi yang berlebihan dapat menyebabkan kelebihan sumberdaya komputasi dan efek selanjutnya adalah menurunkan *badwidth* atau kecepatan akses internet.

d. *Cyberloafer* berpotensi untuk memunculkan masalah criminal hukum lainnya seperti pelecehan (misalnya, *email* lelucon seorang pegawai yang mengandung seks atau rasis), pelanggaran hak cipta (misalnya pegawai menggunakan seorang pekerja yang memberitakan kebohongan tentang seorang atasan di *chat room*), dan melalaikan pekerjaan (Blanchard & Henle, 2008).

B. Job Characteristic

1. Definisi *Job Characteristic*

Pekerjaan adalah sekelompok posisi yang agak serupa dalam hal elemen-elemen pekerjaannya, tugas-tugas dan tanggung jawab-tanggung

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

jawab yang dicakup oleh deskripsi pekerjaan yang sama (Simamora, 1999), sedangkan menurut Umar (1999) pekerjaan merupakan komponen dasar struktur organisasi dan merupakan alat untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu pekerjaan sedemikian rupa dalam rangka mencapai efisiensi teknis dan produktivitas (Adler dan schuller, 1999). Lebih lanjut, Schuller (1999) menyatakan bahwa perancangan pekerjaan merupakan proses yang ditentukan dan diciptakan oleh karakteristik dan kualitas kerja.

Job characteristic adalah internal pekerjaan yang terdiri dari berbagai keterampilan, kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kebebasan dan tanggung jawab, serta umpan balik dari tugas yang dikerjakan oleh karyawan (Berry, 1998). Herujito (2001) menyatakan *job characteristics* adalah sifat dari suatu tugas yang meliputi pemaknaan tugas, tanggung jawab, dan kepuasan yang didapat dari pekerjaan itu sendiri. Pendekatan *job characteristic* adalah suatu alternatif spesialis pekerjaan dimana sistem kerja dan preferensi karyawan juga menjadi hal yang diperhitungkan (Griffin, 2004).

Karakteristik pekerjaan (*job characteristic*) didefinisikan sebagai sifat tugas yang meliputi besarnya tanggung-jawab dan macam-macam tugas yang diemban karyawan (Porter,1974), sedangkan Hellriegel (1996) mendefinisikan *job characteristic* sebagai aspek suatu pekerjaan yang membatasi tanggung-jawab dan tantangan.

Simamora (2004) mengemukakan bahwa *job characteristic* adalah suatu pendekatan terhadap pemerkaya pekerjaan (job enrichment). Program pemerkaya pekerjaan (job enrichment) berusaha merancang pekerjaan dengan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan dan tanggung jawab. Pemerkaya pekerjaan menambahkan sumber kepuasan terhadap pekerjaan. Metode ini meningkatkan tanggung jawab, otonomi, dan kendali. Penambahan elemen tersebut kepada pekerjaan kadangkala disebut pemuatan kerja secara vertical (vertical job loading). Pemerkaya pekerjaan (job enrichment) itu sendiri merupakan salah satu dari teknik desain pekerjaan. Pendekatan klasik tentang desain pekerjaan yang di ajukan Hackman dan Oldham (1980) dikenal dengan istilah teori karakteristik pekerjaan (*job characteristic* theory).

Menurut Panggabean (2004), *Job characteristic* terdiri atas keanekaragaman tugas, identitas tugas,keberartian tugas, otonomi dan umpan balik. Menurut Gitosudarmo dan Sudita (2008) *job characteristic* mempunyai hubungan yang erat dengan desain pekerjaan. Desain pekerjaan berkaitan dengan struktur hubungan antar pribadi dari suatu pekerjaan dengan menentukan banyak keanekaragaman, tanggung jawab, signifikansi, dan otonomi pekerjaan.

Menurut Robbins (2002) *job characteristic* adalah dimana tugastugas dikombinasikan untuk menciptakan pekerjaan individu yang mempunyai pengaruh individu yang mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja dan kepuasan karyawan.

Mangkuprawira (2002); dalam Darna, (2006) menyatakan *job characteristic* adalah identifikasi beragam dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Schermerhorn et al,(2002) menyatakan *job characteristic* adalah atributatribut tugas yang memiliki sifat penting khusus.

Semakin kompleks suatu pekerjaan, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan tingkat kemangkiran (Robbins, 2003).

Munandar (2003:357) mengemukakan ada lima ciri-ciri instrinsik pekerjaan yang memperlihatkan kaitannya dengan kepuasan kerja untuk berbagai macam pekerjaan. Kelima ciri tersebut adalah sebagai tersebut:

1. Keragaman Keterampilan (Skill Variety)

Banyaknya keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Makin banyak ragam keterampilan yang digunakan, makin kurang membosankan pekerjaan.

2. Jati Diri Tugas (Task Identity)

Tingkat sejauh mana penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan dapat dilihat hasilnya dan dapat dikenali sebagai hasil kinerja seseorang. Tugas yang dirasakan sebagai bagian dari pekerjaan yang lebih besar dan yang dirasakan tidak merupakan suatu kelengkapan tersendiri menimbulkan rasa tidak puas.

3. Makna tugas (Task Significance)

Tingkat sejauh mana tugas/pekerjaan mempunyai dampak yang berarti bagi kehidupan seseorang. Jika tugas dirasakan penting dan berarti bagi seorang pegawai, maka ia cenderung atau mempunyai kepuasan kerja.

4. Otonomi

Tingkat kebebasan pemegang kerja, yang mempunyai pengertian ketidaktergantungan dan keleluasaan yang diperlukan untuk menjadwalkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pekerjaan dan memutuskan prosedur apa yang akan digunakan untuk menyelesaikannya. Pekerjaan yang memberikan kebebasan, ketidaktergantungan dan peluang mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja.

5. Umpan Balik

Tingkat kinerja kegiatan kerja dalam memperoleh informasi kegiatannya. Pemberian balikan pada pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan.

Kemudian menurut Oldham dan Hackman (2005), *job characteristic* adalah prediksi individu mengenai tugas yang sesuai dengan pekerjaannya, yang meliputi *skill variety, task identity, task significance, autonomy,* dan *feedback*. *Job characteristic* merupakan konten pekerjaan yang dipersepsikan melalui respon karyawan terhadap kuisioner dan menghasilkan identifikasi enam karakteristik yaitu keragaman, otonomi, tanggung jawab, interaksi yang diperlukan, interaksi pilihan, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2005).

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka definisi pada penelitian ini yaitu *job characteristic* adalah persepsi karyawan mengenai tugasnya yang terdiri dari *skill variety, task identity, task significance, autonomy* dan *feedback* dari tugas yang dikerjakan oleh karyawan.

2. Dimensi *Job Characteristic*

Job characteristic model merupakan dimensi pekerjaan yang memiliki efek tertentu pada keadaan psikologis karyawan dan menentukan hasil

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pekerjaan karyawan seperti kepuasan kerja (Berry, 1998). Kelima dimensi *job characteristics*menurut Hackman & Oldham (2005), yaitu:

a) *Skill Variety*

Skill variety merupakan tingkatan dimana pekerjaan memerlukan berbagai kegiatan yang berbeda dalam melakukan pekerjaan yang melibatkan sejumlah keterampilan yang berbeda dan bakat seseorang (Hackman & Oldham, 2005). Griffin (2002) mengatakan bahwa *skill variety* adalah jumlah pekerjaan yang dikerjakan karyawan dalam susatu pekerjaan. Semakin beragam keterampilan yang digunakan karyawan, maka tingkat kebosanan akan pekerjaan berkurang.

Pekerjaan yang memiliki variasi yang rendah akan menimbulkan kebosanan. Semakin tinggi kebosanan dapat menimbulkan kelelahan yang berujung pada kesalahan dalam melakukan pekerjaan (Werther & Davis, 1993).

Setiap jenis pekerjaan menurut pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik. Pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki oleh seorang karyawan akan menentukan kesiapannya untuk suatu pekerjaan sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Apabila kemampuan karyawan rendah akan membutuhkan waktu dan usaha yang lebih besar daripada karyawan berkemampuan tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut dengan lebih baik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pendapat Hackman dan Oldham yang dikutip oleh Mathis dan Jhon H.Jackson (2001:94) mengemukakan bahwa perluasan dan pekerjaan yang membutuhkan beberapa aktivitas yang berbeda untuk penyelesaian tugas yang sukses menandakan ragam keahliannya (Skill Variety)

b) Task Identity

Task identity merupakan tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan penyelesaian secara "seluruh" atau sebagian yang dapat diidenfikasi yaitu melakukan pekerjaan dengan adanya proses dari awal hingga akhir dengan hasil yang terlihat (Hackman & Oldham, 2005). *Task identity* dapat memungkinkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya secara utuh. Produktivitas dan kepuasan karyawan akan meningkat saat karyawan merasa bertanggung jawab akan tugas yang teridentifikasi dan masuk akal (Werther & Davis, 1993).

Hackman dan Oldham yang juga dikutip oleh Mathis dan Jhon H.Jackson (2001:95) mengemukakan bahwa identitas tugas (Task Identity) adalah pekerjaan darin seluruh unit kerja dan dikerjakan dari awal sampai selesai dan hasilnya dapat dilihat.

Setiap pekerja memahami dan menerima tujuan dan fungsi pokok-pokok organisasi/perusahaan atau unit kerjanya, dan merasa sesuai dengan dirinya akan merasa ikut bertanggung jawab dalam mewujudkannya. Tujuan dan fungsi pokok sebagai identitas organisasi/perusahaan menentukan tingkat kesulitan mencapainya. Untuk itu para pimpinan perlu merumuskan tujuan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang bersifat menantang sesuai dengan kemampuan pekerja yang ikut serta mewujudkannya.

c) Task Significance

Griffin (2002) mengungkapkan bahwa *task significance* adalah mempersepsikan tugas menjadi hal yang penting.

Setiap pekerja memahami dan menerima tujuan dan fungsi pokok-pokok organisasi/perusahaan atau unit kerjanya, dan merasa sesuai dengan dirinya akan merasa ikut bertanggung jawab dalam mewujudkannya. Tujuan dan fungsi pokok sebagai identitas organisasi/perusahaan menentukan tingkat kesulitan mencapainya. Untuk itu para pimpinan perlu merumuskan tujuan yang bersifat menantang sesuai dengan kemampuan pekerja yang ikut serta mewujudkannya.

d) Autonomy

Autonomy merupakan tingkatan dimana pekerjaan menyediakan kebebasan, kemandirian, dan keleluasaan untuk individu dalam menentukan jadwal pekerjaan dan dalam menentukan prosedur yang harus digunakan dalam melaksanakan pekerjaannya (Hackman & Oldham, 2005). Menurut Griffin (2002), *autonomy*adalah tingkat pengendalian yang dimiliki pekerja mengenai bagaimana pekerjaan itu dilaksanakan.

e) Feedback

Feedback merupakan tingkatan dimana karyawan dalam melaksanakan kegiatan kerja membutuhkan informasi langsung mengenai hasil kerja, efektivitas kerja maupun performa seorang karyawan (Hackman & Oldham,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2005). Griffin (2002) mengatakan bahwa *feedback* adalah sejauhmana pekerja mengetahui seberapa baik pekerjaan telah dilaksanakan. Saat karyawan mendapatkan *feedback* tentang seberapa berhasil dirinya dalam mengerjakan pekerjaannya, individu akan merasa bahwa ia mendapat bimbingan dan akan memotivasinya untuk berkinerja lebih baik (Werther & Davis, 1993).

C. Hubungan *Job Characteristic* terhadap *Cyberloafing* pada karyawan

Internet digunakan karyawan di tempat kerja selama jam kerja dapat membuat karyawan tidak menyelesaikan tuntutan pekerjaannya yang biasanya di kenal dengan istilah *cyberloafing* (Lim & Chen, 2009).*Cyberloafing* ini dilakukan selama jam kerja untuk kepentingan pribadi karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* adalah *job characteristic* (Ozler dan Polat, 2012). Dimensi otonomi membuat karyawan membutuhkan internet dan model karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi motivasi dan perilaku karyawan (Fichtner&Strader, 2014). Penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa karyawan yang menganggap penggunaan internet itu bermanfaat bagi kinerjanya secara keseluruhan, lebih mungkin untuk terlibat dalam melakukan *cyberloafing* daripada yng lain (Vitak,dkk, 2011).

Hackman dan Oldham (2005) mengemukakan dimensi dari *job characteristic* ada lima, yaitu *skill variety, task identity, task significance, autonomy,* dan *feedback*. Pertama, ditinjau dari dimensi *skill variety* yaitu tingkatan dimana pekerjaan memerlukan berbagai kegiatan yang berbeda dalam melakukan pekerjaan yang melibatkan sejumlah keterampilan yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berbeda dan bakat seseorang (Hackman & Oldham, 2005).Werther & Davis (1993) mengungkapkan bahwa pekerjaan yang memiliki variasi yang sedikit akan menimbulkan kebosanan dan dapat menimbulkan kelelahan yang berujung pada kesalahan dalam melakukan pekerjaan. *Cyberloafing* mempunyai dampak positif yang dapat memberikan bantuan kepada karyawan saat meraka merasa bosan, lelah, ataupun stres (Vitak, dkk.,2011). Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa *skill variety* memiliki hubungan terhadap *cyberloafing*.

Kedua, ditinjau dari dimensi *task identity* yaitu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan penyelesaian secara "seluruh" atau sebagian yang dapat diidenfikasi yaitu melakukan pekerjaan dengan adanya proses dari awal hingga akhir dengan hasil yang terlihat (Hackman & Oldham, 2005).Werther & Davis (1993) mengatakan bahwa *task identity* dapat memungkinkan karyawan melaksanakan tugasnya secara utuh sehingga produktivitas dan kepuasan karyawan akan meningkat saat karyawan merasa bahwa mereka memiliki tanggung jawab akan tugas yang teridentifikasi dan masuk akal. Lim dan Chen (2012) menyatakan bahwa kegiatan *cyber* yang dilakukan karyawan ditempat kerja menggunakan waktu produktif dan dapat membuat karyawan tidak menyelesaikan tuntutan pekerjaannya.*Cyberloafing* juga mempunyai dampak negatif yaitu bisa menyebabkan penundaan pekerjaan, dan penurunan produktivitas (Lara & Mesa, 2010). Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa *task identity* memiliki hubungan terhadap *cyberloafing*.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ketiga, ditinjau dari dimensi *task significance* yaitu tingkatan dimana pekerjaan memiliki pengaruh pada hidup atau pekerjaan orang lain, baik dalam organisasi langsung maupun lingkungan luar organisasi (Hackman & Oldham, 2005). Karyawan mempersepsikan tugas atau pekerjaannya merupakan hal yang penting(Griffin, 2002). Karyawan yang mempunyai persepsi mengenai larangan etis untuk melakukan *cyberloafing* berhubungan negatif dengan penerimaan *cyberloafing* dan berhubungan positif dengan niat karyawan untuk melakukan *cyberloafing* (Ozlar & Polat, 2012). Perilaku karyawan dalam menggunakan internet dapat mencerminkan berbagai motif psikologis seperti harga diri, kontrol diri, rasa malu, isolasi, kesepian, dan *locus of control* (Johnson & Culpa, 2007).Dari penjelasan diatas maka didapat kesimpulan bahwa *task significance* memiliki hubungan terhadap *cyberloafing*.

Keempat, ditinjau dari dimensi *autonomy* yaitu tingkatan dimana pekerjaan menyediakan kebebasan, kemandirian, dan keleluasaan untuk individu dalam menentukan jadwal pekerjaan dan menentukan prosedur yang harus digunakan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pekerjaan yang memberikan kebebasan dan ketentuan prosedur yang harus dilakukan karyawan akan membuatnya lebih bertanggungjawab akan hasil dari pekerjaannya sehingga karyawan memiliki kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya tersebut (Hackman & Oldham,2005). Hal ini sejalan dengan penelitian Fichtner & Strader (2014) yang menemukan bahwa karyawan yang menikmati pekerjaannya akan menghabiskan lebih banyak waktu untuk terlibat dalam *nonwork-related computing* daripada karyawan yang tidak menikmati

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

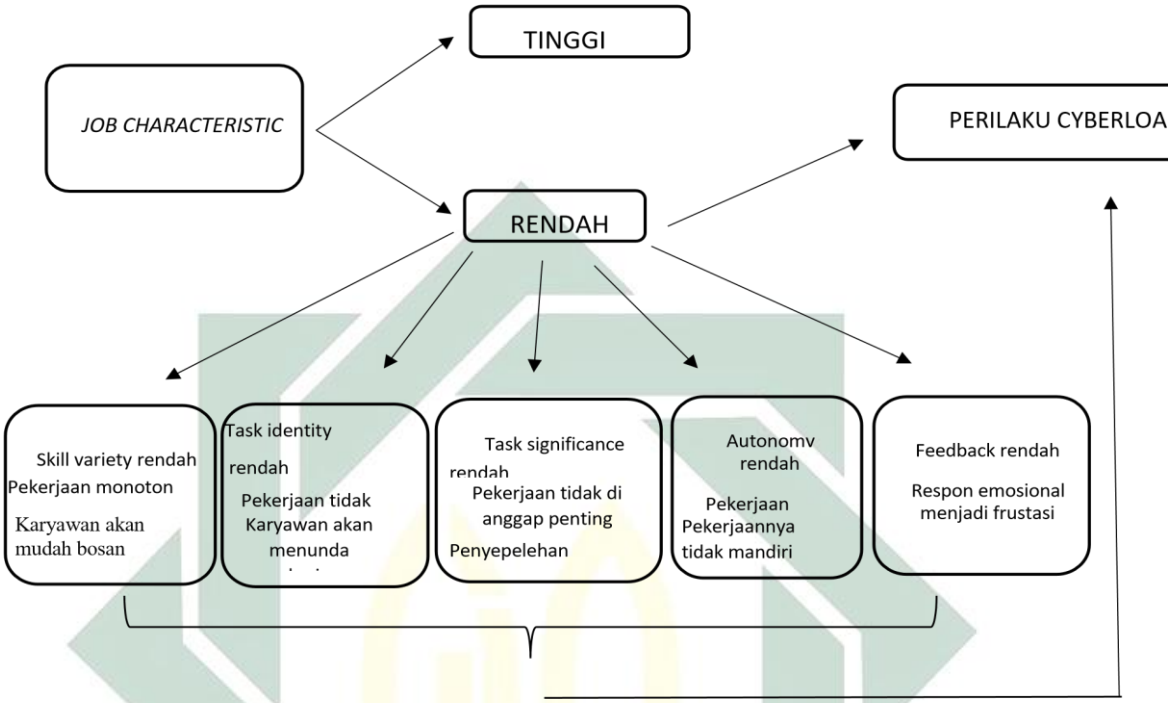
kerja.*Nonwork-related computing* atau yang biasa dikenal dengan istilah *cyberloafing*, memiliki dampak positif dimana *cyberloafing* dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan serta karyawan yang sering melakukan *cyberloafing* memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi (Staton, 2002; Vitak, dkk., 2011). Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa *autonomy* memiliki hubungan terhadap *cyberloafing*.

Kelima, ditinjau dari dimensi *feedback* yaitu tingkatan dimana karyawan dalam melaksanakan kegiatan kerja membutuhkan informasi langsung mengenai hasil kerja, efektivitas kerja maupun performa seorang karyawan. Karyawan yang mendapatkan *feedback* akan mengetahui hasil aktual dari aktifitas pekerjaannya sehingga tingkat ketidakhadirannya rendah (Hackman & Oldham, 2005). Bassett (1994) mengemukakan bahwa *feedback* merupakan perangkat yang efektif untuk meningkatkan kinerja. Karyawan yang cenderung terlibat dalam kesalahan ketika mereka memiliki sikap kerja (ketidakadilan, komitmen kerja, kepuasan kerja) yang tidak menguntungkan bagi karyawan (Garrett & Danziger, 2008). Lieberman (2011) menyatakan bahwa respon emosional karyawan terhadap pengalaman kerjamembuatnya frustasi akan memunculkan perilaku *cyberloafing*. Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa *feedback* memiliki hubungan terhadap *cyberloafing*.

Berdasarkan pemaparan dinamika kedua variabel di atas, dapat dilihat bagaimana kelima dimensi karakteristik pekerjaan yang dikemukakan oleh Hackman & Oldham (2005) dapat mempengaruhi munculnya *cyberloafing*.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui pengaruh dari *job characteristic*



terhadap *cyberloafing* karyawan.

D. Kerangka Teoritik

Gambar 1.1 Kerangka Teoritik

E. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

Terdapat hubungan negative antara *job characteristic* dengan perilaku *cyberloafing*. Semakin rendah *job characteristic* yang di miliki karyawan maka semakin tinggi tingkat perilaku *cyberoafing*, dan semakin tinggi *job characteristic* yang di miliki karyawan maka semakin rendah perilaku *cyberloafing*.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan dalam sebuah penelitian, variabel yang terdapat dalam sebuah penelitian merupakan objek penelitian di tentukan oleh landasan teori dan ditegaskan oleh hipotesis penelitian (Suryabrata, 1998). Variabel penelitian merupakan objek penelitian yang memiliki variasi, dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti kali ini terdapat 2 variabel yaitu variabel bebas (X) serta variabel terikat (Y) yang meliputi,

a. Variabel bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian kali ini adalah *Job Characteristic.*

b. Variabel terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penlitian ini adalah Perilaku *Cyberloafing.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah sebuah informasi ilmiah dari sebuah penelitian yang berguna untuk menunjukkan cara mengukur variabel-variabel(Singarimbun & Effendi,1989). Definisi operasional merujuk pada peneliti atas caranya dalam mengukur suatu variabel. Pada penelitian ini, peneliti mengoperasionalkan *job characteristic* dan perilaku *cyberloafing* sebagai variabel alat ukur. Dari masing-masing variabel tersebut, definisi secara operasional dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. *Job Characteristic*

   Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka definisi pada penelitian ini yaitu *job characteristic* adalah persepsi karyawan mengenai tugasnya yang terdiri dari *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy* dan *feedback* dari tugas yang dikerjakan oleh karyawan.

   a. *Skill variety* adalah persepsi karyawan mengenai kegiatan dalam melakukan pekerjaan yang melibatkan keterampilan yang berbeda dan bakat karyawan.

   b. *Task identity* adalah persepsi karyawan mengenai tugas yang dilakukan secara utuh yaitu melakukan pekerjaan dengan adanya proses dari awal hingga akhir dengan hasil yang terlihat.

   c. *Task significance* adalah persepsi karyawan mengenai pekerjaannya dan menjadi hal yang penting karena memiliki pengaruh pada kehidupan karyawan itu sendiri atau pekerjaan orang lain.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. *Autonomy* adalah persepsi karyawan mengenai kebebasan, kemandirian, dan keleluasaan yang dimilikinya dalam menentukan jadwal pekerjaan dan prosedur yang akan digunakan dalam melaksanakan tugas.

e. *Feedback* adalah persepsi karyawan mengenai informasi yang diperlukannya tentang hasil kerja, efektivitas kerja dan performa karyawan.

Variabel ini diukur dengan skala yang menggunakan dimensi *job characteristics* yang dikemukakan oleh Hackman dan Oldham (1974), meliputi *skill variety, task identity, task significance, autonomy*, dan *feedback* yang telah di adaptasi oleh prasetyawati (2018). Total skor yang diperoleh dari hasil pengolahan data skala *job characteristics* yaitu semakin tinggi skor yang diperoleh makapersepsi kayawan positif mengenai pekerjaannya.

2. Perilaku *Cyberloafing*

Cyberloafing merupakan perilaku karyawan dalam menggunakan internet untuk melakukan aktivitas yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya selama jam kerja baik dengan fasilitas perusahaan maupun peralatan pribadi. Variabel ini diukur dengan skala yang menggunakan aktivitas *cyberloafing* yang dikemukakan oleh Lim dan Chen (2009) yaitu *browsing* dan *emailing activities*. Total skor yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dihasilkan skala *cyberloafing* tersebut menggambarkan frekuensi perilaku *cyberloafing* individu. Dimana, semakin tinggi total skor yang didapat menunjukkan bahwa individu semakin sering melakukan *cyberloafing* sebaliknya, semakin rendah total skor yang didapat menunjukkan bahwa individu semakin jarang melakukan *cyberloafing*.

C. Populasi, Sampel , dan Teknik Samplig

1. Populasi penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian (bahan penelitian), dapat berupa populasi (universe) atau sample. Yang dimaksud populasi adalah keseluruhan objek atau subjek yang berada pada satu wilayah dan dapat memenuhi sarat-sarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian (Martono,2010) populasi juga di definisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di Tarik kesimpulan(Sugiyono, 2014). Arikunto (2010) mengemukakan bahwa populasi adalah keseluruhan penduduk atau individu yang di teliti serta memiliki beberapa karakteristik yang sama , jadi dapat di artikan bahwa populasi adalah seluruh objek dalam penelitian populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Tunas Karya Mandiri Abadi (TKMA) .Jumlah subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah 77 orang. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT TKMA yang berjumlah 77 orang dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memiliki ID Card sebagai karyawan PT. Melihat subjek yang akan diteliti sebanyak 77 orang maka peneliti menggunakan teknik sampling jenuh yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Pemilihan karakteristik kelompok subyek tersebut, berdasarkan pada definisi *cyberloafing* sebagai variabel terikat yaitu Ce*yberloafing* merupakan perilaku karyawan dalam menggunakan internet untuk melakukan aktivitas yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya selama jam kerja baik dengan fasilitas perusahaan maupun peralatan pribadi.Adapun kriteria dari subjek penelitian ini adalah:

a. Laki-laki atau perempuan
b. Seluruh Karyawan PT ditunjukkan dengan bukti ID card
c. Menggunakan akses internet milik pt (PC maupun Handphone)

Tabel 3.1 Populasi Karyawan PT Tunas Karya Mandiri Abadi

No	Nama bidang	Jumlah karyawan
1	Administrasi	24
2	HRD	8
3	Servis	32
4	Umum	13
	Total	77

2. Sampel

Menurut Saifuddin Azwar dalam bukunya yang berjudul “metode penelitian” (1998) mengatakan bahwa sampel adalah sebagian dari

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

populasi, tentulah ia harus memiliki ciri – ciri yang dimiliki oleh populasinya. Sama seperti pendapat Arikunto (2002) bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, kemudian apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannyamerupakan penelitian populasi. Jika, jumlah lebih dari 100 orang maka dapat diambil antara 10 - 15 % atau 20 – 25 %. Sesuai dengan pernyataan Arikunto (2002) tersebut, jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 74 karyawan artinya subjek kurang dari 100. Maka, semua karyawan di seluruh bidang akan dijadikan sampel.

3. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala. Menurut Sugiyono (2011), skala merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya *interval* yang ada didalam alat ukur yang akan digunakan, sehingga akan menghasilkan data kuantitatif.

Azwar (2008) menyebutkan bahwa skala merupakan prosedur pengambilan data yang mengukur aspek afektif yang mengungkap konstruk atau konsep psikologis yang menggambarkan aspek kepribadian individu.

Skala psikologi memiliki karakteristik khusus (Azwar, 2008), yaitu: (a) Stimulus berupa pertanyaan atau pernyataan yang mengungkap indikator perilaku dari atribut yang hendak diukur; (b) Indikator perilaku diterjemahkan kedalam bentuk aitem dan akan mendapat kesimpulan akhir

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

setelah semua aitem telah direspon; (c) Respon subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban “benar” ataupun “salah”. Semua jawaban dapat diterima sepanjang jawaban yang diberikan jujur dan sungguh-sungguh.

Ada beberapa model penskalaan yang biasanya sering digunakan. Pada penelitian ini, model skala yang digunakan adalah model skala Likert (penskalaan respon). Penskalaan respon merupakan prosedur penempatan pemilihan jawaban (respon) individu pada suatu kontinum kuantitatif (Azwar, 2000). Penelitian ini menggunakan skala *job characteristic* dan *cyberloafing.*

D. Skala Cyberloafing

Skala ini digunakan untuk mengukur *cyberloafing*. Skala ini diadaptasi dari skala yang dikemukakan oleh Lim dan Chen (2009) dan dimodifikasi sesuai perilaku yang di lakukan oleh karyawan pada perilaku *minor cyberloafing*. Skala ini terdiri dari dua aktivitas yaitu *browsing activities* dan *emailing activities* yaitu tipe pegawai terlibat dalam berbagai bentuk perilaku penggunaan internet umum yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Contohnya adalah mengirim dan menerima *email* pribadi, mengunjungi situs olahraga, (youtube, streaming pertandingan, dll) memperbarui status jejaring sosial (seperti *facebook,twitter,whatsapp,*), serta berbelanja *online*.

Skala Perilaku *Cyberloafing* yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala yang telah dimodifikasi dari penelitian Ardilasari (2016),

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tentang skala *cyberloafing*. Sebelumnya, alat ukur ini dikembangkan peneliti dari skala Lim dan Chen (2012), yang mana skor yang tinggi menunjukkan seseorang memiliki frekuensi *cyberloafing* yang tinggi, sebaliknya skor yang rendah menunjukkan seseorang memiliki frekuensi *cyberloafing* yang rendah. Skala yang di kembangkan oleh Lim dan Chen (2012) yang kemudian di adaptasi oleh ardilasari (2016) terdiri dari 17 pertanyaan. Skala ini disusun terdiri dari 2 dimensi yaitu aktivitas *Emailing* dan aktivitas *browsing*.skala inijuga melalui proses *expert judgment* oleh peneliti melibuti Bahasa dan menambah item sesuai aspek-aspek *cyberloafing* agar skala ini nantinya dapat dikatakan lebih reliabel dan lengkap. Jumlah skala *cyberloafing* terdiri dari 24 aitem dengan aitem untuk dimensi emailing 3 aitem, sedangkan dimensi browsing 21 aitem. Nilai reliabilitas yang didapat dalam skala ini adalah 0.855 artinya tingkat reliabilitas dalam skala ini adalah sangat reliabel (Azwar, 2015) Penggunaan instrument kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan 4 alternatif jawaban.

Tabel 3.2 Pemberian Skor pada Skala *Cyberloafing*

Alternatif Jawaban	***Favorable***	***Unfavorable***
Sangat Sesuai	4	1
Sesuai	3	2
Tidak Sesuai	2	3
Sangat Tidak Sesuai	1	4

Sangat sering (SS), Sering (S), Pernah (P), Tidak pernah (TP). Sedangkan padaskala perilaku *cyberloafing* menggunakan empat alternatif jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S),

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Kuisioner ini meniadakan jawaban ragu-ragu dengan pertimbangan sebagai berikut (Hadi, 2000):

a. Kategori ragu-ragu memiliki arti ganda yang dapat diartikan belum dapat memberikan jawaban atau netral.

b. Alternatif jawaban ragu-ragu menyebabkan terjadinya *central tendency affect* (kecenderungan efek tengah-tengah).

c. Jawaban di tengah akan mengurangi banyaknya informasi yang bisa didapat dari responden.

Tabel 3.3 Blueprint sebelum uji coba

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah aitem
			F	UF	
1	Aktivitas browsing	Situs – situs web yang terkait dengan olah raga	9	-	1
		Situs – situs web yang terkait dengan penanaman modal	13	-	1
		Situs – situs web yang terkait dengan hiburan	3,6,11,14,15,18, 17,23	-	3
		Situs – situs berita umum	2	-	1
		Situs – situs web yang tidak terkait dengan pekerjaan	5,8,12,16,22,23. 24	-	6
		Mengunduh informasi yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan	4,7	-	2
		Berbelanja online untuk kebutuhan pribadi	19,20	-	2
2	Aktifitas	Memeriksa *Email*	-	10	1

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Emailing	yang tidak terkait dengan pekerjaan			
	Menerima *Email* yang tidak terkait dengan pekerjaan	21	-	1
	Mengirim *Email* yang tidak terkait dengan pekerjaan	-	1	1
Total				24

E. Skala Job Characteristic

Skala ini digunakan untuk mengukur *job characteristic*. Skala ini diadaptasi dari skala yang dikemukakan oleh Hackman dan Oldham (1980) yang di kembangkan oleh Prasetyawati (2018). Skala ini berisi lima dimensi dari teori *job characteristic*, yaitu *skill variety, task identity, task significance, autonomy*, dan *feedback.* Setiap dimensi diuraikan ke dalam sejumlah pernyataan *favorable* dan *unfavorable*, dimana subjek diberikan 5 alternatif jawaban yaitu:

Tabel 3.4 Alternatif jawaan skala cyberloafing

Alternatif Jawaban	*Favorable*	*Unfavorable*
Sangat Sesuai	5	1
Sesuai	4	2
Kurang Setuju	3	3
Tidak Sesuai	2	4
Sangat Tidak Sesuai	1	5

Sangat sesuai (SS). Sesuai (S) Kurang sesuai (KS) tidak sesuai (TS) dan sangat tidak sesuai (STS) adapun distibusi item dalam skala *job characteristic*:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3.5 Distribusi Skala Prasetyawati (2018)

Dimensi	Sebaran	Jumlah
Skill variety	1,6,11,12,17,20	6 item
Task identity	2,7,13	3 item
Task significance	3,8,14,18	4 item
Autonomy	4,9,15,21	4 item
Feedback	5,10,16,19	4 item
Jumlah		21 item

F. Uji Coba Alat Ukur

1. Validitas Alat Ukur

Untuk mengetahui apakah skala (alat ukur) mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurnya, diperlukan suatu pengujian validitas (Azwar, 2008). Valid berarti instrumen alat ukur dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2011).

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *content validity*. *Content validity* mengungkap sejauh mana aitem-aitem dalam tes mencakup keseluruhan kawasan isi yang hendak diukur (Azwar, 1997).

Dalam penelitian ini, peneliti menyusun alat ukur berdasarkan aktivitas *cyberloafing* dan dimensi *job characteristic*. *Content validity* dinilai dengan menggunakan *professional judgement*.

Syarat minimum untuk bias di anggap memenuhi syarat validitas adalah apabila nilai daya diskriminasi aitem sama dengan atau lebih dari 0,220 dengan jumlah subjek 77 (mendekati 80 dalam rumus R-tabel 5%) jadi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

apabila korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,220 maka butur pada instrument tersebut dinyatakan gugur dan tidak dapat digunakan sebagai instrument pengumpulan data.

a. Uji daya diskriminasi skala dalam skala *job characteristic* yang terdiri dari 21 item yang telah diujikan kepada 77 responden maka diperoleh item yang valid 15 butir dan untuk aitem yang dinyatakan gugur berjumlah 6 item berdasarkan hasil uji validitas aitem skala *job chacteristic* didapatkan beberapa aitem gugur, diantaranya 13,14,15,18,20 dan 21 dalam skala *cyberloafing* yang terdiri dari 24 item yang telah diujikan kepada sampel yang sama maka di peroleh item sebanyak 21 butir yang telah dinyatakan valid dan 3 butir item yang telah dinyatakan gugur yaitu item 1,10,23

Tabel 3.6 *Blue print cyberloafing* setelah uji coba

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah aitem
			F	UF	
1	Aktivitas browsing	Situs – situs web yang terkait dengan olah raga	9	-	1
		Situs – situs web yang terkait dengan penanaman modal	13	-	1
		Situs – situs web yang terkait dengan hiburan	3,6,11,14,15,18, 17,23	-	9
		Situs – situs berita umum	2	-	1
		Situs – situs web yang tidak terkait dengan pekerjaan	5,8,12,16,22,23. 24	-	6
		Mengunduh informasi yang tidak ada hubungannya dengan	4,7	-	2

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

		pekerjaan			
		Berbelanja online untuk kebutuhan pribadi	19,20	-	2
2	Aktifitas Emailing	Memeriksa *Email* yang tidak terkait dengan pekerjaan	-	10	0
		Menerima *Email* yang tidak terkait dengan pekerjaan	21	-	1
		Mengirim *Email* yang tidak terkait dengan pekerjaan	-	1	0
Total					21

Tabel 4.7 Blueprint *job characteristic* setelah uji coba

Dimensi	**Sebaran**	**Jumlah**
Skill variety	1,6,11,12,17,	5 item
Task identity	2,7,	2 item
Task significance	3,8	2 item
Autonomy	4,9	2 item
Feedback	5,10,16,19	4 item
Jumlah		15 Item

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas alat ukur adalah sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya apabila pengukuran yang dilakukan pada subjek yang sama di waktu yang berbeda menunjukkan hasil yang relatif sama. Reliabilitas sebenarnya mengacu pada konsistensi atau keterpercayaan hasil pengukuran, yang mengandung makna kecermatan pengukuran.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pengukuran yang tidak reliabel akan menghasilkan skor yang tidak dapat dipercaya karena perbedaan skor yang terjadi di antara individu lebih ditentukan oleh faktor *error* (kesalahan) daripada faktor perbedaan yang sesungguhnya. Pengukuran yang tidak reliabel tentunya tidak akan konsisten pula dari waktu ke waktu (Azwar, 2008).

Uji reliabilitas alat ukur menggunakan pendekatan konsistensi internal. Teknik reliabilitas yang digunakan adalah formula *Alpha Cronbach*. Prosedur dalam pendekatan ini hanya memerlukan satu kali pengenaan tes kepada sekelompok individu sebagai subjek untuk melihat konsistensi antar aitem atau antar bagian dalam skala (Azwar, 2003).

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan mengolah data dengan menggunakan program *SPSS 16.0 version for Windows*. Reliabilitas ini dinyatakan dalam koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai dengan 1. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1, maka semakin tinggi reliabilitas alat ukur tersebut. Sebaliknya, semakin koefisien reliabilitas mendekati angka 0, maka semakin rendah reliabilitas alat ukurnya.

Tabel 3.8 Hasil uji realibilitas skala *job characteristic*

No	Skala	*Cronbach's alpha*	N of item
1.	Skala *job characteristic*	0,722	15
2	Skala *cyberloafing*	0,896	21

Berdasarkan tabel 1.8 di atas maka dapat dilihat bahwa realibilitas pada skala *job characteristic* 0,722 dan pada skala *cyberloafing*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diperoleh 0,896 yang artinya menurut koefisien reliabilitas (Guilford,1956:145) bahwa 0,60 < r11 0,80 artinya realibilitas dikatakan tinggi dan realiabel seagai alat pengumpulan data.

.

G. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linier sederhana. Uji analisis regresi linier sederhana ini dipilih karena dalam penelitian ini ingin mengetahui bagaimana suatu variabel terikat dapat di prediksi dalam variabel terikat. Atau sebaliknya , bagaimana suatu variabel terikat dapat di prediksikan melalui variabel terikat (variabel predictor) (Muhid,2012). dalam penelitian ini variabel terikat yang di gunakan adalah perilaku *cyberloafing* sedangkan variabel bebasnya adalah *job characteristic* terdapat beberapa hal yang harus di penuhi apabila menggunakan uji analisis regresi linier sederhana, yaitu diantaranya data kedua variabel berbentuk kuantitatif (Interval dan Rasio). Data berasal dari populasi yang berdistribusi normal, varian distribusi variabel tergantung harus konstan dengan semua bilai variabel bebas , hubungan kedua variabel harus linier dan semua observasi harus saling bebas, uji analisis regresi sederhana ini menggunakan bantuan SPSS for windows 16.0 sebelum melakukan analisis data, perlu dilakukan uji asumsi prasyarat terlebih dahulu yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas.

1. Uji normalitas

   Uji normalitas berguna untuk mengetahui kenormalan distribusi sebaran skor variabel. Uji ini menggunakan Teknik Kolmogorov Smirnov

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan kaidah yang digunakan yaitu apabila signifikansi >0,05 maka dapat dikatakan berdistribusi normal, begipula sebaliknya jika signifikansi < 0,05 maka dapat dikatakan berdistribusi tidak normal (Azwar,2012)

Berikut adalah hasil uji normalitas data untuk skala *job characteristic* dan perilaku *cyberloafing*

Tabel 3.9 Hasil uji normalitas data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		jobcharacteristic	*Cyberloafing*
N		77	77
Normal Parameters[a]	Mean	34.60	37.65
	Std. Deviation	6.133	7.627
Most Extreme Differences	Absolute	.136	.151
	Positive	.136	.151
	Negative	-.103	-.121
Kolmogorov-Smirnov Z		1.195	1.321
Asymp. Sig. (2-tailed)		.115	.061

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi untuk skala *job characteristic* 0,115 > 0,05 sedangkan untuk skala perilaku *cyberloafing* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,061 > 0,05. Karena kedua skala tersebut memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan dengan tujuan membuktikan bahwa variabel bebas mempunyai hubungan yang linier dengan variabel

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tergantung.kaidah yang digunakan untuk mengetahui linearitas hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah jika p> 0,05 maka hubungannya linier namun, jika p < 0,05 maka hubungannya tidak linier (Azwar,2012). Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan uji F (Anova) *program SPSS for windows*, berikut adalah hasil linearitas data untuk skala *job characteristic* dan *cyberloafing*

Tabel 3.10 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
jobcharacteristic * *cyberloafing*	Between Groups	(Combined)	1473.166	19	77.535	3.190	.000
		Linearity	356.143	1	356.143	14.653	.000
		Deviation from Linearity	1117.023	18	62.057	2.553	.060
	Within Groups		1385.353	57	24.304		
	Total		2858.519	76			

Berdasarkan tabel mengenai uji linearitas data, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada penyimpangan dari linearitas sebesar 0.060 < 0,05 maka dapat di simpulkan bahwa variabel*job characteristic* dan perilaku *cyberloafing* terdapat hubungan yang linier hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memenuhi sarat untuk di analisis menggunakan *product moment*.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1.Persiapan dan pelaksanaan penelitian

Sebelum melaksanakan penelitian ini, peneliti telah melakukan magang di PT TKMA guna mencari informasi dan mengobservasi adanya sebuah permasalahan di dalam PT terkait perilaku *cyberloafing*. Menurut peneliti banyaknya perilaku *cyberloafing* yang di lakukan oleh karyawan akhirnya peneliti melakukan persiapan penelitian agar mendapatkan hasil yang optimal, diantaranya :

a. Persiapan awal yang di lakukan peneliti dalam penelitian ini meliputi penyusunan alat ukur berupa sekala peneliian, penentuan skor pada skala dan persiapan administrasi, diantaranya tahapan-tahapan persiapan penelitian antara lain :

   1) Merumuskan sebuah masalah mengenai permasalahan perilaku *cyberloafing* dengan *job characteristic* yang terbilang cukup signifikan terdapat hubungan antara keduanya
   2) Melakukan studi pustaka (studi literatur) dengan tujuan menelaah teori serta penelitian-penelitian terdahulu yang relevan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini.
   3) Konsultasi dengan dosen pembimbing skripsi untuk mendiskusikan mengenai data fenomena atau konsep penelitian

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4) Menentukan populasi dan sampel penelitian
5) Persiapan penelitian
6) Turun lapangan untuk penelitian mulai dari penyebaran skala sampai mengumpulkannya kembali
7) Skoring serta pengolahan data
8) Menganalisis data dan pembuatan laporan penelitian

b. Menyusun instrument penelitian

Alat ukur yang digunakan untuk mengungkapkan hubungan *job characteristic* dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan PT TKMA adalah dengan menggunakan skala *job characteristic* dan skala *cyberloafing*

Langkah-langkah pembuatan skala adalah sebagai berikut :

1) Karena skala *job characteristic* dan *cyberloafing* di adaptasi dari penelitian sebelumnya maka perlu di lakukan expertjudment
2) Expertjudmen dilakukan di lakukan di sejumlah orang perfrcsional expertjudment yakni ibu Rizma Fithri selaku dosen pembimbing serta Bapak Abdul Muhid selaku wakil dekan fakultas psikologi UIN Sunan Ampel Surabaya
3) Kuesioner dalam penelitain ini adalah likert untuk item faforable bergerak dari angka 1 hingga 5 sedangkan unfaforable bergerak sebaliknya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Pelaksanaan penelitian

Sebelum terjun ke lokasi peneltian peneliti perlu menyiapkan administrasi yang di butuhkan, antara lain :

1) Membuat proposal penelitian, berisi penjelasan singkat tentang penelitian yang digunakan, serta metode yang akan digunakan dalam penelitian.
2) Persiapan administrasi dilakukan dengan meminta surat permohonan izin dari Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Sunan Ampel Surabaya yang ditujukan kepada PT TKMA .
3) Pada tanggal 10 peneliti menyerahkan surat ke PT TKMA dan pada waktu yang bersamaan PT TKMA bersedia untuk memberikan izin melakukan penelitian karena di anggap dapat menjadi referensi bagi peusahaan
4) Proses pengambilan data dilakukan pada tanggal 15-19 maret, cara penyebaran kuesioner yaitu dengan turun langsung ke lapangan dan mendatangi subjek di setiap bidang pekerjaannya. Peneliti mengunggu subjek dalam jam istirahat agar tidak mengganggu kinerja subjek dan subjek dapat dengan leluasa menjawab pertanyaan dalam kuesioner tanpa ada batas waktu
5) Ketika pengisian kuesioner, peneliti menunggu subjek agar keobjektifan hasil pengisian bisa dijaga dengan baik dan dapat mengontrol situasi yang tidak di inginkan, misalnya mencontek milik rekan kerja , tergesa-gesa saat mengisi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6) Setelah itu kuesioner di uji reliabilitas aitem-itemnya dengan menggunakan SPSS for Windows versi 16.0

2.Deskripsi Hasil Penelitian

a. Deskripsi subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah 77 karyawan PT TKMA di seluruh bagian bidang pekerjaan, selanjutnya akan dijelaskan mengenai gambaran subjek berdasarkan jenis kelamin, usia, kama bekerja , serta Pendidikan terakhir yang subjek tempuh.

1) Pengelompokan subjek berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan jenis kelamin subjek dikelompokkan menjadi 2 yaitu laki-laki dan perempuan. Gambaran penyebaran subjek berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1 Gambaran subjek berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-Laki	49	64%
2	Perempuan	28	26%
	Total		100%

Berdasarkan table 4.1 menunjukkan bahwa jenis kelamin dari 77 karyawan PT TKMA presentase subjek dengan jenis kelamim laki-laki sebesar 64% sedangkan perempuan sebesar 36% dapat di lihat bahwa sebagian besar responden berasal dari karyawan laki-laki.

2)Pengelompokkan subjek berdasarkan usia

Berdasarkan usia subjek penelitian, peneliti mendapatkan sampel dengan rentang usia yang dikategorikan sebagai berikut :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.2 Gambaran Subjek berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	25–35 tahun	33	43%
2	36-45 tahun	22	28%
3	46 -55tahun	18	23%
4	56 -65 tahun	4	6%
	Total		100%

Dari table yang di sebutkan memberikan penjelasan bahwa berdasarkan table usia 25 hingga 35 tahun rata-rata mendominasi sebagian karyawan pt TKMA

3) Pengelompokan subjek berdasarkan lama bekerja

Pengelompokan lama bekerja karyawan PT TKMA dapat di presentasikan sebagai :

Table 4.3 gambaran subjek berdasarkan lama bekerja

No	Lama bekerja	Jumlah	Presentase
1	1–10 tahun	47	61%
2	11-20 tahun	23	30%
3	20–30 tahun	7	9%
		Total	100%

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari data pengelompokan lama bekerja karyawan diketahui bahwa 61% karyawan PT TKMA bekerja selama 1 hingga 10 tahun . 30% karyawan PT TKMA bekerja selama 11 hingga 20 tahun dan 9% karyawan bekerja lebih dari 20 hingga 30 tahun.

4) Pengelompokan subjek berdasarkan Pendidikan terakhir

Pengelompokan subjek berdasarkan Pendidikan terakhir dinilai penting dalam demograsi , adapun pengelompokan Pendidikan terakhir karyawan PT TKMA adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4 gambaran subjek berdasarkan pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMU	59	77%
2	D3	5	6%
3	S1	13	17%
4	S2	0	0%
	Total		100%

b.Deskripsi data

Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui deskripsi suatu data seperti rata-rata, nilai maksimum, nilai minimum , jumlah, standard deviasi, dan lain-lain berdasarkan hasil analisis deskriptif statistic dengan bantuan program spss for windows versi 16.0 didapatkan data sebagai berikut :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.5 Deskripsi statistic

	N	Range	Min	Max	Sum	Mean	Std. Deviation
Cyberloafing	77	58	26	84	2899	37.65	7.627
Jobcharacteristic	77	35	18	53	2664	34.60	6.133
Valid N (listwise)	77						

Table tersebut menunjukkan hasil bahwa jumlah subjek yang diteliti baik dari skala *job characteristic* maupun sekala perilaku *cyberloafing* a

Jenis kelamin	**N**	**Min**	**Max**	**Mean**	**Std. Deviasi**

d

alah berjumlah 77 karyawan. Untuk skala *cyberloafing* memiiliki range data (rentang skor) sebesar 58 skor tertinggi pada skala ini yaitu sebesar 84 sedangkan skor terendahnya adalah 26 dengan rata-rata (mean) adalah 36,65dan nilai standard deviasinya sebesar 7.627

Untuk skala *job characteristic* menunjukkan hasil range 35 dengan nilai maximal yang di dapatkan 53 dan milai minimal 18 dengan rata-rata (mean) 34,60 dengan nilai standard deviasi 6,13 Selanjutnya deskripsi data berdasarkan data demograsi akan di jawabarkan sebagai berikut :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(1) D	*Cyberloafing*	Laki-laki	49	26	84	36.28	8.803
		Perempuan	28	28	49	39.57	4.992
	Job characteristic	Laki-laki	49	18	53	35.63	7.313
		Perempuan	28	28	42	33.31	3.243

kripsi data berdasarkan jenis kelamin

Jumlah data berdasarkan kategori jenis kelamin yaitu 49 responden berjenis kelmain laki-laki dan 28 responden berjenis kelamin perempuan. Selaanjutnya pada skala perilaku *cyberloafing* diketahui nilai terendah pada responden laki-laki adalah 26 dan tertinggi adalah 84 dean rata-rata (mean) sebesar 36.28 dan standard deviasinya sebesar 8.803. sedangkan pada respponden perempuan diketahui nilai terendah adalah 28 dan nilai tertingginya 49 dengan nilai rata-rata (mean) 39.57 dan standard deviasinya 4.992. Berikut data di dalam table 4.6 Tabel 4.6 standart deviasi gender

Pada skala *job characteristic* nilai terendah pada responden laki-laki adalah 18 dan nilai tertinggi di angka 53 dengan nilai rata-rata (mean) 35.63 dengan standard deviasi 7.313 sedangkan pada responden perempuan didapatkan hasil terendah adalah 28 dan nilai tertinggi adalah 42 dengan snilai rata-rata atau mean 33.31 dengan standard deviasi 3.243

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.7 Deskripsi data berdasarkan usia

	Usia	N	Mean	Std Deviasi
Job characteristic	25-35	33	32.87	5.027
	36-42	22	33.40	5.844
	46-55	18	38.55	4.509
	56-65	4	37.50	4.148
Cyberloafing	25-35	33	39.90	4.148
	36-42	22	36.59	2.702
	46-55	18	34.88	14.062
	56-65	4	37.25	2.872

Dari table di atas diketahui deskripsi data berdasarkan usia yaitu 33 responden berusia 25-35 tahun,22 responden berusia 36-42 tahun,18 responden berusia 46-55 tahun dan 4 responden berusia 56-65 tahun. Sselanjutnya dapat diketahui nilai tertinggi dari masing masing fariabel, bahwa nilai rata rata tertinggi untuk variabel *job characteristic* 38.55 ada pada responden yang berusia 46-55 tahun dengan nilai mean sebesar 38.55 sedangkan nilai rata0rata tertinggi pada variabel*cyberloafing* terdapat pada responden yang berusia 25-5 tahun dengan nilai mean sebesar 39.90. Sedangkan untuk

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

nilai tertinggi standard deviasi pada masing-masing variabel ialah terdapat pada usia 36-42 tahun pada variabel*job characteristic* dengan nilai 5.844 dan variabel*cyberloafing* pada usia 46-55 tahun dengan standard deviasi 14.062.

Tabel 4.8 Deskripsi data berdasarkan lama bekerja

	Lama bekerja	N	Mean	Std Deviasi
cyberloafing	1-10	47	39.10	8.403
	11-20	23	36.00	5.248
	21-30	7	32.28	6.725
	1-10	47	33.17	4.588
Job characteristic	11-20	23	36.56	7.063
	21-30	7	37.71	9.481

Dari table diatas dapat diketahui deskripsi data berdasarkan lama bekerja responden memiliki pengalaman bekerja 1-10 sebanyak 47 karyawan. Karyawan yang lama bekerjanya 1120 tahun terdapat 23 responden dan 7 responden memiliki rentang lama bekerja 21-30 tahun

Selanjutnya dapat diketahui nilai rata-rata disetiap variabel yang tertinggi di tiap variabel, ada pada responden yang mendapatkan nilai rata-rata 39.10 dengan rentang lama bekerja 1-10 tahun pada variabel*cyberloafing* dan nilai tertinggi pada

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

varianel *job characteristic* 37.31 dengan rentang lama bekerja 21-30 tahun

Sedangkan untuk skor standard deviasi untuk variabel*cyberloafing* tertinggi adalah 8.403 dengan rentang lama bekerja 1-10 tahun dan pada variabel*job characteristic* adalah 9.481 dengan rentyang lama bekerja 21-30 tahun

Tabel 4.9 Deskripsi data Pendidikan

	Pendidikan	Ni	Mean	Std devias
cyberloafing	SMU	59	36.89	7.959
	D3	5	43.20	2.683
	S1	13	40.30	5.822
	S2	0	00.00	0.000
Job characteristi c	SMU	59	34.89	6.205
	D3	5	27.80	5.540

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

S1	13	35.84	4.524
S2	0	00.00	0.000

Dari table di atas diketahui karyawan dengan Pendidikan terakhir SMU sebanyak 59 karyawan , 2 karyawan dengan Pendidikan terahir Diploma 3 dan 13 karyawan dengan Pendidikan terakhir Strata 1. Dari table diatas diketahui rata-rata Pendidikan terahir tertinggi pada variabel*cyberloafing* adalah 43.20 dengan Pendidikan terakhir D3 dan pada variabel*job characteristic* adalah 35.84 yaitu dengan Pendidikan terakhir Strata 1 dengan skor standard deviasi tertinggi 7.959 pada variabel*cyberloafing* dan standard deviasi tertinggi 6.205 pada variabel*job characteristic*.

2. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil uji normalitas dan linearitas. Diperoleh data bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal dan liner, sehingga dapat dilakukan pengolahan data parametrik. Teknik analisis data yang telah digunakan untuk pengujian hipotesis falam penelitian ini dalah untuk mengetahui hubungan antara *job characteristic* dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan.

Adapun hasil uji statistic korelasi produk moment sebagai berikut :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.10 hasil uji statistic korelasi product moment

	Correlations	*cyberloafing*	jpbcharacteristic
cyberloafing	Pearson Correlation	1	-.353**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	77	77
jpbcharacteristic	Pearson Correlation	-.353**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	77	77

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

Dari hasil analisis data yang dapat dilihat dari table hasil uji korelasi product moment diatas, menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan pada 77 karyawan PT TKMA diperoleh harga koefisien korelasi sebesar -.353 dengan taraf kepercayaan 0.05 (5%) maka dapat diperoleh data r table sebesar 0.220. harga r hitung lebih kecil dari r table (-.353<0.220) dengan signifikansi 0.002, karena signifikansi 0.002<0.05 maka Ha ditolak dan Ho diterima yang artinya terdapat hubungan antara *job characteristic* dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan PT TKMA. Berdasarkan hasil koefisian korelasi tersebut menunjukkan korelasi yang bersifat negative (-) yang artinya maka hubungannya adalah berbanding terbalik. Artinya semakin besar nilai variabel x, maka semakin kecil nilai variabel y atau sebaliknya semakin kecil nilai variabel x maka semakin besar nilai variabel y dapat dijabarkan sebagai berikut

Semakin besar perilaku *cyberloafing* maka semakin kecil presepsi *job characteristic* karyawan dan semakin kecil presepsi *job characteristic* karyawan maka semakin tinggi perilaku *cyberloafing*.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Pembahasan

Penelian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job characteristic* dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan. Sebelum dilakukan uji korelasi menggunakan product moment, terlebih dahulu dilakukan uji prasarat yaitu uji normalitas untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal. Selanjutnya dilakukan uji linearitas yang bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel linier,

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi untuk skala *job characteristic* adalah 0.115 > 0.05 dan pada skala *cyberloafing* 0.061 > 0.05. karena nilai signifikansi kedua skala tersebut lebih dari 0.05 maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Selanjutnya dilakukan uji linieritas pada kedua variabel untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel linier, hasil uji linearitas diperoleh nilai sig.sebesar 0.060 artinya variabel*job characteristic* dan *cyberloafing* memiliki hubungan yang linier.

Selanjutnya hasil uji analisis korelasi pada table di dapatkan harga signifikansi sebesar 0.002 < 0.05 yang artinya Ha ditolak dan Ho diterima yang artinya terdapat hubungan antara *job characteristic* dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan PT TKMA. Berdasarkan hasil koefisian korelasi tersebut menunjukkan korelasi yang bersifat negative (-) yang artinya maka hubungannya adalah berbanding terbalik. Artinya semakin besar nilai variabel x, maka semakin kecil nilai variabel y atau sebaliknya semakin kecil nilai variabel x maka semakin besar nilai variabel y dapat dijabarkan sebagai berikut semakin besar perilaku *cyberloafing* maka semakin kecil presepsi *job*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

characteristic karyawan dan semakin kecil presepsi *job characteristic* karyawan maka semakin tinggi perilaku *cyberloafing* hal tersebut sesuai dengan pernyataaan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* adalah *job characteristic* (Ozler dan Polat, 2012).

Dimensi otonomi membuat karyawan membutuhkan internet dan model karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi motivasi dan perilaku karyawan (Fichtner&Strader, 2014).

Dari hasil output SPSS ,sumbangan efektif penelitian ini sebesar 0.125 (r^{-2}), dimana nilai r adalah $(-0.353)^{2}$ sehingga menghasilkan nilai 0.125 *job characteristic* mempunyai pengaruh sebesar 12.5% terhadap perilaku *cyberloafing*. Selebihnya di pengaruhi oleh factor lain Penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa karyawan yang menganggap penggunaan internet itu bermanfaat bagi kinerjanya secara keseluruhan, lebih mungkin untuk terlibat dalam melakukan *cyberloafing* daripada yng lain (Vitak,dkk, 2011).

Secara teoritik Untuk skala *cyberloafing* memiiliki range data (rentang skor) sebesar 58 skor tertinggi pada skala ini yaitu sebesar 84 sedangkan skor terendahnya adalah 26 dengan rata-rata (mean) adalah 36,65 untuk skala *job characteristic* menunjukkan hasil range 35 dengan nilai maximal yang di dapatkan 53 dan milai minimal 18 dengan rata-rata (mean) 34,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa*job characteristic* dan perilaku *cyberloafing* pada karyawan PT TKMA tergolong sedang.

Selanjutnya Berdasarkan table 4.1 menunjukkan bahwa jenis kelamin dari 77 karyawan PT TKMA presentase subjek dengan jenis kelamim laki-laki

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebesar 64% sedangkan perempuan sebesar 36% dapat di lihat bahwa sebagian besar responden berasal dari karyawan laki-laki. Hal ini sesuai dengan pernyataan Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia bahwa pengguna internet di Indonesia didominasi pria hingga 68% (APJII:2017)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini telah menjawab hipotesis bahwa terdapat hubungan antara *job characteristic* dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan. Berdasarkan penelitian yang di peroleh, terbukti secara empiris bahwa kedua variabel memiliki hubungan negative maka artinnya Ha ditolak dan Ho diterima yang artinya terdapat hubungan antara *job characteristic* dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan PT TKMA. Semakin besar perilaku *cyberloafing* maka semakin kecil presepsi *job characteristic* karyawan dan semakin kecil presepsi *job characteristic* karyawan maka semakin tinggi perilaku *cyberloafing*. Sehingga masih terdapat factor lain yang dapat mempengaruhi perilaku *cyberloafing*.

B. Saran

Berdasarkan penelitian dan hasil penelitian beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah

1. Bagi perusahaan

   a. Diharapkan adanya pengawasan yang lebih, dari pihak perusahaan untuk mengantisipasi terjadinya perilaku *cyberloafing* pada karyawan. Sebaiknya perilaku *cyberloafing* dibuat peraturan yang khusus, dan ada kriteria yang jelas terkait perilaku *cyberloafing* seperti apa yang dilarang, sehingga dapat diterapkan sanksi yang tepat misalnya, sanksi pertama berupa

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

teguran lisan, sanksi kedua peringatan tertulis, dan sanksi ketiga pemblokiran fasilitas internet.

b. Bagi perusahaan dapat membuat server agar terkunci ke beberapa situs serta membuat server yang dapat memonitor penggunaan internet pada karyawan.

2. Bagi karyawan

a. Karyawan diharapkan menggunakan internet sesuai dengan kebutuhan dan lebih mengutamakan pekerjaan saat di kantor dibandingkan kegiatan luar kantor. Hendaknya karyawan juga dapat berkomunikasi dengan baik bersama rekan kerjanya.

b. Karyawan di harapkan mengerti dengan jelas tentang apa spesifikasi pekerjaan yang di gelutinya supaya tidak muncul perilaku *cyberloafng*

3. Bagi peneliti selanjutnya

a. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mempertimbangkan waktu saat pengambilan data. Agar mencari waktu yang tepat saat subyek sedang senggang, sehingga angket yang diberikan langsung dapat diisi dengan didampingi oleh peneliti. Pada peneliti selanjutnya diharapkan lebih berhati hati dalam mengaitkan variabel, pembuatan instrumen dan pemilihan populasi atas subyek penelitian. Jumlah subyek juga perlu ditambah agar hasil penelitian dapat lebih dipercaya. Peneliti juga dapat menggunakan *mix method* atau experimen &

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

observasi partisipan *one mirror way* agar mendapatkan hasil yang lebi maksimal.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

A, Cheryl dan K. Parello. 2008. Loneliness in the School Setting. *The Journal of School Nursing 2008*. Vol.24

Adzhani, Fildzah. 2016. Hubungan Persepsi Terhadap *Organizational Justice* Dengan *Cyberloafing* Pada Karyawan. Universitas Airlangga

Agusti, Riska Dwi C.W & Leonardi, Tino. 2015. Hubungan Antara Kesepian dengan *Problematic Internet Use* pada Mahasiswa. Jurnal Psikologi Klinis dan Kesehatan Mental. Vol.4. No.1. Universitas Airlangga

Alpass, F. M. dan S. Neville. 2010. *Loneliness, health and depression in older males. Journal of Aging & Mental Health..*

Antariksa, Y. (2012, August 30 th). Tiga alasan penting kenapa akses internet harus ditutup selama jam kantor. Diakses pada tanggal 05 Oktober 2015, dari http://strategimanajemen.net.

Anuari, Ika. 2018. Hubungan antara kesepian dengan kecanduan internet pada remaja. Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta

Anugrah, Aditya P. & Margaretha, Meily. 2013. Regulasi Diri Mempengaruhi Perilaku *Cyberloafing* Yang Dimoderasi Oleh Berbagai Karakteristik Individual Mahasiswa. Universitas Kristen Maranatha.

APJII (Asosiasi Penyelenggara Jaringan InternetIndonesia). *Profil Pengguna Internet Indonesia2014*. http://www.apjii.or.id.Diakses pada 15 Januari 2016

Ardilasari, Noratika. 2017. Hubungan *Self Control* Dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Pegawai Negeri Sipil. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan. Vol.5 No.1

Arifin, Zainal. 2009. Evaluasi Pembelajaran. Bandung : PT. Remaja RosdakaryaArikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian*. Jakarta : PT. Rineka Cipta

Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik.* (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.

Askew, K. (2012). *The relationship between cyberloafing and task performance and an examination of the theory of planned behavior as a model of cyberloafing. Dissertations. University of South Florida.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ayamiseha, Irene Sintyah. 2016. Hubungan antara *loneliness* dan *internet addiction* melalui pengguna facebook pada remaja. Salatiga : Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana

Azwar, S. 1998. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Azwar, S. 2011. Sikap Manusia : Teori dan Pengukuran. Jakarta : Pustaka Pelajar

Azwar, S. 2015. *Metode Penelitian.* Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Azwar. Larangan *Facebook* untuk PNS.(2011, November 24th). Diakses pada 19 November 2015, dari http://www.bbc.co.uk/indonesia.

Baron, R & Byrne, D. (1997). *Psikologi sosial*. Alih bahasa: Djuwita, R. Jakarta: Erlangga

Baron, R. A. & Byrne, D. (2005). *Psikologi Sosial (Social Psychology)*. Edisi Kesepuluh. Jakarta : Penerbit Erlangga

Blanchard, A. & Henle, C. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computers in HumanBehavior*, 24, 1067-1084.

Blau, G., Yang, Y., & Ward-Cook, K. (2004). Testing a measure of *cyberloafing*. *Journal of Allied Health*, 35(1), 9-17.

Block, W. 2001."Cyberslacking, Business Ethics and Managerial Economics." *Journal of Business Ethics*" 33: 225-231.

Caplan, S. E. (2010). Theory and measurement of generalized problematic Internet use: A two-step approach. *Computers in Human Behavior 26*, 1089–1097.

Conlin, M. 2000. "Workers, Surf at Your Own Risk." Business Week 3685 (June 12): 105-106

Daruma, A.R. 2003. *Penggunaan Tes* Psikologi. Makasar : Penerbit FIP UNM

Deaux, K., Dane, F. C., Wrightsman.L.S., & Sigelman, C.K. (1993). *Socialpsychology in the 90's. Pacificgrove, California*: Brooke/Cole Publishing Co.

Dussault, Marc & Frenette, Eric. 2014. Loneliness and Bullying in Workplace. *American Journal of Applied Psychology*. Vol. 2, No. 4. *Laval University*, Canada

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Farhadi, H., Fatimah, O., Nasir,R., & Wan Shahrazad, W.S. (2012). Agreeableness and conscientiousness as antecedents of deviant behavior in workplace. *Asian Social Science,* 8 (9), 1-7.

Fuadiah, Lu'lu'ul, Anward, Hemi H. & Erlyani, Neka. 2015. Peranan *Conscientiousness* Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Pada Mahasiswa. Universitas Lambung Mangkurat

Garrett, R. Kelly and James N. , Danziger (2008), "Disaffection or ExpectedOutcomes: Understanding Personal Internet use During Work", *Journal ofComputer-MediatedCommunication*, Vol.13, pp. 937–958.

Hadi, Sutrisno. 2000. Metodologi Penelitian. Yogyakarta : Andi Yogyakarta

Hapsari, Artani & Ariana, Atika D. 2015. Hubungan antara Kesepian dan Kecenderungan Kecanduan Internet pada Remaja. Jurnal Psikologi Klinis dan Kesehatan Mental. Vol.4 No.3. Universitas Airlangga

Henle, C. A.,& Kedharnath, U. (2012). *Cyberloafing*in the workplace.*Encyclopedia of Research on Cyber Behaviour*, 1, 560-573

Henle,C.A., & Kedharnath, U. (2012). *Cyberloafing* in the workplace. In Z. Yan, *Encyclopaedia of Research on Cyber Behaviour.* 1, 560-573.

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.

Kay, Bart, Johnson,Y., Chern,A., & Kangas,A.H. (2009), "*Cyberloafing*: a modern workplace phenomenon", http://www.alanchern.com/documents/Loafing.

Ki Park, Woong. (2005). *Mobile PhoneAddiction*. *Journal of Mobile Communications : Re-negotiation of the Social Sphere*.

Kim, S.J., & Byrne, S. (2011). Conceptualizing personal web usage in work contexts: a preliminary framework. *Computers in Human Behavior*, 27, 2271–2283.

Kupshik, G.A.,&Murphy P.M. (2006). *Loneliness, stress and well-being: A helper's guide.* Routledge

LaRose, R., & Eastin, M.S. (2004). A social cognitive theory of internet uses and gratifications: toward a new model of media attendance. *Journal ofBroadcasting and Electronic Media*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Lazarus, RS and S. Folkman. 1984. Stress, Appraisal, and Coping. New York, NY: Springer.

Li, S. & Chung, T. 2006. *Internet Function and Internet Addictive Behavior. Computers in Human Behavior*

Liberman, Benjamín and Gwendolyn Seidman, Katelyn Y.A. McKenna, Laura E. Buffardi (2011), "Employee Job Attitudes and Organizational Characteristics as Predictors of *Cyberloafing*", *Computers in Human Behavior*, Vol.27, pp. 2192–2199.

Lim Vivien K.G. and Don J.Q., Chen,(2012), "Cyberloafing at the Workplace: Gain or Drain on work?", *Behaviour and Information Technology*, Vol.31, No.4, pp.343-353.

Lim, V.K.G. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyberloafing, neutralizing, and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 675-
694.

Lim, V.K.G., & Teo, T.S.H. (2005). Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in Singapore: An exploratory study. *Journal of Information and Management*, 42, 1081-1093

Mahatanankoon,P., Anandarajan,M., & Igbaria,M. (2004). Development of a measure of personal web usage in the workplace. *CyberPsychology & Behavior.* 7(1), 93–104.

Margono. 2004, Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta : Rineka Cipta

Martin, Janet M. & Schumacher, Phyllis. 2003. *Loneliness and social uses of the Internet.* Department of Psychology, Bryant College

Masi, C. M., Hsi Y. C., Louise, C.H, dan John T.C. 2011. A Meta-Analysis of Interventions *Mental Health*. 12/3. 302 – 309.

Middlebrook & Patricia. N. (1980), *Social Psychology & Modernlife*. (5th ed), New York: Alfred & Knopt. Inc.

Misyaroh, Dewi A. (2016) Hubungan antara *loneliness* dengan *Mobile Phone Addict* pada Mahasiswa Universitas Negeri di Malang. Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Muhid, Abdul. 2012. Analisis Statistik. Sidoarjo : Zifatama

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Myers,. G. (1996). *Social Psychologycal (5th ed).*Michigan: The McGraw-HillCompanies Inc.

Nisaurrahmadani, H. S. (2012). *Hubungan stress kerja dengan perilaku cyberloafingpada karyawan administrasi*. Digilib UMM: Universitas Muhammadiyah Malang.

Nugroho, W., & Muchji, A. (1996). *Ilmu budaya dasar*. Jakarta: Universitas Gunadarma

Odaci, Hatice & Kalkan, Melek. 2010. *Problematic Internet use, loneliness and dating anxiety among young adult university students. Ondokuz Mayıs University, Turkey*

Ozgur, Hasan., Demiralay, Tulay & Demiralay, Ilkay. 2014. *Exploration Of Problematic Internet Use AndLoneliness Among Distance Education Students. Journal of Distance Education, Turkey*.

Ozler, D. E., & Polat, G. (2012). Cyberloafing phenomenon in organizations*: Determinants and impacts. International Journal of e-Bussiness andeGovernment Studies, 4*(2), 1-15.

Peplau, L. A. Dan Perlman D. (1982). *Loneliness : A Sourcebook of Current Theory Research and Therapy.* New York ; John Wiley dan Sons

Perlman, D. & Peplau, L. A. (1981) Toward a Social Psychology of Loneliness. *Personal Relationships Disorder*. London : Academic Press. Hlm. 31-56

Perlman, D., & Peplau, L. A. (1998). Loneliness. *Encyclopedia of Mental Health*, 2, 571-581. New York: Academic Press.

Permatasari, Mareta. 2010. Pengaruh *work stressor* pada perilaku *cyberloafing* karyawandengan sanksi organisasi sebagai pemoderasi. Jurnal Ekonomi

Pettigrew, S. dan Michele R. 2008. Addressing loneliness in later life. *Journal of Aging & Mental Health*

Putri, Juliana E. & Zahreni, Siti. 2016. Hubungan *Job Demand* dengan *Cyberloafing* pada Guru di Pucca Learning Center Medan. Universitas Sumatera Utara

Putrisyani, Arini R. 2014. Intimasi Pertemanan Versus *Loneliness* Pada Mahasiswa. Universitas Negeri Yogyakarta

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ramadhan, Hafidz I. & Nurtjahjanti, Harlina. 2017. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan *Cyberloafing* Pada Karyawan Biro Administrasi Umum Dan Keuangan Universitas Diponegoro. Jurnal Empati. Vol.6 No.1

Rice, F. P. (1993). *The Adolescent: Developmental, Relationship, and Culture. Ninth edition*.

Robbins, Stephen P. 2004. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT.Indeks Kelompok Gramedia.

Rosyidi, Hamim. 2015. *Psikologi Kepribadian*. Surabaya : Jaudar Press

Santrock, J. W. (2002). *Live span development*. Jakarta: Erlangga

Sari, Indah P. & Listiyandini, Ratih A. 2015. Hubungan Antara Resiliensi Dengan Kesepian (*Loneliness*) Pada Dewasa Muda Lajang. Vol.6. UniversitasGunadarma Depok

Sears, D. O., Jonathan, L. F, dan L. Anne, P. 2006. *Psikologi Sosial Jilid 1 Edisi Kelima.* Jakarta: Erlangga

Sears, D. O., Jonathan, L. F., Anne, P. 2009. *Psikologi Sosial Jilid 1 Edisi Kelima.*Jakarta : Erlangga

Sears, David . (2005). *Psikologi Sosial.* Jakarta: Penerbit Erlangga.

Sipior, JC and BT Ward. 2002. "A Strategic Response to the Broad Spectrum of Internet Abuse." Information Systems Management 19: 71-79.

Snapshot Spy (2008), Employee Computer & Internet Abuse Statistics, available at: www.snapshotspy.com/employee-computer-abuse-statistics.htm (accessed January 8, 2019).

Sugiono. 1998. Metodologi Penelitian Administrasi. Yogyakarta : CV. Alfabeta

Sugiono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif. Bandung : CV. Alfabeta

Sugiyono. 2008. *Metode Peneletian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian.* Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (*Mixed*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

methods). Bandung : Alfabeta

Suryabrata, 2011. Metodologi Penelitian. Jakarta : Raja Grafindo Persada

Ugrin, J. C., Pearson, J. M., & Odom, M. D. (2007). Profiling cyber-slackers in the workplace: demographic, cultural and workplace factors. *Journalof Internet Commerce*, 6 (3), 75-89.

Ugrin, Joseph C., J. Michael Pearson and Marcus D., Odom (2008), "Cyber-Slacking: Self-Control, Prior Behavior and The Impact Of Deterrence Measures" *Review ofBusiness Information Systems*, Vol.12, No.1, pp.75-87.

Vitak, Jessica, Julia Crouse and Robert LaRose, (2011), "Personal Internet use at work: Understanding Cyberslacking", *Computers in Human Behavior*, Vol.27, pp.1751–1759.

Wakhidah, Nurul Khusniyati & Adiyanti, Maria Goretti. 2017. The Relationship Between Loneliness And Problematic Internet Use Among Emerging Adult. Journal Psychology UGM.

Weatherbee, Terrance G. (2010), "Counterproductive Use of Technology at Work: Information and Communications Technologies and Cyberdeviancy", *Human ResourceManagement Review*, Vol.20, pp. 35-44.

Woods, F. (2014). A study into the relationship between cyberloafing, procrastinationand conscientiousness in the workplace. *Thesis*. Department of Psychology.

Young, K. S., & de Abreu, C. N. (2011). *Internet Addiction: A Handbook and Guide to Evaluation and Treatment.* New Jersey: John Willey & Sons, Inc.

Zhang, Zhao, Liu, Xu & Lu. 2015. *The Dampening Effect of Employees Future Orientation on Cyberloafing Behaviors : The Mediating Role of Self-control*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id