

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN PERILAKU
CYBERLOAFING PADA KARYAWAN PDAM
TIRTA DAROY BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan oleh:

**Muhammad Attur Yafis
NIM. 170901029**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH**

2022

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN PERILAKU *CYBERLOAFING* PADA
KARYAWAN PDAM TIRTA DAROY BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Oleh :

MUHAMMAD ATTUR YAFIS

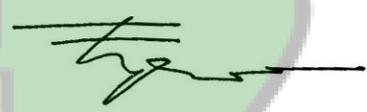
NIM.170901029

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,


Jasmadi, S. Psi., MA., Psikolog
NIP. 197609122006041001

Pembimbing II,


Fajran Zein, MA
NIDN. 2003127303

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN PERILAKU CYBERLOAFING PADA
KARYAWAN PADA TIRTA DAROY BANDA ACEH**

SKRIPSI

Telah Dinilai Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi Fakultas
Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh Dan Dinyatakan
Lulus Serta Disahkan Sebagai Tugas Akhir Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh :

Muhammad Attur Yafis
NIM. 170901029

Pada Hari/Tanggal: 18 Juli 2022
19 Dzulhijah 1443 H

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

Ketua,



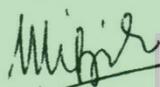
Jasmadi, S. Psi., M.A Psikolog
NIP. 197609122006041001

Sekretaris,



Fajran Zain, M.A
NIDN. 2003127303

Penguji I,



Miftahul Jannah, S. Ag., M. Si
NIP. 197601102006042002

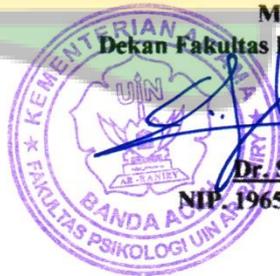
Penguji II,



Aidat Masrura, B. H. Sc., M. Si

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry




Dr. Salami, M.A
NIP. 19652051992032003

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya :

Nama : Muhammad Attur Yafis

NIM : 170901029

Jenjang : Strata Satu (S-1)

Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak pernah terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam Skripsi ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh,
Yang Menyatakan,



Muhammad Attur Yafis
NIM. 170901029

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji bagi Allah Yang Maha Kuasa, yang telah melimpahkan anugerah yang tak terhingga kepada setiap hamba-Nya. Dia yang telah memberikan pengetahuan kepada hamba-Nya agar menjadi manusia yang berilmu. Shalawat dan salam penulis ucapkan kepada Baginda Nabi Muhammad Saw. Yang telah membawa umat manusia dari kegelapan hingga terang benderang, dari zaman kebodohan sampai zaman yang berilmu pengetahuan saat ini.

Alhamdulillah, proses penyusunan skripsi ini dengan judul Hubungan “Iklim Organisasi dengan Perilaku *Cyberloafing* pada karyawan PDAM Tirta Daroy Banda Aceh” dapat terlaksana dengan baik dan sebagaimana mestinya. Penulis menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan moral dan moril dari berbagai pihak, keluarga dan teman-teman terdekat.

Selanjutnya penulis mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Ibu Dr. Salami MA sebagai Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada semua mahasiswa Psikologi.
2. Bapak Jasmadi S.Psi., M.A., Psikolog sebagai Wakil Dekan I bidang Akademik dan Kelembagaan yang telah membantu bidang akademik mahasiswa sekaligus berperan sebagai pembimbing 1 dalam proses

penyelesaian skripsi ini, yang sudah meluangkan waktu dan memotivasi peneliti untuk menyelesaikan penelitian ini .

3. Bapak Muhibbudin, S.Ag., M.Ag sebagai Wakil Dekan II bidang Administrasi dan Keuangan, yang telah membantu dalam administrasi mahasiswa.
4. Bapak Dr. Fuad, S.Ag., M.Hum sebagai Wakil Dekan III bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.
5. Bapak Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si selaku Ketua Prodi Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry dan juga merupakan penasehat akademik serta pembimbing I peneliti yang telah banyak membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini, yang telah memberikan motivasi dan meluangkan waktu untuk melakukan bimbingan kepada penulis.
6. Bapak Barmawi, S.Ag., M.Si selaku sekretaris prodi yang banyak membantu dan memberikan motivasi dalam menyelesaikan skripsi.
7. Fajran Zein, M.A., selaku pembimbing II dalam proses penyelesaian skripsi ini, yang telah memberikan motivasi dan meluangkan waktu untuk melakukan bimbingan kepada penulis.
8. Ibu Miftahul Jannah., S.Ag., M.Si selaku penguji I peneliti dalam sidang munaqasyah skripsi yang telah memberikan banyak masukan dalam skripsi ini.

9. Ibu Aidal Masrura, B.H.Sc., M.Si selaku penguji II peneliti dalam sidang munaqasyah skripsi yang juga telah memberi banyak masukan dalam skripsi ini.
10. Seluruh dosen beserta staf Program Studi Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah membantu, mendidik, dan memberikan ilmu yang bermanfaat dengan ikhlas dan tulus.
11. Terima kasih kepada orang tua tercinta saya bapak Asrial dan ibu Raisina Dewi serta saudara kandung saya Qabial Khairul Umam yang telah memberikan dukungan moral dan moril serta doa tiada henti sehingga penulis sampai ke tahap akhir penyelesaian program S-1 ini.
12. Terima kasih kepada sahabat saya almarhum Muhammad Rasmi, yang mana sudah ikut berperan bagi peneliti selama proses pembelajaran di kampus, semangat beliau terus mengalir meski sudah tidak kebersamai.
13. Terima kasih kepada sahabat tersayang bang Aulia Arismanda, bang Danna Aulia Riski, Rizki Prahmana, M.Amirul haq, Miswar MW dan anak Bosko yang telah memberikan dukungan, motivasi serta rangkulan hangat kepada penulis dalam melewati masa-masa sulit.
14. Terima kasih kepada teman-teman yang berjuang bersama dan saling menguatkan peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini yaitu, Faisal, Muhammad Afwad, Kurnia Khalik, bang Aqil Albanna, Cut Nova, Putri Rahma Fitri semangat teman sangat banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

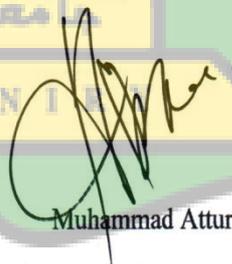
15. Terima kasih juga kepada para sahabat saya M. Raja Phonna Riski, Qamarul Akhyar, Muhammad Haiqal, Muhammad Hafid, Irda Riski, Kiki Al-Furqan, Hidayatullah dan seluruh alumni Darul Ihsan tamatan 2017 yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, semoga kita semua mampu melanjutkan perjuangan dengan jalan yang sudah kita pilih masing-masing.

16. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all thi hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thankme for never quitting.*

Semoga Allah membcrikan pahala yang tak henti-hentinya kepada semua pihak sebagai balasan atas segala kebaikan dan bantuan yang diberikan. Harapan peneliti semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca dan semua pihak. Dengan segala kerendahan hati peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan, sehingga diharapkan adanya saran dan kritik yang bersifat membangun kesempurnaan skripsi ini.

Banda Aceh, 25 November 2021

Peneliti,



Muhammad Attur Yafis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
1. Manfaat Teoritis.....	8
2. Manfaat Praktis	9
E. Keaslian Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI.....	12
A. Perilaku <i>Cyberloafing</i>	12
1. Definisi <i>Cyberloafing</i>	12
2. Aspek- aspek <i>Cyberloafing</i>	13
3. Faktor yang Mempengaruhi <i>Cyberloafing</i>	15
B. Iklim Organisasi	16
1. Definisi Iklim Organisasi	16
2. Aspek-aspek Iklim Organisasi	18
3. Faktor Iklim Organisasi	21

C. Perbedaan Iklim Organisasi dan <i>Cyberloafing</i>	23
D. Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Pendekatan dan Metode Penelitian	26
B. Identifikasi Variabel Penelitian	26
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	27
1. Iklim Organisasi	27
2. <i>Cyberloafing</i>	27
D. Subjek dan Sampel	28
1. Populasi	28
2. Sampel	28
E. Teknik Pengolahan Data	29
1. Persiapan Alat Ukur Penelitian	29
2. Uji Validitas	33
3. Uji Daya Beda Aitem.....	36
4. Uji Reliabilitas	39
F. Teknik Analisis Data	40
1. Teknik Pengolahan Data	40
2. Uji Analisis Data	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	43
A. Deskripsi Subjek Penelitian	43
1. Demografi Penelitian	43
2. Data Kategorisasi	44
B. Pengujian Hipotesis	47
1. Uji Normalitas	47
2. Uji Linearitas	48
3. Uji Hipotesis	48
C. Pembahasan.....	49

BAB V PENUTUP	53
A. Kesimpulan	53
B. Saran	53
Daftar Pustaka	55
Lampiran	57



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Konsptual 25



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Skor Aitem <i>Favourable</i> dan <i>Unfavourable</i>	30
Tabel 3.2	Blueprint Sebaran <i>Cyberloafing</i>	31
Tabel 3.3	Blueprint Sebaran Iklim Organisasi	33
Tabel 3.4	Koefisien CVR Iklim Organisasi	35
Tabel 3.5	Koefisien CVR <i>Cyberloafing</i>	35
Tabel 3.6	Koefisien Daya Beda Aitem Iklim Organisasi	37
Tabel 3.7	Blueprint Akhir Iklim Organisasi	37
Tabel 3.8	Koefisien Daya Beda Aitem <i>Cyberloafing</i>	38
Tabel 3.9	Blueprint Akhir <i>Cyberloafing</i>	38
Tabel 4.1	Data Demografi Sampel Jenis Kelamin	43
Tabel 4.2	Data Demografi Sampel Masa Kerja	44
Tabel 4.3	Deskripsi Data Penelitian Iklim Organisasi	45
Tabel 4.4	Kategorisasi Iklim Organisasi	46
Tabel 4.5	Deskripsi Data Penelitian <i>Cyberloafing</i>	46
Tabel 4.6	Kategorisasi <i>Cyberloafing</i>	47
Tabel 4.7	Hasil Uji Normalitas Sebaran	48
Tabel 4.8	Hasil Uji Linearitas Hubungan	48
Tabel 4.9	Hasil Uji Hipotesis Data Penelitian	49

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh Tentang Pembimbing Skripsi
- Lampiran 2 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 4 Skala Iklim Organisasi Dan *Cyberloafing*
- Lampiran 5 Tabulasi Skala Iklim Organisasi
- Lampiran 6 Tabulasi Skala *Cyberloafing*
- Lampiran 7 Hasil Olah Data Penelitian
- Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup



Hubungan Iklim Organisasi dengan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan PDAM Tirta Daroy Banda Aceh

ABSTRAK

Internet merupakan sebuah perkembangan teknologi yang berguna dalam berbagai bidang termasuk pekerjaan. Namun tidak jarang individu dalam bekerja menyalahgunakan internet dalam jam kerja. Fenomena itu disebut juga dengan *cyberloafing*. *Cyberloafing* merupakan perilaku penyalahgunaan internet untuk kepentingan pribadi dalam jam kerja berlangsung. Salah satu faktor yang mempengaruhi *cyberloafing* adalah iklim organisasi. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan iklim organisasi dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan PDAM Tirta Daroy Banda Aceh. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode korelasi product moment. Alat ukur dalam penelitian ini berdasarkan turunan aspek iklim organisasi dan *cyberloafing*. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 257 orang dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 142 orang. Pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi (r) sebesar $-0,030$ dengan $p = 0,75$ yang menandakan bahwa tidak terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan PDAM Tirta Daroy Banda Aceh.

Kata Kunci : Iklim Organisasi, *Cyberloafing*, Karyawan.

***Relationship between Organizational Climate and
Cyberloafing Behavior in PDAM
Tirta Daroy, Banda Aceh***

ABSTRACT

The internet is a technological development that is useful in various fields including work, but it is not uncommon for individuals at work to abuse the internet during working hours. This phenomenon is also known as cyberloafing. Cyberloafing is the behavior of using the internet for personal gain during working hours. One of the factors that influence cyberloafing is organizational climate. The purpose of this study was to determine the relationship between organizational climate and cyberloafing behavior in PDAM Tirta Daroy Banda Aceh employees. The approach in this study is a quantitative approach using the product moment correlation method. The measuring instrument in this study is based on the derivative aspects of organizational climate and cyberloafing. The population in this study was 257 people and the sample in this study was 142 people. Sampling using simple random sampling. The results show that the correlation coefficient (r) is -0.030 with $p = 0.75$ which indicates that there is no relationship between organizational climate and cyberloafing behavior in PDAM Tirta Daroy Banda Aceh employees.

Keywords: Organizational Climate, Cyberloafing, Employee.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan era saat ini sebagian besar pengguna internet Indonesia adalah orang yang bekerja dan tempat kerja merupakan urutan kedua sebagai tempat yang paling sering menggunakan internet. Tidak dapat dipungkiri bahwa internet sudah menjadi bagian penting dalam setiap lini kehidupan, baik digunakan oleh pelajar dalam proses belajar, ibu rumah tangga bahkan karyawan perusahaan maupun instansi pemerintah. Internet merupakan kebutuhan yang sangat penting bagi karyawan, karena dapat membantu keefektifan dan keefisienan operasional perusahaan (Oktapiansyah, 2018).

Internet adalah bagian dari bidang informasi dan teknologi yang semakin canggih dari masa ke masa dan telah menjadi alat komunikasi yang digunakan pada saat ini (Putri & Sokang, 2017). Penggunaan internet dapat diakses dimana saja, hampir seluruh instansi atau perusahaan menyediakan fasilitas untuk memudahkan karyawan melakukan tindakan yang dapat menguntungkan perusahaan atau instansi. Fasilitas internet yang disediakan oleh perusahaan adalah *Wi-Fi (Wireless Fidelity)* yang dapat digunakan di berbagai perangkat, seperti laptop ataupun smartphome. Dengan menggunakan internet, karyawan lebih mudah memperoleh informasi, melakukan promosi barang dan jasa secara meluas dan memudahkan komunikasi antar perusahaan.

Namun, seringkali fasilitas internet ini disalahgunakan untuk kepentingan pribadi seperti untuk memeriksa e-mail, chatting, belanja online, mengunduh file, membaca berita online atau blog yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan (Varol & Yildirim, 2017). Oktapiansyah (2018) menemukan fenomena bahwasanya banyak karyawan yang menggunakan fasilitas internet kantor untuk membuka sosial media pribadi. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Ardilasari (2016) rata-rata karyawan menghabiskan waktu hingga 1 jam per hari untuk akses internet yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Perilaku menggunakan fasilitas internet untuk kepentingan individu di sebut *Cyberloafing*. *Cyberloafing* merupakan tindakan sukarela karyawan menggunakan teknologi informasi dan akses internet untuk tujuan yang tidak terkait dengan pekerjaan selama jam kerja (Ozler & Polat, 2012). Perilaku *cyberloafing* adalah perilaku seseorang yang dengan sengaja menggunakan teknologi informasi dan akses internet yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan yang harusnya diselesaikan dengan tepat waktu dan dapat merugikan organisasi atau instansi terkait, sehingga berdampak pada produktifitas (Rahayuningsih, 2017. Fuadiah, Anward & Erlyani, 2016).

Blanchard dan Henle (Yulian Astri dan Siti Zahreni, 2017) membagi *cyberloafing* menjadi dua level yaitu *cyberloafing* minor dan serius. *Cyberloafing* minor terdiri dari mengirim atau menerima email pribadi saat bekerja seperti berita utama dan situs internet finansial dan shopping online. *Cyberloafing* serius terdiri dari mengunjungi situs internet dewasa, memantau situs internet milik pribadi dan berinteraksi dengan orang lain melalui chat rooms, blog, dan iklan

personal, bermain permainan online dan mengunduh music. Beberapa penelitian mengenai perilaku *cyberloafing* lebih menekankan pada dampak negatif yang ditimbulkannya.

Perilaku *cyberloafing* memang dapat menghilangkan rasa bosan saat jam kerja, sehingga karyawan tidak fokus pada pekerjaan dan mengurangi produktivitas. Akses internet di dunia kerja saat ini menjadi suatu yang biasa karena dimanfaatkan untuk efektifitas dan efisiensi kerja. Dengan adanya fasilitas tersebut mengakibatkan adanya kecenderungan penggunaan internet untuk tujuan hiburan atau yang tidak berkaitan dengan pekerjaan juga akan semakin meningkat (Blanchard & Henle, 2008), *cyberloafing* atau *cyberslacking* merupakan salah satu perilaku menyimpang di tempat kerja dengan memanfaatkan status kerjanya untuk menjelajahi situs-situs yang tidak berkaitan dengan pekerjaan demi kepentingan pribadi, dan untuk memeriksa (termasuk menerima maupun mengirim) pesan elektronik pribadi selama jam kerja yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan tersebut (Lim, 2012).

Survey International Data Corporation yang dilakukan oleh lembaga *Snapshot spy* (2008) menyatakan bahwa 40% karyawan mengakses internet untuk hal pribadi, dengan sebesar 60% dari semua pembelian *online* dilakukan saat jam kerja (Budiana, 2018). Berdasarkan survey *online* oleh *Surl Watch* di Amerika, 50% dari 224 perusahaan mempunyai permasalahan yang sama mengenai perilaku *cyberloafing* (Lim, 2002). Greengard pada tahun 2012 (dalam Ardilasari & Firmanto, 2017) melakukan survei yang hasilnya adalah 56% karyawan pernah menggunakan internet untuk pribadi. Pada tahun 2013 sejumlah 59% pengguna

internet bertujuan untuk kegiatan selain pekerjaan. Sedangkan tahun 2013 *cyberloafing* menjadi hal umum dilakukan para karyawan dalam membuang waktu di tempat kerja.

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Prasad, Lim dan Chen (2010) perilaku *cyberloafing* dapat membuat individu tidak fokus, selain itu juga dapat menurunkan produktivitas. Menurut Ozler dan Polat (Yulian Astri dan Siti Zahreni, 2017) ada beberapa faktor yang melatarbelakangi terjadinya perilaku *cyberloafing*, yaitu faktor individual yang meliputi shyness, loneliness, isolation, kontrol diri, harga diri dan locus of control, kebiasaan dan adiksi internet, faktor demografis, keinginan untuk terlibat, norma sosial dan kode etik personal.

Faktor selanjutnya ialah faktor organisasi yang meliputi pembatasan penggunaan internet, hasil yang diharapkan, dukungan manajerial, pandangan rekan kerja tentang norma *cyberloafing*, sikap kerja pegawai dan karakteristik pekerjaan yang pegawai lakukan. Faktor yang terakhir ialah faktor situasional yang meliputi kedekatan jarak (seperti jarak ruangan pegawai) dengan atasan. Hal ini tergantung pada persepsi karyawan terhadap pengawasan intansi terhadap perilakunya, dengan kata lain ada tidaknya sanksi dan peraturan intansi.

Pada studi pendahuluan, sebelum melakukan wawancara peneliti terlebih dahulu melakukan observasi pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Daroy Banda Aceh pada tanggal 15 januari 2022 yang bertempat di kantor tersebut. Berdasarkan hasil observasi tersebut, penelitian melihat banyak karyawan yang berselancar di dunia maya baik diakses melalui hp, laptop ataupun komputer kantor.

Berikut cuplikan wawancaranya:

Cuplikan wawancara 1:

“Iya ada saya gunakan fasilitas kantor apalagi wifi, kalau saya lagi ngestag enggak bisa menyelesaikan tugas kantor, terkadang ada juga saya melihat rekan kerja jadi yaa kaya ngikut itu aja. Juga fasilitas di sini untuk pekerjaan juga memadai jadi ya tidak ada kalau ada waktu kosong atau lagi malas yang saya alihkan dikegiatan pribadi saya.” (RD. Wawancara personal, 15 Januari 2022).

Cuplikan wawancara 2:

“Jadi kalo lagi ga ada kerjaan di kantor pekerjaan saya sering menonton youtube menggunakan fasilitas kantor seperti wifi dan computer ya meskipun jarang menggunakan computer tapi seringnya sih menggunakan hp untuk nonton youtube.” (FA. Wawancara personal, 15 Januari 2022).

Cuplikan wawancara 3:

Fasilitas kantor kan untuk karyawan juga, jadi bapak biasanya pake wifi untuk konek ke hp bapak, untuk buka wa, ig, youtube. Seringnya sih buka youtube untuk dengar lagu dengar ust. Abdul Somad ceramah itung itung hemat data kuota bapak juga. Biasanya waktu lagi masalah ngerjai kerjaan kantor bapak gunain dan ga bapak sendiri juga yang biasa gunain wifi kantor, karyawan lain juga gunain sama kayak bapak. (AS. Wawancara personal, 20 Januari 2022).

Dari hasil observasi dan wawancara diatas menunjukkan beberapa faktor yang menyebabkan karyawan melakukan perilaku *cyberloafing*, antara lain tersedianya koneksi wifi dan komputer sebagaimana disebutkan bahwa karyawan mengakses media sosial jika tidak dapat menyelesaikan tugas dan sering dilakukan sewaktu jam kerja. Selain itu, faktor rekan kerja juga mengakibatkan karyawan mengakses dunia maya sewaktu jam kerja, disebutkan bahwa karyawan membuka youtube, ig, dan lain-lain karena melihat rekan kerjanya terlebih dahulu mengakses hal-hal

tersebut. Faktor kemalasan karyawan dalam bekerja juga mengakibatkan karyawan lebih memilih mengakses dunia maya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah perilaku *cyberloafing*, penggunaan akses internet perusahaan untuk kepentingan pribadi karyawan dapat menurunkan kinerja sistem internet di kantor (Sipior dan Ward, 2002). Karyawan berfokus kepada kegiatan diluar pekerjaan daripada memperhatikan pekerjaan mereka saat mereka menggunakan internet. Diperkirakan antara 20 sampai 30 persen perusahaan telah memecat karyawan karena perilaku *cyberloafing* seperti mengakses situs porno, judi *online* dan belanja online (Case dan Young, 2002; Greenfield dan Davis, 2002). Menurut Ozler dan Polat (dalam Yulian dan Zahreni 2018) salah satu faktor terjadinya perilaku tersebut dapat dipengaruhi oleh iklim organisasi.

Setiap organisasi akan memiliki iklim kerja yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang didalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki itikat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan. Organisasi cenderung menarik dan mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan iklimnya, sehingga dalam tingkatan tertentu polanya dapat langgeng.

Foster (dalam Yusuf, 2010) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Menurut Molefe (dalam Thatcher, Fridjhon, dan Cockcroft, 2007) dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik akan diperoleh kinerja yang tinggi. Dalam konteks buku ini lingkungan kerja dimanifestasikan dalam istilah iklim organisasi. Artinya iklim organisasi merupakan faktor penting dalam menunjang performance atau kinerja sebuah organisasi, karena secara tidak langsung iklim organisasi yang kondusif akan memicu gairah kerja, kepuasan kerja dan menunjang usaha peningkatan kinerja karyawan.

Hoffman, Hutchinson, dan Reiss (dalam Meithiana 2009), menyatakan bahwa karyawan dituntut untuk meningkatkan kemampuan menciptakan iklim organisasi yang kondusif dalam kegiatan bekerja. Iklim organisasi menjadi sangat penting, terutama pada dimensi perilaku manajemen yang terkait dengan hubungan antara karyawan dengan lingkungan kerja, manajemen dan perilaku kerja, yang berkaitan dengan tugas tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Tetrick dan Eden (dalam Indrasari, et al. 2017) memaparkan bahwa iklim organisasi dibangun dari perbaikan atas metode dan strategi pengembangan karyawan melalui pemenuhan kinerja sesuai bidang yang dilandasi pengetahuan, keterampilan dan budaya kerja yang positif. Steers (dalam Indrasari, 2017) memandang iklim organisasi sebagai suatu kepribadian organisasi seperti apa yang dilihat para anggotanya. Lunenburg dan Ornstein (Indrasari, 2017) mengemukakan iklim organisasi sebagai kualitas lingkungan total dalam sebuah

organisasi. Iklim organisasi dapat dinyatakan dengan kata sifat seperti terbuka, ramai, santai, informal, dingin, impersonal, bermusuhan, kaku, dan tertutup.

B. Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti merumuskan suatu masalah yaitu adakah hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku *Cyberloafing* pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Daroy Banda Aceh ?

C. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah diatas peneliti, maka peneliti ingin mengetahui hubungan iklim organisasi dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Daroy Banda Aceh.

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah kemajemukan dan khazanah psikologi di Indonesia dan menjadi sumbangsi referensi bagi peneliti yang akan mengembangkan penelitian selanjutnya. Diharapkan juga penelitian ini mampu menambah referensi bagi keilmuan psikologi bidan industry dan organisasi

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat bagi karyawan

Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi karyawan dalam memanfaatkan waktu kerja sehingga meningkatkan produktifitas, mencapai tujuan instansi, serta membuat nyaman suasana dalam bekerja.

b. Manfaat bagi perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi pedoman bagi perusahaan untuk mengatur iklim kerja sehingga meningkatkan kenyamanan karyawan dan membatasi karyawan melakukan sesuatu yang tidak berhubungan dengan pekerjaan yang telah ditetapkan.

c. Manfaat bagi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Daroy Banda Aceh

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam menciptakan iklim kerja sehingga berdampak bagi kenyamanan dan produktifitas karyawan.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini dibuat berdasarkan pada hasil beberapa penelitian terdahulu dimana penelitian tersebut memiliki karakteristik yang relatif sama dalam hal tema, kajian, meskipun berbeda dalam hal kriteria subjek, jumlah, posisi variabel penelitian, dan metode analisis yang digunakan.

Penelitian yang dilakukan oleh Zatalina, Hidayatullah , dan Yuserina mengenai hubungan iklim organisasi dan perilaku *cyberloafing* pada pegawai negeri sipil di kantor X Marabahan. Penelitian ini menggunakan teknik total

sampling yaitu 32 orang pegawai negeri sipil di kantor X Marabahan. Metode analisis data menggunakan *korelasi product moment* dari Karl Person. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala *cyberloafing* dan skala prokrastinasi kerja. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah pada subjek dan lokasi penelitian.

Retno A. (2019) dengan penelitian hubungan Iklim Organisasi dengan perilaku *Cyberloafing* pada era perkembangan *Information, Communication dan Technologies (ICT)*. Subjek merupakan tenaga pendidik pada SMK Negeri 1 Lumajang dengan jumlah subjek seluruh populasi dengan total 138, menggunakan skala *Organization Clement Measurement dan Cyberloafing Behavior*. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah pada subjek dan lokasi penelitian.

Saputra (2020) dengan penelitian tentang pengaruh iklim organisasi dan *self control* terhadap perilaku *cyberloafing*. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah sebanyak 131 karyawan tendik Universitas Muhammadiyah Magelang dengan sampel sebanyak 117 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dan telah diuji kevaliditas dan kereliabilitasnya. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah pada satu variabel terikat dan dua variabel bebas, variabel terikat adalah iklim organisasi dan variabel bebas yaitu *selfcontrol* dan *cyberloafing*.

Ardilasari (2017) dengan penelitian hubungan *self control* dengan perilaku *cyberloafing* pada pegawai negeri sipil, Metode penelitian ini adalah kuantitatif

korelasional dengan alat ukur skala perilaku *cyberloafing* dan skala *self control*. Jumlah subjek sebanyak 90 orang pegawai negeri sipil bagian administrasi di Dinas Pertanian, Dinas Pendidikan, Dinas Perhubungan, Dinas Kesehatan dan Dinas Kepemudaan dan Olahraga di Kota Malang yang diperoleh melalui teknik *purposive sampling*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah terletak pada variabel terikat *self control* dan subjek penelitian.

Suranta dan Hurriyati (2018) dengan penelitian hubungan *cyberloafing* terhadap kontrol diri pada pegawai, Subjek dalam penelitian ini berjumlah 170 pegawai administrasi di Rumah Sakit Palembang. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik simple random sampling. Alat ukur yang digunakan adalah skala pengendalian diri dan perilaku *Cyberloafing*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah terletak pada variabel terikat *cyberloafing* dan variabel bebasnya kontrol diri, kemudian perbedaan selanjutnya adalah pada subjek penelitian yaitu pegawai.

Berdasarkan hasil pencarian yang dilakukan oleh peneliti dari beberapa situs penelitian, belum ditemukan penelitian yang membahas atau mengkaji tentang Hubungan Iklim Organisasi dengan Perilaku *Cyberloafing* pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Daroy Banda Aceh.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Perilaku *Cyberloafing*

1. Definisi Perilaku *Cyberloafing*

Menurut Lim dan Chen (2012) perilaku *cyberloafing* adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh individu untuk mengakses internet yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan selama jam kerja berlangsung. Pendapat Blanchard dan Henle (dalam Handoyo, 2016) terhadap perilaku *cyberloafing* adalah penggunaan akses internet dan email secara sengaja untuk hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan saat jam kerja berlangsung.

Ozler dan Polat (2012) menjelaskan bahwa *cyberloafing* merupakan tindakan sukarela karyawan menggunakan teknologi informasi dan akses internet untuk tujuan yang tidak terkait dengan pekerjaan selama jam kerja. Pengertian lain mengenai *cyberloafing* dikemukakan oleh Robbinson dan Bennet dalam Rajah dan Lim (2011) *cyberloafing* merupakan penyimpangan kerja yang mengacu pada perilaku sukarela yang secara signifikan melanggar aturan atau norma organisasi, dan dengan demikian mengancam kesejahteraan organisasi atau anggotanya atau keduanya.

Perilaku *cyberloafing* memang dapat menghilangkan rasa bosan saat jam kerja, sehingga karyawan tidak fokus pada pekerjaan dan mengurangi produktivitas. Akses internet di dunia kerja saat ini menjadi suatu yang biasa karena dimanfaatkan untuk efektifitas dan efisiensi kerja. Dengan adanya

fasilitas tersebut mengakibatkan adanya kecenderungan penggunaan internet untuk tujuan hiburan atau yang tidak berkaitan dengan pekerjaan juga akan semakin meningkat (Blanchard & Henle, 2008).

Berdasarkan beberapa teori yang dijabarkan di atas, maka peneliti memilih teori dari Lim dan Chen (2012), dimana menurut peneliti teori tersebut lebih relevan dengan kondisi dan situasi yang terjadi di lokasi kerja.

2. Aspek-aspek Perilaku *Cyberloafing*

Menurut Lim dan Chen (2012) *cyberloafing* dibagi menjadi dua aktivitas, yaitu:

a. Browsing activities (kegiatan berselancar di dunia maya)

Browsing Activities merupakan kegiatan individu menjelajahi berbagai situs web yang sama sekali tidak berkaitan dengan pekerjaan. Thaybatan dan Santoso (2019) menambahkan bahwa *browsing activities* merupakan kegiatan karyawan dengan menggunakan akses internet instansi untuk kepentingan pribadi seperti mengunjungi situs berita, menerima atau mengirim pesan instan, mengunjungi situs hiburan, mengunduh musik/video/film, mengunjungi situs yang berkaitan dengan olahraga, lowongan pekerjaan, berbelanja online hingga bermain game online saat jam kerja.

b. Emailing Activities (kegiatan mengirim pesan singkat)

Emailing activities adalah kegiatan individu menerima dan mengirim surat elektronik personal selama jam kerja. *Emailing activities* merupakan aktivitas *cyberloafing* dimana karyawan menggunakan email di tempat kerja yang tidak

berhubungan dengan pekerjaan yang terdiri dari aktivitas menerima, mengecek dan mengirim email yang bersifat pribadi.

Lim dalam Blau, Yang & Ward-cook (2006) mengembangkan aspek-aspek *cyberloafing* dapat diketahui sebagai berikut :

a. Aktivitas *browsing* (berselancar didunia maya)

Yakni seberapa sering seseorang menggunakan internet selama jam kerja untuk membuka situs yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Aktivitas ini meliputi mengakses website atau investasi saham, website entertainment atau dunia hiburan, website tentang berita yang sedang terjadi, dowload tentang informasi yang tidak berkaitan dengan pekerja. Melakukan shopping online dan website untuk orang dewasa (website pornografi).

b. Aktivitas berkaitan dengan e-mail

Menilai seberapa sering seseorang mengirim dan menerima e-mail pribadi selama jam kerja.

c. Dunia maya interaktif

Berkaitan dengan dunia maya yang sebuah visual objek dinamis berbasis Website interaktif yang mengemukan yang digunakan kontruk pengetahuan matematika dan sebuah program interaktif yang berbasiskan teknologi komputer dengan memanfaatkan representasi visual objek dinamis yang dapat dimanipulasi sebagaimana objek real

Berdasarkan uraian diatas, aspek *cyberloafing* yang digunakan oleh peneliti pada penelitian ini yaitu aspek dari Lim dan Chen (2012), meliputi : *Browsing*

activities dan *Emailing activities*. Hal ini di karenakan teori yang dikemukakan oleh Lim dan Chen (2012) lebih tepat digunakan dalam kondisi tempat kerja.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku *Cyberloafing*

Menurut Ozler dan Polat (dalam Yulian dan Zahreni 2018) terdapat tiga faktor munculnya *cyberloafing* yaitu:

a. Faktor Individu

Berbagai atribut dalam diri individu antara lain persepsi dan sikap, shyness, loneliness, kontrol diri, harga diri dan locus of control, kebiasaan dan adiksi internet. faktor demografis, keinginan untuk terlibat, norma sosial dan kode etik personal. Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan pengaruh faktor kontrol diri terhadap perilaku *cyberloafing*.

b. Faktor Organisasi

Faktor organisasi juga dapat menentukan terjadinya *cyberloafing* yaitu pembatasan penggunaan internet, hasil yang diharapkan, dukungan manajerial, pandangan rekan kerja tentang *normacyberloafing*, sikap kerja pegawai dan karakteristik pekerjaan yang dilakukakn pegawai.

c. Faktor Situasional

faktor situasional sangat mempengaruhi perilaku *cyberloafing*, salah satu faktor situasional adalah kedekatan jarak ruangan pegawai dengan atasan. Secara tidak langsung kedekatan jarak dengan atasan di kantor akan mempengaruhi perilaku *cyberloafing*.

Berdasarkan uraian diatas maka faktor yang dikemukakan oleh Ozler dan Polat yang digunakan pada penelitian ini cukup menggambarkan kondisi yang mempengaruhi karyawan dalam suatu perusahaan untuk melakukan perilaku *cyberloafing*. Baik secara individu, organisasi maupun situasional dalam perusahaan tersebut.

B. Iklim Organisasi

1. Definisi Iklim Organisasi

Definisi mengenai iklim organisasi dikemukakan oleh beberapa ahli. Para ahli Barat mengartikan iklim sebagai unsur fisik, dimana iklim sebagai suatu atribusi dari organisasi atau sebagai suatu atribusi daripada persepsi individu sendiri. Menurut Lussier (Indrasari, 2017) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Bauer dan Fen (Davis & Newstorm, 1994) mengatakan bahwa perusahaan yang senantiasa mampu memelihara iklim organisasi yang baik ternyata mampu memacu karyawannya untuk lebih produktif dibandingkan dengan organisas yang memiliki iklim organisasi yang buruk.

Hoffman, Hutchinson, dan Reiss (dalam Meithiana 2009), menyatakan bahwa karyawan dituntut untuk meningkatkan kemampuan menciptakan iklim organisasi yang kondusif dalam kegiatan bekerja. Iklim organisasi menjadi sangat penting, terutama pada dimensi perilaku manajemen yang terkait dengan hubungan antara

karyawan dengan lingkungan kerja, manajemen dan perilaku kerja, yang berkaitan dengan tugas tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Steers (1989) memandang iklim organisasi sebagai suatu kepribadian organisasi seperti apa yang dilihat para anggotanya. Lunenburg dan Ornstein (1991) mengemukakan iklim organisasi sebagai kualitas lingkungan total dalam sebuah organisasi. Iklim organisasi dapat dinyatakan dengan kata sifat seperti terbuka, ramai, santai, informal, dingin, impersonal, bermusuhan, kaku, dan tertutup.

Wijono (2010) pekerjaan merupakan suatu sistem kegiatan yang saling terkoordinasi dari orang-orang yang berkelompok, dan bekerja secara kooperatif demi mencapai tujuan bersama dibawah otoritas dan kepemimpinan tertentu (Rahmawati & Anggun, 2017). Dalam kelompok kerja para karyawan saling berinteraksi dengan atasan, rekan kerja dan juga berbagai jenis tugas yang harus dikerjakan oleh sebab itu perlu sekali untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat membuat karyawan merasa nyaman menjalani setiap alur pekerjaannya.

Berdasarkan uraian teori diatas, teori yang dikemukakan oleh Lussier (Indrasari 2017), lebih relevan untuk menjadi landasan peneliti dalam melakukan penelitian ini. Didasari dengan penjelasan yang menggambarkan bahwa iklim organisasi menjadi persepsi karyawan mengenai kualitas lingkungan internal organisasi tersebut.

2. Aspek-aspek Iklim Organisasi

Iklim organisasi yang dirasakan individu secara positif (menyenangkan) akan memberikan tampilan kerja yang baik dan efektif yang akan mempengaruhi pada keberhasilan organisasi. Iklim organisasi terjadi di setiap organisasi dan akan mempengaruhi perilaku organisasi dan diukur melalui persepsi setiap anggota organisasi. Lussier (2017) mengatakan bahwa dimensi iklim meliputi:

a. *Structure* (struktur)

Suatu keadaan yang dirasa karyawan dengan tingkat kendala karena adanya peraturan dan prosedur yang terstruktur atau tersusun. Karyawan perlu memahami tujuan organisasi, nilai – nilai yang tertera dalam prosedur, serta memiliki tanggung jawab agar dapat mentaati prosedur tersebut, tinggi rendahnya structure diakibatkan oleh jelas atau tidaknya kerjaan mereka didefinisikan. Menurut Steers (1980) semakin tinggi “penstrukturan” suatu organisasi lingkungannya akan terasa makin kaku, tertutup, dan penuh ancaman. Sementara semakin otonomi dan kebebasan menentukan tindakan sendiri diberikan pada individu dan makin banyak perhatian yang diberikan manajemen terhadap pegawainya akan makin baik iklim kerjanya. Menurut Campbell (2010) *structure* merupakan tingkat perincian metode yang dipakai untuk melakukan tugas oleh organisasi

b. *Responsibility* (tanggung jawab)

Tingkat pengawasan yang diberlakukan organisasi bagi para karyawan, yang mana kualitas dan bentuk pengawasan, pengarahan dan pembimbingan diberikan langsung dari atasan pada bawahan. Menurut Steve Kelner dalam Lila (2011), *responsibility* merupakan perasaan yang dimiliki oleh karyawan terkait dapat

melakukan pekerjaan tanpa pengawasan, bertanggung jawab terhadap outcome mereka, dan merasa proses merupakan milik mereka.

c. Reward (penghargaan)

Merupakan tingkat penghargaan yang diberikan atas usaha karyawan. karyawan dihargai sesuai dengan kinerjanya. Menurut Stringer (2002) Pemimpin harus lebih banyak memberikan pengakuan daripada kritikan untuk membantu karyawan meraih puncak prestasi. Kesempatan berkembang harus menggunakan penghargaan dan peningkatan kinerja.

d. Warmth (kehangatan)

Berkaitan dengan tingkat kepuasan karyawan yang berkaitan dengan kekaryawananan dalam organisasi. Perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan yang baik antar rekan kerja, penekanan pada pengaruh persahabatan dan kelompok sosial yang informal.

e. Support (dukungan)

Berkaitan dengan dukungan kepada karyawan di dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara pimpinan dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan.

f. Organizational identity and loyalty (loyalitas dan identitas berorganisasi)

Berkaitan dengan perasaan bangga akan keberadaan dalam organisasi dan kesetiaan yang ditunjukkan selama masa kerjanya. derajat loyalitas terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

g. Risk (resiko)

Pemberian ruang bagi pegawai untuk melakukan atau mengambil resiko dalam menjalankan tugas-tugasnya yang diyakini sebagai sebuah tantangan.

Stringer (2002) mengemukakan indikator iklim organisasi yaitu: struktur, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, komitmen. Sementara itu bersama Lirwin, Stringer mengemukakan enam faktor iklim organisasi dari (Lirwin dan Stringer, 1968) yaitu:

- a. Struktur yang derajat dan aturan-aturan yang dikenakan terhadap pekerjaan adanya penekanan dan perbatasan oleh atasan atau organisasi terhadap anggota organisasi.
- b. Responsibility yaitu tanggung jawab dari anggota organisasi untuk berprestasi karena adanya tantangan, tuntutan, serta kesempatan untuk merasakan prestasi.
- c. Warmth and Support yaitu dukungan yang lebih bersifat positif dari pada hukuman situasi kerja sehingga menumbuhkan rasa tenang dalam bekerja.

- d. Rewards yaitu hadiah dan hukuman dalam situasi kerja, hadiah menunjukkan adanya penerimaan terhadap perilaku dan perbuatan, sedangkan hukuman menunjukkan penolakan perilaku dan perbuatannya.
- e. Conflict yaitu suasana persaingan antar individu maupun bagian dalam organisasi dalam suasana menang sendiri.
- f. Organizational identity yaitu loyalitas kelompok dari anggota organisasi sehingga menumbuhkan loyalitas kelompok

Berdasarkan urian aspek diatas, pada penelitian ini peneliti menggunakan aspek yang dari Lussier (Indrasari, 2017). Meliputi : *structure, responsibility, reward, warmth, support, organizational identity and loyalty*, dan *risk*. Hal tersebut dikarenakan teori dari Lussier (Indrasari, 2017) lebih tepat digunakan dalam lingkup karyawan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Menurut Higgins (dalam Moordiningsih, dkk., 2010) ada empat prinsip faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi yaitu:

- a. Pimpinan organisasi.

Pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan di Organisasi mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakan, dan prosedur organisasi terutama masalah yang berhubungan dengan kepegawaian, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, perhatian pada permasalahan yang

dimiliki karyawan dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

b. Tingkah laku karyawan.

Tingkah laku karyawan mempengaruhi iklim melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan karyawan dan tindakan-tindakan yang dilakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Komunikasi Karyawan memainkan bagian penting dalam membentuk iklim. Menurut Toulson & Smith (Scherman, 2005), cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan antara karyawan dan karyawan. Berdasarkan gaya normal seseorang dalam hidup atau mengatur sesuatu, dapat menambahnya menjadi iklim yang positif atau dapat juga menguranginya menjadi negatif.

c. Tingkah laku kelompok kerja.

Terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang seringkali dipuaskan oleh kelompok dalam organisasi. Kelompok-kelompok berkembang dalam organisasi dengan dua cara, yaitu secara formal, utamanya pada kelompok kerja; dan informal, sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan minat.

d. Faktor eksternal Organisasi.

Sejumlah faktor eksternal Organisasi mempengaruhi iklim pada kerja tersebut. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang mempengaruhi iklim. Contohnya dalam perekonomian dengan inflasi yang tinggi, kerja berada dalam tekanan untuk memberikan peningkatan keuntungan sekurang-kurangnya sama dengan tingkat inflasi. Seandainya pemerintah telah menetapkan aturan tentang

pemberian upah dan harga yang dapat membatasi peningkatan keuntungan, sehingga menjadi tidak senang dan bisa keluar untuk mendapatkan pekerjaan pada perusahaan lain. Di lain pihak, ledakan ekonomi dapat mendorong penjualan dan memungkinkan setiap orang mendapatkan pekerjaan dan peningkatan keuntungan yang besar, sehingga hasilnya iklim menjadi lebih positif.

Uraian faktor yang dikemukakan oleh Higgins (dalam Moodiningsih, dkk, 2010) cukup mencerminkan secara keseluruhan bagaimana perilaku karyawan dalam suatu instansi baik secara kepemimpinan pimpinan, tingkah laku dari karyawan, tingkah laku kelompok kerja maupun faktor eksternal.

C. Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Perilaku *Cyberloafing*

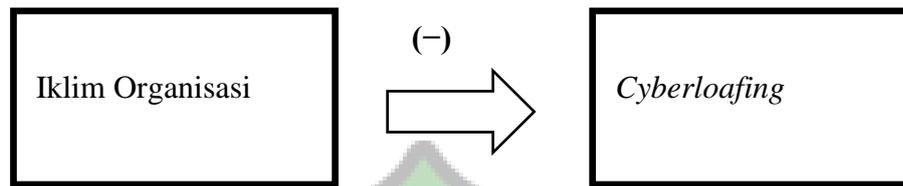
Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* adalah faktor organisasi (Ozler & Polat, 2012). Kondisi dan situasi lingkungan kerja turut berpengaruh terhadap perilaku individu didalamnya, ketika individu merasa bahwa iklim organisasinya buruk maka individu cenderung akan memunculkan perilaku kerja *counterproductive* dan sebaliknya.

Aktivitas *cyberloafing* dapat dipicu salah satunya dengan berkembangnya teknologi dan lingkungan. Ketika iklim yang tidak menyenangkan maka karyawan akan cenderung mencari hiburan salah satunya dengan aktivitas *cyberloafing*. Karyawan yang melakukan *cyberloafing* akan ditiru oleh karyawan yang lain dalam lingkungan kerjanya, karena beranggapan bahwa hal tersebut merupakan suatu bentuk keadilan dalam organisasi (Lim & Teo, 2005). Jika karyawan yang

melakukan *Cyberloafing* cukup banyak, tentu hal ini akan berpengaruh terhadap kondisi iklim organisasi mengingat dampak negative yang dimunculkan.

Penelitian yang diakukan oleh Yulian & Asri, (2018) menyatakan adanya hubungan negatif iklim organisasi terhadap perilaku *cyberloafing* artinya, semakin baik iklim organisasi suatu perusahaan maka semakin rendah frekuensi seseorang melakukan perilaku *cyberloafing*. Berdasarkan penjabaran diatas dapat dikatakan bahwa iklim organisasi berkecendrungan untuk memunculkan perilaku *cyberloafing* pada karyawan. Biasanya iklim organisasi negatif yang memungkinkan para anggotanya untuk terlibat dalam perilaku *cyberloafing*. Ketika harapan tidak sesuai dengan misi organisasi dan individu menganggap jika kondisi kerja tidak menyenangkan maka akan cenderung menunjukkan perilaku *counterproductive* salah satunya perilaku *cyberloafing*.

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan menggunakan variabel yang sama yaitu iklim organisasi dengan perilaku *cyberloafing*, terlihat bahwa terdapat hubungan negatif antara iklim organisasi dengan perilaku *cyberloafing*, artinya semakin tinggi iklim organisasi pada lingkungan kerja maka semakin rendah pula perilaku *cyberloafing*, begitu pula sebaliknya semakin rendah iklim organisasi pada lingkungan kerja maka semakin tinggi pula perilaku *cyberloafing*. Hubungan kedua variabel secara deskripsi dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 2.1 Bagan kerangka konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian dalam konsep teoritis diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan negatif antara iklim organisasi dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan PDAM TIRTA DAROY Banda Aceh. Semakin tinggi iklim organisasi pada lingkungan kerja maka semakin rendah pula perilaku *cyberloafing*, begitu pula sebaliknya semakin rendah iklim organisasi pada lingkungan kerja maka semakin tinggi pula perilaku *cyberloafing*.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka, atau data berupa kata-kata atau kalimat yang dikonversi menjadi data berbentuk angka (Martono, 2016). Adapun metode penelitian yang digunakan adalah korelasional yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini, bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku *Cyberloafing* pada karyawan PDAM TIRTA DAROY Banda Aceh.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan segala hal yang berbentuk apa saja yang kemudian ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua macam yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas merupakan variabel yang memberikan pengaruh atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas dan variabel terikat, yaitu:

1. Variabel Bebas : Iklim Organisasi
2. Variabel Terikat : Perilaku *Cyberloafing*

C. Definisi Oprasional Variabel Penelitian

1. Iklim Organisasi

Iklim organisasi dikemukakan oleh beberapa ahli barat mengartikan iklim sebagai unsur fisik, dimana iklim sebagai suatu atribusi dari organisasi atau sebagai suatu atribusi daripada persepsi individu sendiri. Iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya menurut Lussier (2017) yaitu, *Structure, Responsibility, Reward, Warmth, Support, Organizational Identity and Loyalty, Risk*.

2. Perilaku *Cyberloafing*

Perilaku *cyberloafing* adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh individu untuk mengakses internet yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan selama jam kerja berlangsung. Perilaku ini dapat diukur dengan menggunakan aspek-aspek yang di kemukan oleh Lim dan Chen (2012) yaitu, *Browsing Activities, Emailing Activities*.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini, peneliti menetapkan karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Daroy sebanyak 247 sebagai populasi, data berdasarkan unit kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Daroy.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode probability sampling dengan teknik simple random sampling. Teknik simple random sampling adalah teknik penentuan sampel secara sederhana karena pengambilan anggota sampel populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi, teknik ini dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen (Sugiyono, 2017).

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini mengambil tingkat kesalahan 5% dan tingkat kepercayaan 95% yang terdapat pada tabel penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael (Sugiyono, 2017). Maka dari 247 populasi, peneliti memperoleh jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 142 karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Persiapan Alat Ukur Penelitian

Pada penelitian ini tahap pertama yang harus dilakukan yaitu mempersiapkan alat ukur berupa skala psikologi. Skala dalam penelitian ini disusun dengan menggunakan skala Likert. Sugiyono (2017) menyatakan skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang kemudian disebut sebagai variabel penelitian. Variabel yang akan diteliti kemudian dijabarkan menjadi indikator penelitian, maka indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun aitem-aitem instrumen berupa pernyataan.

Setiap skala terdiri dari dua bentuk pernyataan yaitu favourable dan unfavourable. Pernyataan favourable adalah pernyataan yang mendukung variabel yang diteliti, sedangkan pernyataan unfavourable adalah pernyataan yang tidak mendukung atau memihak pada variabel yang diteliti (Azwar, 2016). Jawaban dalam skala ini mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif dengan empat pilihan jawaban yaitu Sangat Sesuai, Sesuai, Tidak Sesuai, dan Sangat Tidak Sesuai. Pada penelitian ini alat ukur yang digunakan yaitu skala *cyberloafing* aspek-aspek dari Lim dan Chen (2012) dan skala iklim organisasi dari Lussier (Indrasari, 2017). Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan data *sigle entri* atau *tryout* terpakai, dimana memperlakukan sampel tryout sebagai sampel penelitian sesungguhnya, sehingga dalam penelitian ini hanya dilakukan satu kali pengambilan data yang digunakan untuk diuji validitas dan reliabilitas alat ukurnya maupun sebagai data pengujian hipotesis.

Tabel 3.1

Jawaban	Aitem	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

a. Skala *cyberloafing*

Cyberloafing dapat diukur dengan menggunakan skala *cyberloafing* berdasarkan aspek-aspek dari Lim dan Chen (2012) sebagai berikut :

1) *Browsing activities* (kegiatan berselancar di dunia maya)

Browsing Activities merupakan kegiatan individu menjelajahi berbagai situs web yang sama sekali tidak berkaitan dengan pekerjaan. *browsing activities* merupakan kegiatan karyawan dengan menggunakan akses internet instansi untuk kepentingan pribadi seperti mengunjungi situs berita, menerima atau mengirim pesan instan, mengunjungi situs hiburan, mengunduh musik/video/film, mengunjungi situs yang berkaitan dengan olahraga, lowongan pekerjaan, berbelanja online hingga bermain game online saat jam kerja.

2) *Emailing activities* (kegiatan mengirim pesan maya singkat)

Emailing activities adalah kegiatan individu menerima dan mengirim surat elektronik personal selama jam kerja. *Emailing activities* merupakan aktivitas *cyberloafing* dimana karyawan menggunakan email di tempat kerja yang tidak berhubungan dengan pekerjaan yang terdiri dari aktivitas menerima, mengecek dan mengirim email yang bersifat pribadi.

Tabel 3.2
Blueprint Cyberloafing

No	Aspek	Aitem		Total	%
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1.	Browsing Activities	1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15, 17, 19, 21	2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 20, 22	22	73,3%
2.	Emailing Activities	23, 25, 27, 29	24, 26, 28, 30	8	26,6%
Total		15	15	30	100%

b. Skala iklim organisasi

Iklim organisasi dapat di ukur dengan skala iklim organisasi yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Lussier (Indrasari 2017) sebagai berikut :

1) *Structure* (struktur)

Merupakan tingkat paksaan yang dirasakan karyawan karena adanya peraturan dan prosedur yang terstruktur atau tersusun. Tujuan organisasi, tingkatan tanggung jawab, nilai-nilai organisasi. Menurut Steers (1980) semakin tinggi “penstrukturan” suatu organisasi lingkungannya akan terasa makin kaku, tertutup, udan penuh ancaman. Sementara semakin otonomi dan kebebasan menentukan tindakan sendiri diberikan pada individu dan makin banyak perhatian yang diberikan manajemen terhadap pegawainya akan makin baik iklim kerjanya.

2) *Responsibility* (tanggung jawab)

Merupakan tingkat pengawasan yang diberlakukan organisasi dan dirasakan oleh para karyawan. Dimana kualitas dan bentuk pengawasan, pengarahan dan pembimbingan yang diterima dari atasan ke bawahan. Menurut Steve Kelner dalam Lila (2011), responsibility merupakan perasaan yang dimiliki oleh

karyawan terkait dapat melakukan pekerjaan tanpa pengawasan, bertanggung jawab terhadap outcome mereka, dan merasa proses merupakan milik mereka.

3) *Reward* (penghargaan)

Merupakan tingkat penghargaan yang diberikan atas usaha karyawan dihargai sesuai dengan kinerjanya. Menurut Stringer (2002) Pemimpin harus lebih banyak memberikan pengakuan daripada kritikan untuk membantu karyawan meraih puncak prestasi. Kesempatan berkembang harus menggunakan penghargaan dan peningkatan kinerja.

4) *Warmth* (kehangatan)

Berkaitan dengan tingkat kepuasan karyawan yang berkaitan dengan kekaryawananan dalam organisasi. Perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan yang baik antar rekan kerja, penekanan pada pengaruh persahabatan dan kelompok sosial yang informal.

5) *Support* (dukungan)

Berkaitan dengan dukungan kepada karyawan di dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara pimpinan dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan.

6) *Organizational identity and loyalty* (identitas dan loyalitas dalam berorganisasi)

Berkaitan dengan perasaan bangga akan keberadaan dalam organisasi dan kesetiaan yang ditunjukkan selama masa kerjanya. derajat loyalitas terhadap pencapaian tujuan organisasi

7) *Risk* (resiko)

Berkaitan dengan karyawan diberi ruang untuk melakukan atau mengambil resiko dalam menjalankan tugas sebagai sebuah tantangan.

Tabel 3.3
Blue print Iklim Organisasi

No	Aspek	Aitem		Total	%
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1.	Structure	1, 3, 5, 7, 9, 11,	2, 4, 6, 8, 10, 12	12	30%
2.	Responsibility	13, 15	14, 16	4	10%
3.	Reward	17, 19	18, 20	4	10%
4.	Warmth	21, 23, 25	22, 24, 26	6	15%
5.	Support	27, 29, 31	28, 30, 32	6	15%
6.	Organizational identity and loyalty	33, 35, 37	34, 36, 38	6	15%
7.	Risk	39	40	2	5%
Total		20	20	40	100%

2. Uji Validitas

Validitas merupakan alat ukur untuk melihat suatu indeks yang akan menunjukkan apakah alat ukur tersebut dapat mengukur apa yang hendak akan diukur. Validitas menyangkut akurat atau tidaknya sebuah instrumen penelitian. Pada penelitian ini, uji validitas yang dilakukan adalah uji validitas isi (*content validity*). Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi dan dikuantifikasi lewat pengujian terhadap isi skala melalui expert judgement dengan tujuan untuk

melihat apakah masing-masing aitem mencerminkan ciri perilaku yang ingin diukur (Azwar, 2017).

Dalam penelitian ini menggunakan komputasi CVR (*Content Validity Ratio*). Lawse (dalam Azwar, 2017) merumuskan CVR (*content validity ratio*) yang digunakan untuk mengukur validitas isi aitem-aitem berdasarkan data empirik yang diperoleh dari hasil penilaian para ahli yang disebut *Subject Matter Experts* (SME) menilai apakah suatu aitem esensial dan relevan atau tidak relevan dengan tujuan pengukuran skala. Angka CVR bergerak antara -1.00 sampai dengan +1.00, dengan CVR = 0,00 berarti bahwa 50% dari SME dalam panel menyatakan aitem adalah esensial dan karenanya valid (Azwar, 2017).

Adapun statistik CVR bila dirumuskan sebagai berikut :

$$CVR = \frac{2ne}{n} - 1$$

Keterangan:

Ne: banyaknya SME yang menilai suatu aitem “esensial”

n: banyaknya SME yang melakukan penelitian

- a. Hasil komputansi *content validity ratio* skala iklim organisasi

Hasil komputansi *content validity ratio* skala kesabaran yang peneliti gunakan diestimasi dan dikuantifikasi melalui pegujian terhadap isi skala melalui *expert judgment* dari beberapa orang *expert* untuk memeriksa apakah masing-masing aitem mencerminkan ciri perilaku yang ingin diukur. Oleh karena itu, untuk mencapai validitas tersebut, maka skala yang telah disusun akan dinilai oleh tiga orang *expert judgment* dapat dilihat pada tabel 3.4 sebagai berikut:

Tabel 3.4
Koefisien CVR Iklim Organisasi

No	Koefisien CVR						
1.	1	11.	1	21.	0,3	31.	1
2.	1	12.	1	22.	0,3	32.	1
3.	1	13.	1	23.	0,3	33.	1
4.	1	14.	1	24.	0,3	34.	1
5.	0,3	15.	1	25.	1	35.	0,3
6.	0,3	16.	0,3	26.	1	36.	0,3
7.	1	17.	0,3	27.	1	37.	0,3
8.	1	18.	1	28.	1	38.	0,3
9.	1	19.	1	29.	1	39.	0,3
10.	1	20.	1	30.	1	40.	0,3

Hasil komputansi *content validity ratio* dari skala kesabaran yang peneliti gunakan dengan *expert judgment* sebanyak 3 orang maka terdapat 26 aitem yang koefisien 1 dan 14 aitem lainnya memiliki koefisien 0,3. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penilaian SME pada skala iklim organisasi menunjukkan nilai diatas nol (0), sehingga semua aitem adalah esensial dan dinyatakan valid.

b. Hasil komputansi *content validity ratio* skala *Cyberloafing*

Hasil komputansi *content validity ratio* skala *Cyberloafing* yang peneliti gunakan dengan *expert judgment* sebanyak 3 orang maka terdapat 26 aitem yang memiliki koefisien 1 dan 4 aitem lainnya memiliki koefisien 0,3 yang dapat dilihat pada tabel 3.5 sebagai berikut:

Tabel 3.5
Koefisien CVR Perilaku *Cyberloafing*

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1.	1	17.	1
2.	1	18.	1
3.	1	19.	1
4.	1	20.	1
5.	1	21.	1
6.	1	22.	1
7.	1	23.	0,3
8.	1	24.	1
9.	1	25.	1

10.	0,3	26.	0,3
11.	0,3	27.	1
12.	1	28.	1
13.	1	29.	1
14.	1	30.	1
15.	1		
16.	1		

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh melalui penilaian SME pada skala *Cyberloafing*, maka memperoleh data bahwa semua koefisien CVR menunjukkan nilai diatas nol (0) sehingga seluruh aitem adalah esensial dan dinyatakan valid.

3. Uji Daya Beda Item

Uji daya beda aitem dilakukan untuk melihat sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki atribut dengan yang tidak memiliki atribut yang akan diukur (Azwar, 2017). Uji beda daya aitem dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *korelasi product moment* dari *pearson*, rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{ix} = \frac{\sum iX - (\sum i)(\sum X)/n}{\sqrt{\left[\sum i^2 - \frac{(\sum i)^2}{n}\right] \left[\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}\right]}}$$

Keterangan :

i = Skor aitem

x = Skor skala

n = Banyaknya responden

Kriteria dalam pemilihan aitem yang peneliti gunakan sesuai dengan aitem total batasan $r_{ix} \geq 0,3$. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi atau daya beda aitem minimal 0,3 daya bedanya yang dianggap memuaskan, sedangkan aitem yang memiliki harga r_{ix} kurang dari 0,3 maka dapat diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya beda yang rendah (Azwar, 2016).

a. Uji daya beda aitem skala iklim organisasi

Hasil analisis daya beda aitem masing-masing skala iklim organisasi dapat dilihat pada tabel 3.6 yaitu:

Tabel 3. 1
Koefisien Daya Beda Aitem Skala Iklim Organisasi

No	riX	No	riX	No	riX	No	riX
1.	0,367	11.	0,750	21.	0,616	31.	0,539
2.	0,489	12.	0,735	22.	0,649	32.	0,640
3.	0,411	13.	0,485	23.	0,735	33.	0,495
4.	0,420	14.	0,584	24.	0,659	34.	0,485
5.	0,528	15.	0,748	25.	0,691	35.	0,634
6.	0,413	16.	0,597	26.	0,519	36.	0,509
7.	0,187	17.	0,638	27.	0,643	37.	0,514
8.	0,349	18.	0,670	28.	0,458	38.	0,266
9.	0,448	19.	0,724	29.	0,644	39.	0,494
10.	0,254	20.	0,619	30.	0,593	40.	0,428

Berdasarkan tabel 3.6 diatas, maka dari 40 aitem diperoleh 37 aitem yang terpilih dan aitem (7, 10 & 38) mempunyai daya beda aitem dibawah 0,30 sehingga aitem tersebut tidak terpilih dan dinyatakan gugur, selanjutnya 40 aitem tersebut dilakukan uji reliabilitas. Berikut *blue print* akhir skala iklim organisasi setelah di buang aitem yang gugur :

Tabel 3.7
Blue Print Akhir Skala Iklim Organisasi

No	Aspek	Aitem		Total	%
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1.	Structure	1	3,4,5	4	20%
2.	Responsibility	2,7	6,10	4	20%
3.	Reward	8,9	11,12,13	5	25%
4.	Warmth	14,15	18	3	15%
5.	Support	16,17	19,20	4	20%
6.	Organizational identity and loyalty				
7.	Risk				
Total		9	11	20	100%

b. Uji daya beda aitem skala *cyberloafing*

Hasil analisis daya beda aitem masing-masing skala iklim organisasi dapat dilihat pada tabel 3.8 yaitu:

Tabel 3.8
Koefisien Daya Beda Aitem Skala Perilaku *Cyberloafing*

No	riX	No	riX	No	riX
1.	0,387	11.	0,601	21.	0,466
2.	0,430	12.	0,306	22.	0,427
3.	0,380	13.	0,447	23.	0,538
4.	0,334	14.	0,658	24.	0,335
5.	0,218	15.	0,401	25.	0,587
6.	0,044	16.	0,658	26.	0,258
7.	0,554	17.	0,401	27.	0,178
8.	0,174	18.	0,463	28.	0,507
9.	0,463	19.	0,607	29.	0,482
10.	0,181	20.	0,410	30.	0,220

Berdasarkan tabel 3.8 diatas, maka dari 30 aitem diperoleh 27 aitem yang terpilih dan 7 aitem (5, 6, 8, 10, 26, 27 & 30) mempunyai daya beda aitem dibawah 0,30 sehingga aitem tersebut tidak terpilih dan dinyatakan gugur, selanjutnya 27 aitem tersebut dilakukan uji reliabilitas. Berikut *blue print* akhir skala *cyberloafing* setelah di buang aitem yang gugur :

Tabel 3.9
Blueprint Akhir Skala *Cyberloafing*

No	Aspek	Aitem		Total	%
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1.	Browsing Activities	1, 3, , 5, 6, 7, 9, 11, 13, 15, 17	2, 4, 8, 10, 12, 14, 16, 18	22	73,3%
2.	Emailing Activities	19, 21, ,23	20, , 22,	8	26,6%
Total		15	15	30	100%

4. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan kepercayaan atau konsistensi hasil ukur yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran. Pengukuran dikatakan tidak cermat apabila eror pengukurannya terjadi random. Antara skor individu yang satu dengan yang lain terjadi eror yang tidak konsisten dan bervariasi sehingga perbedaan skor yang diperoleh lebih banyak ditentukan oleh eror, bukan oleh perbedaan yang sebenarnya (Azwar, 2017). Uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan formula Alpha Cronbach's yang dihitung pada aitem-aitem yang dianggap layak (daya beda tinggi). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program IBM SPSS 20.0 for windows.

$$\alpha = 2 \left[1 - \frac{sy_1^2 + sy_2^2}{sx^2} \right]$$

Keterangan:

S_{y1}^2 dan S_{y2}^2 = Varians skor Y1 dan Varians skor Y2

S_x = Varians skor X

a. Hasil uji reliabilitas skala Iklim Organisasi

Hasil analisis uji reliabilitas awal diperoleh sebesar $\alpha = 0,947$, selanjutnya hasil uji reliabilitas tahap kedua setelah membuang item gugur diperoleh sebesar $\alpha = 0,949$.

b. Hasil uji reliabilitas skala Perilaku *Cyberloafing*

Hasil analisis uji reliabilitas awal diperoleh sebesar $\alpha = 0,871$, selanjutnya hasil uji reliabilitas tahap kedua setelah membuang item gugur diperoleh sebesar $\alpha = 0,883$.

F. Teknik Analisa Data

1. Proses Pengolahan Data

Bungin (2005) menyatakan bahwa pengolahan data adalah kegiatan lanjutan setelah pengumpulan data dilakukan. Menurut (Fatihudin, 2015) ada beberapa tahapan pengolahan data yaitu sebagai berikut:

a. *Editing*

Editing merupakan proses memeriksa kejelasan dan kelengkapan pengisian instrumen pengumpulan data. Proses *editing* ini dilakukan dengan maksud untuk mencari kesalahan dalam questioner yang telah diisi oleh responden. Pemeriksaan *editing* dilakukan terhadap jawaban yang telah ada dalam kuesioner dengan memperhatikan hal-hal meliputi: kelengkapan pengisian jawaban, kejelasan tulisan, kejelasan makna jawaban, serta kesesuaian antar jawaban. Proses *editing* merupakan proses dimana peneliti melakukan klarifikasi, keterbacaan, konsistensi dan kelengkapan data yang sudah terkumpul.

b. *Coding*

Coding merupakan proses identifikasi dan klarifikasi dari setiap pertanyaan dalam instrumen pengumpulan data berdasarkan variabel-variabel yang diteliti dengan pemberian kode atau angka.

c. Kalkulasi

Kalkulasi merupakan proses menghitung data yang telah terkumpulkan dengan cara menambah, mengurangi, membagi, atau mengalikan dengan menggunakan bantuan excel.

d. Tabulasi.

Tabulasi merupakan proses mencatat atau entry data ke dalam tabel induk penelitian. Tabulasi dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program komputer yaitu IBM SPSS version 23.0 for windows (Fatihudin, 2015). Kuesioner yang telah di isi oleh responden langsung dimasukkan ke dalam program tersebut, data responden di input pada kolom tabel yang telah disesuaikan setelah memberi kode dan lainnya dilanjutkan dengan data kuesioner dari setiap respon, dengan menginput pertanyaan dan nilai dari jawaban yang diberikan oleh responden. Kemudian dapat dilanjutkan dengan analisis data kuesioner yang telah diinput ke SPSS untuk melihat korelasi antara kedua variabel.

2. Uji Analisis Data

a. Uji Prasyarat

Uji prasyarat merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui layak atau tidak layaknya syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh suatu data agar dapat dianalisis dengan menggunakan teknik statistik (Misbahudin & Hasan, 2013). Uji prasyarat dalam penelitian ini meliputi uji normalitas dan uji linearitas.

1) Uji normalitas sebaran

Uji normalitas sebaran adalah teknik yang digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi secara normal atau tidak. Menurut Sugiyono (2017) jika data yang dihasilkan tidak berdistribusi normal maka analisis data secara parametric tidak dapat digunakan. Untuk menguji normalitas analisis data yang digunakan yaitu secara non parametrik dengan menggunakan teknik statistik *one sample kolomorov smirnov* dari program SPSS 23.0 f or windows. Aturan

yang digunakan adalah angka signifikansi atau nilai probabilitas $>0,05$ maka data berdistribusi normal dan sebaliknya apabila angka signifikansi atau nilai probabilitas $<0,05$, maka data tidak berdistribusi secara normal (Santoso, 2017).

2) Uji Linieritas

Uji linieritas hubungan merupakan syarat untuk semua uji hipotesis hubungan yang bertujuan untuk melihat apakah hubungan dua variabel membentuk garis lurus linier (Gunawan, 2016). Uji linieritas menggunakan *deviation from linearity*, hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan memiliki hubungan satu sama lain. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi lebih dari $> 0,05$ (Periantalo, 2015).

b. Uji Hipotesis

Tujuan digunakannya metode statistik *Korelasi Product Moment* adalah untuk melihat korelasi atau hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Menurut (Sugiyono, 2017) koefisien korelasi dikatakan signifikan apabila ($p < 0,05$). Rumusan Korelasi Product Moment adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{\sum iX - \frac{\sum i}{n} \sum X}{\sqrt{\left[\sum i^2 - \left(\frac{\sum i^2}{n} \right) \right] \left[\sum X^2 - \left(\frac{\sum X^2}{n} \right) \right]}}$$

Keterangan:

i = Skor item

X = Skor skala

n = Banyaknya responden.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskriptif Subjek Penelitian

1. Demografi penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menetapkan karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Daroy sebanyak 142 karyawan. Setelah peneliti menyebarkan kuesioner responden yang mengisi kuesioner adalah sebanyak 142 orang responden. Penelitian dilakukan secara *offline*, koesioner diberikan diberikan kepada bagian umum dalam bentuk *printout* yang kemudian disalur kepada karyawan yang terpilih, lamanya penelitian ini adalah 12 hari.

a. Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa jumlah sampel laki-laki sebanyak 71 orang (50%) dan sampel perempuan sebanyak 71 orang (50%). Dapat dikatakan, sampel yang mendominasi dalam penelitian ini adalah sampel berjenis kelamin perempuan sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Data Demografis Jenis Kelamin

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	71	50%
	Perempuan	71	50%
Jumlah		142	100%

b. Subjek Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, menunjukkan bahwa jumlah sampel dari Masa Kerja < 1 tahun sebanyak 10 orang, masa kerja 1 - 5 tahun sebanyak 45

orang, 5 - 10 tahun sebanyak 33 orang dan 10 > sebanyak 54 orang, sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Data Demografis masa kerja

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Masa Kerja	< 1	10	14,2%
	1-5	45	31,69 %
	5-10	33	23,23%
	10 >	54	38,02%
Jumlah		142	100%

2. Data Kategorisasi

Pembagian kategorisasi sampel yang digunakan peneliti adalah kategorisasi berdasarkan model distribusi normal dengan kategorisasi jenjang (ordinal). Menurut Azwar (2012), kategorisasi yang menempatkan individu kedalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Pengkategorisasian ini akan diperoleh dengan membuat kategorisasi skor subjek berdasarkan besarnya satuan deviasi standar populasi (σ). Kategorisasi ini bersifat relatif, maka luasnya interval yang mencakup setiap kategori yang di inginkan dapat ditetapkan secara subjektif selama penetapan itu berada dalam pengkategorisasian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi.

a. Skala Iklim Organisasi

Analisis data deskriptif berguna untuk mengetahui deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empiris (berdasarkan data dilapangan) dari variabel iklim organisasi. Deskripsi data hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 3
Deskripsi Data Penelitian Skala Iklim Organisasi

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
Iklim Organisasi	148	37	92,5	18,5	147	67	100,20	15,321

Keterangan Rumus Skor Hipotetik :

Xmin = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban

Xmaks = Hasil Perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban

M (Mean) = Dengan rumus μ (skor maks+skor min) : 2

SD = Dengan rumus $s = (\text{skor maks}-\text{skor min}) : 6$

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dari hasil uji coba statistik penelitian, maka analisis deskriptif secara empirik iklim organisasi menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 67 dan jawaban maksimal 147, dengan nilai rata-rata 100,20 dan standar deviasi 15,321. Deskripsi data hasil penelitian tersebut dijadikan sebagai batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi dengan menggunakan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut ini rumus pengkategorisasian pada skala iklim organisasi :

Rendah = $X < M - 1SD$

Sedang = $M - 1SD \leq X < M + 1SD$

Tinggi = $M + 1SD \leq X$

Keterangan :

X = Rentang butir pernyataan

M = Mean (rata rata)

SD = Standar Deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi skala iklim organisasi adalah sebagaimana tabel 4.4 berikut :

Tabel 4. 4
Kategorisasi Iklim Organisasi

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Presentase (%)
Rendah	$X < 84,88$	16	11,3%
Sedang	$84,88 \leq X < 115,52$	107	75,4%
Tinggi	$115,52 \leq X$	19	13,4%
Jumlah		142	100%

b. Skala perilaku *Cyberloafing*

Analisis data deskriptif berguna untuk mengetahui deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empirik (berdasarkan data dilapangan) dari variabel *cyberloafing*. Deskripsi data hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 5
Deskripsi Data Penelitian Skala Perilaku *Cyberloafing*

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
Perilaku <i>cyberloafing</i>	92	23	57,5	11,5	81	40	63,23	7,551

Keterangan Rumus Skor Hipotetik :

Xmin = Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban

Xmaks = Hasil Perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban

M (Mean) = Dengan rumus $\mu = (\text{skor maks} + \text{skor min}) : 2$

SD = Dengan rumus $s = (\text{skor maks} - \text{skor min}) : 6$

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dari hasil uji coba statistik penelitian, maka analisis deskriptif secara empirik *cyberloafing* menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 74 dan jawaban maksimal 168, dengan nilai rata-rata 123,99 dan standar deviasi 17,89. Deskripsi data hasil penelitian tersebut dijadikan sebagai batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori,

yaitu rendah, sedang dan tinggi dengan menggunakan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut ini rumus pengkategorisasian pada skala *cyberloafing*

Rendah = $X < M - 1SD$
 Sedang = $M - 1SD \leq X < M + 1SD$
 Tinggi = $M + 1SD \leq X$

Keterangan :

X = Rentang butir pernyataan
 M = Mean (rata rata)
 SD = Standar Deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi skala perilaku *cyberloafing* adalah sebagaimana tabel 4.10 berikut :

Tabel 4. 6
Kategorisasi Perilaku *Cyberloafing*

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Presentase (%)
Rendah	$X < 55,68$	33	23,2%
Sedang	$55,68 \leq X < 70,78$	91	64,1%
Tinggi	$70,78 \leq X$	18	12,7%
Jumlah			100%

B. Pengujian Hipotesis

1) Uji Normalitas

Uji normalitas sebaran yang digunakan untuk mengetahui apakah data diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov* (KS) dengan bantuan aplikasi statistic *SPSS version 23.0*. Data yang baik digunakan dalam penelitian adalah data yang terdistribusi secara normal.

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas Sebaran

Variabel Penelitian	Koefisien K-SZ	P
Iklm organisasi	0,150	0,105
Perilaku <i>Cyberloafing</i>	0,150	0,001

Berdasarkan tabel diatas hasil dari uji normalitas sebaran iklim organisasi dan perilaku *cyberloafing* diperoleh nilai signifikansi sebanyak 0,105 sehingga bisa dikatakan bahwa data yang terdistribusi dalam penelitian ini berdistribusi tidak normal.

2) Uji Linearitas

Uji linearitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Hasil uji linearitas pada penelitian ini sebagaimana tercantum pada tabel 4.8 berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Linieritas Hubungan

Variabel Penelitian	F Deviation of Linearity	P
Iklm Organisasi	2106.524	0,41
Perilaku <i>Cyberloafing</i>		

Hasil uji linearitas diatas menggunakan *SPSS 23.0* menunjukkan pada tabel anova diperoleh nilai signifikansi *deviation from linearity* sebesar 0,41, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara iklim organisasi dengan perilaku *cyberloafing*.

3) Uji Hipotesis

Langkah selanjutnya ialah melakukan uji hipotesis menggunakan *SPSS 23.0*. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini :

Tabel 4.9
Uji Hipotesis Data Penelitian

Variabel	<i>Pearson Correlation Product Moment</i>	P
Iklm Organisasi Perilaku <i>Cyberloafing</i>	-0,030	0.725

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai kolerasi sebesar -0,030 dengan signifikansi (p) = 0,725 pengaruh signifikan antara iklim Organisasi dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Daroy Banda Aceh. Maka dari hipotesis yang penulis ajukan sebelumnya tidak diterima.

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Daroy Banda Aceh. Setelah dilakukan uji korelasi *product moment* dari *pearson*, maka diperoleh nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,725 (>0,05) maka bisa disimpulkan bahwa iklim organisasi tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan perilaku *cyberloafing*. Nilai Pearson correlation bernilai 0,030 yang berarti tingkat hubungan kedua variabel memiliki hubungan yang sedang.

Berdasarkan hasil penelitian data empirik dari kedua variabel menunjukkan bahwa karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Daroy Banda Aceh yang memiliki perilaku *cyberloafing* mayoritas berada pada kategori rendah dengan persentase 23,2% atau sama dengan 33 orang, sisanya dengan kategorisasi sedang dengan persentase 64,1% atau sama dengan 91 orang dan 18 orang dengan persentase 12,7%. Sedangkan kategori variabel iklim organisasi mayoritas berada pada kategori rendah dengan persentase 11,3% atau

sama dengan 16 orang, sisanya dengan kategorisasi sedang persentase 75,4% atau sama dengan 107 orang dan 19 orang dengan persentase 13,4%.

Hasil kategorisasi berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini adalah jumlah sampel laki-laki sebanyak 71 orang (50%) dan sampel perempuan sebanyak 71 orang (50%). Dapat dikatakan, sampel yang mendominasi dalam penelitian ini adalah sampel berjenis kelamin perempuan. Selanjutnya kategorisasi berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa jumlah sampel dari masa kerja < 1 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 14%, kategorisasi masa kerja 1 - 5 tahun sebanyak 45 orang dengan persentase 31,69%, kategorisasi masa kerja 5 - 10 tahun sebanyak 33 orang dengan persentase 23,23% dan kategorisasi masa kerja 10 > sebanyak 54 orang dengan persentase 38,02%.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel merupakan kedua hal yang berhubungan dan tidak signifikan, sehingga bisa dikatakan karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Daroy Banda Aceh. Sehingga bisa dikatakan bahwa semakin tinggi iklim organisasi dapat menekan sikap perilaku *cyberloafing* ke tingkat yang lebih rendah. Hal ini sama dengan Penelitian yang teliti oleh Ergun (2012) memiliki kesamaan dengan penelitian yang di lakukan oleh peneliti, yaitu tidak sinifikansinya antara dua variable, yaitu variable tekanan pekerjaan dan perilaku *Cyberloafing*, yang artinya tekanan pekerjaan tidak secara signifikan mempengaruhi perilaku *Cyberloafing*. Nilai koefisien regresi untuk ambigius peran sebesar 0,006; konflik peran sebesar 0,032; dan beban peran -0,099 dinyatakan tidak signifikan mempengaruhi perilaku *Cyberloafing* karena $p > 0,05$.

Menurut Malthotra dalam (Fuadiah,dkk. 2014) salah satu yang mempengaruhi *cyberloafing* adalah faktor organisasi seperti pandangan rekan kerja terhadap norma *cyberloafing* di lingkungan kerjanya, komitmen kerja dan karakteristik pekerjaan. Dimana dalam penelitian ini terdapat faktor lain yang ikut berperan langsung terhadap perilaku *cyberloafing* itu sendiri. Hal tersebut mengindikasikan adanya faktor karakteristik pekerjaan yang mengakibatkan tinggi rendah perilaku *cyberloafing*, karakteristik pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan yang menuntut untuk lebih sering berselancar di internet bisa mengakibatkan penyalahgunaan internet bisa terjadi.

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

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yaitu pendekatan secara kuantitatif yang digunakan hanya diinterpretasikan ke dalam angka presentase yang kemudian dideskripsikan berdasarkan dari hasil yang diperoleh sehingga

tidak mampu melihat secara lebih luas dinamika psikologi yang terjadi. Penyebaran skala juga dilakukan secara *offline* namun pengambilan data skala dengan waktu yang terburu-buru dikarenakan kesibukan karyawan dan kurangnya keseriusan karyawan dalam mengisi koesioner.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini, maka diperoleh nilai korelasi $r = 0,030$ dengan taraf signifikansi $p = 0,725$ ($p > 0,05$), berdasarkan nilai ambang batas normalitas di bawah $<0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara iklim Organisasi dengan perilaku *Cyberloafing* pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Daroy Banda Aceh.

B. Saran

a. Bagi karyawan

Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi karyawan dalam memanfaatkan waktu kerja sehingga meningkatkan produktifitas, mencapai tujuan instansi, serta membuat nyaman suasana dalam bekerja.

b. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi pedoman bagi perusahaan untuk mengatur iklim kerja sehingga meningkatkan kenyamanan karyawan dan membatasi karyawan melakukan sesuatu yang tidak berhubungan dengan pekerjaan yang telah ditetapkan.

c. Bagi penelitian selanjutnya

Peneliti mengharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk peneliti selanjutnya, sehingga peneliti selanjutnya dapat meminimalisir

kekurangan pada penelitian ini, sehingga dapat menghasilkan penelitiin yang berkualitas.



DAFTAR PUSTAKA

- Azwar. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Ardilasari N., Firmanto A. 2017. Hubungan Self Control dan Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. 5(1), 19-39.
- Davies, K. & Newstrom (1994). *Perilaku Dalam Organisasi*. Alih Bahasa: Agus Dharma. Jilid satu. Jakarta: Erlangga.
- Indrasari, M. (2017) *Kepuasan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Lim, V.K., & Chen, D.J. (2012). *Cyberloafing at workplace: gain or drain on work?. Behavior & information Technology*. 31 (4), 343-345.
- Lim, V.K.G. (2002). *The IT Way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing, and organizational justice. Journal of Organizational Behavior*, 23,(7), 675-694.
- Martono, N. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Misbahudin, & Hasan, I. (2013). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moordiningsih, W.D.P., dan Hertinjung, WS. 2010 Model Pengaruh Atmosfer Akademik Psikologis Terhadap Performansi Tim Belajar Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Penelitian Humaniora*, Vol. 11, No. 2, hal. 111-124.
- Oktapiansyah., H. (2018). "Hubungan antara Stres Kerja dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Karyawan Bank" Yogyakarta, Skripsi.
- Ozler, D. E., & Polat, G. (2012). *Cyberloafing Phenomenon in Organizations: Determinants And Impacts. International Journal of e-Business and eGovernment Studies*, 4(2), 1-15.
- Periantalo, J. (2015). *Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Putri, S.,V.,Y., & Sokang, A., Y. Gambaran Cyberslacking Pada Mahasiswa. (2017). Prosiding Konferensi Nasional Peneliti Muda Psikologi Indonesia. 2(1), 9-17.
- Rahayuningsih T. (2017). Perilaku *Cyberloafing* Ditinjau dari Kecerdasan Adversitas dan Komitmen Kerja. *Jurnal Psikologi*, 1(1), 49-53.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Stringer. Robert. 2002. *Leadership and Organizational Climate Upper Saddle River. New Jersey: Printice Hall*.
- Thatcher, A., Fridjhon, P., and Cockcroft, K. 2007. *The relationship between lecture attendance and academic performance in an undergraduate psychology class. South African Journal of Psychology*, Vol: 37, issue: 3, pp.656–660
- Varol, F., & Yildirim, E. (2017). *Cyberloafing in higher education: reasons and suggestions from students' perspectives. Journal of science and business*. 24, 129-142.
- Wijono, Sutarto, 2002, Hubungan Antara Karakteristik Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Supervisor Pasaraya Semarang. *Jurnal Psikologi*, Maret, Vol.9 No. 1.
- Yulian, A.,& Siti Z. (2018). *EFFECT OF ORGANIZATION CLIMATE ON CYBERLOAFING BEHAVIOR IN EMPLOYEES OF PT X*.
- Yusuf, T. 2010. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PDAM Kota Balikpapan. *Disertasi, Program Doktor. Tidak diterbitkan*, Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.



LAMPIRAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarrakatuh

Saya Muhammad Attur Yafis, mahasiswa Program Studi Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh, saat ini saya sedang melakukan penelitian guna menyelesaikan tugas akhir Pendidikan Sarjana (S1). Untuk itu saya memohon bantuan kepada bapak/ibu untuk berpartisipasi dalam penelitian saya dengan mengisi kuesioner berikut :

1. Kuesioner ini ditujukan kepada karyawan PDAM Tirta Daroy.
2. Tidak ada jawaban benar atau salah dalam kuesioner ini, sehingga bapak/ibu diharapkan mengisi jawaban sesuai dengan yang sedang dirasakan saat ini atau yang pernah dialami dengan sejujur-jujurnya.
3. Data dan informasi yang telah diberikan akan digunakan untuk kepentingan penelitian dan dijamin kerahasiaannya.

Atas kesediaan dan partisipasinya saya ucapkan terimakasih

Hormat Peneliti

Muhammad Attur Yafis

Identitas responpen

Nama/inisial :

Umur :

Masa bekerja :

Jenis kelamin :

Mohon untuk memberikan tanda \surd (ceklis) pada setiap pernyataan bapak/ibu pilih

Keterangan pengisian

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya sangat sadar pekerjaan saya sangat terstruktur				
2	Saya tidak mengetahui tujuan dari pekerjaan saya				
3	Saya sangat bertanggung jawab dengan pekerjaan saya				
4	Saya tidak mengetahui nilai-nilai yang terdapat di pekerjaan saya				
5	Saya mampu berkontribusi dengan baik untuk perusahaan saya				

6	Saya tidak menyadari pekerjaan saya diawasi oleh atasan saya				
7	Saya merasa pimpinan tidak membimbing saya dalam menjalankan tugas				
8	Saya tidak mendapat apresiasi dari atasan saya ketika menjalankan tugas saya dengan baik				
9	Saya merasa penghargaan yang diberikan oleh atasan merupakan peluang untuk saya agar terus berkembang dalam bekerja				
10	Saya merasa suasana yang tidak baik untuk saya di kantor saya				
11	Saya merasa rekan kerja sangat ramah dengan saya				
12	Saya merasa tidak dapat bersahabat dengan baik dengan rekan kerja diluar jam kerja di kantor				
13	Saya merasa atasan memberikan dukungan bagi saya dalam bekerja				
14	Saya merasa atasan tidak memberikan pertolongan bagi saya dalam menjalankan tugas				
15	Saya merasa adanya rasa saling tolong menolong antara sesama rekan kerja				
16	Saya merasa pekerjaan saya bukan sebuah kebanggaan bagi saya				
17	Saya merasa setia dengan pekerjaan saya				
18	Saya merasa tidak harus menyelesaikan tugas dengan baik				
19	Saya siap menggantikan tugas atasan ketika dibutuhkan				
20	Saya tidak menyadari pekerjaan saya sangat terstruktur				
21	Saya mengetahui tujuan dari pekerjaan saya				
22	Saya tidak mengetahui tingkat tanggung jawab yang terdapat di pekerjaan saya				
23	Saya mengetahui nilai yang terdapat di pekerjaan				
24	Saya tidak berkontribusi dengan baik untuk perusahaan saya				
25	Saya menyadari pekerjaan saya diawasi oleh atasan saya				
26	Saya tidak merasa adanya bimbingan dari atasan untuk saya dalam menjalankan tugas				
27	Saya mendapat apresiasi dari atasan saya ketika menjalankan tugas dengan baik				
28	Saya tidak merasa penghargaan yang di berikan atasan untuk membuat saya lebih berkembang dalam bekerja				
29	Saya merasakan suasana yang baik di kantor saya				
30	Saya merasa rekan kerja tidak ramah dengan saya				
31	Saya merasa dapat bersahabat dengan baik dengan rekan kerja diluar jam kerja di kantor				
32	Saya tidak merasa adanya dukungan bagi saya dari atasan dalam bekerja				

33	Saya merasa atasan memberikan pertolongan bagi saya dalam menjalankan tugas saya				
34	Saya merasa tidak adanya rasa saling tolong menolong antara rekan kerja				
35	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya saat ini				
36	Saya merasa tidak setia dengan pekerjaan saya saat ini				
37	Saya merasa harus menyelesaikan tugas dengan baik				
38	Saya tidak siap diberikan tugas diluar tugas pokok saya				
39	Saya sangat sadar pekerjaan saya sangat penuh dengan peraturan				
40	Saya tidak menyadari pekerjaan saya sangat penuh dengan peraturan				

Mohon untuk memberikan tanda √ (ceklis) pada setiap pernyataan bapak/ibu pilih

Keterangan pengisian

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya mengunjungi situs berita ketika jam kerja				
2	Saya tidak pernah mengirim chat ke keluarga saya ketika jam kerja				
3	Saya membuka media sosial ketika jam kerja				
4	Saya tidak pernah mendownload film saat jam kerja				
5	Saya membaca berita olahraga saat jam kerja				
6	Saya tidak pernah mencari lowongan pekerjaan di media sosial saat jam kerja				
7	Saya berbelanja kebutuhan pribadi saya di online shop ketika jam kerja				
8	Saya tidak pernah bermain game online saat jam kerja				
9	Saat menerima chat dari keluarga saya selama jam kantor				
10	Saat bekerja saya tidak pernah mengirim chat diluar urusan pekerjaan saya				
11	Saya mengirim chat ke keluarga saya ketika bekerja				

12	Saya tidak pernah mengunjungi situs berita ketika jam kerja				
13	Saya mendownload film ketika jam kerja				
14	Saya tidak pernah membuka media sosial saat jam kerja				
15	Saya mencari lowongan pekerjaan di media sosial saat jam kerja				
16	Saya tidak pernah membaca berita tentang olahraga saat jam kerja				
17	Saya bermain game saat jam kerja				
18	Saya tidak pernah berbelanja kebutuhan pribadi saya di online shop ketika jam kerja				
19	Saya mengirim chat kepada teman saya diluar keperluan saya dalam bekerja				
20	Saya tidak pernah menerima chat dari keluarga saya selama jam kantor				
21	Saya membalas chat dari teman saya yang tidak berhubungan dengan urusan pekerjaan				
22	Saya tidak pernah mendownload musik saat jam kerja				
23	Saya menonton video tentang olahraga ketika jam kerja				
24	Saya tidak pernah membalas chat dari teman saya yang tidak ada kaitan dengan pekerjaan saya ketika jam kantor				
25	Saya mendownload film saat jam kerja				
26	Saya tidak pernah merespon hp saya ketika ada notifikasi masuk				
27	Saya merasa fasilitas kantor seperti wifi sangat berguna untuk keperluan chat saya				
28	Saya tidak pernah menonton video tentang olahraga ketika jam kerja				
29	Saya sering mengecek hp saya ketika ada pesan masuk				
30	Saya tidak pernah merasa fasilitas kantor lebih baik digunakan untuk keperluan pekerjaan saja				

46 nz	35	13 tal pr	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	1	1	3	3	1	2	2	1	2	4	1	3	2	3	3	2	2	4	2					
47 adl	24	1 tah pr	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2				
48 wnd	24	1 tah pr	3	3	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3			
49 na	29	2 tah pr	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
50 ndl	25	2 tah pr	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3				
51 t. wildan	40	15 tal k	4	2	4	2	4	1	4	2	4	1	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	1	2	2	1	4	1	2	3	1	4	1	1	2	3	3	4	4	1	2	
52 sumiati	37	10 tal pr	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
53 nurhasanah	34	7 tah pr	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
54 sultah hafidzi	29	2 tah lk	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
55 sulaiman m.y	34	6 tah lk	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
56 maulidar	29	4 tah pr	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	1	3	3
57 hamdani	28	4 tah lk	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2		
58 fitri ramadha	26	8 bul pr	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	
59 dheaz	26	1 tah pr	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	
60 wen arrani	27	3 tah lk	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
61 ash	45	4 tah pr	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	3	2	3	3	2	3	3	1	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	
62 asl	40	13 tal pr	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1
63 dhl	24	9 Bul pr	3	3	3	3	3	4	1	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	
64 ns	39	13 tal pr	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
65 sarifuddin	34	18 tal lk	3	3	4	2	3	2	3	2	1	3	2	2	2	3	2	2	3	4	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
66 cut siti	29	5 tah pr	3	3	4	2	3	3	2	2	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	4	3	1	1	3	2
67 rf	35	10 tal pr	3	3	4	2	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	4	3	4	3	4	2	
68 ab	39	17 tal lk	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	2	1	4	2	3	3	3	3	1	2	2	3	2	2	2	1	1	3	1	3	3	
69 rp	47	15 tal lk	4	3	4	2	3	1	3	2	2	3	3	1	3	2	4	3	2	3	1	1	4	2	3	3	3	2	4	3	2	4	2	3	2	4	3	2	4	3	3	3	
70 fs	49	20 tal lk	3	4	4	2	3	2	3	3	1	1	3	1	3	3	2	3	1	4	2	2	3	3	3	2	2	2	3	4	2	2	3	1	2	2	4	1	3	3	3		
71 mk	50	20 tal lk	3	3	3	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	2	3	1	2	3	4	3	4	4	4	3	3		
72 irwansyah	32	7 tah lk	3	3	3	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	2	4	3	2	1	2	1	1	2	2	3		
73 zainal abidin	43	16 tal lk	3	4	3	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	1	2	3	4	4	3	4	3	3		
74 prf	23	4 bul pr	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
75 cut anaiya	26	2 tah pr	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
76 rd	30	4 tah pr	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
77 ajm	50	24 tal pr	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	1	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	
78 rj	35	7 tah pr	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	1	2	3	2	
79 ez	27	1 tah pr	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
80 nd	39	12 tal lk	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
81 ar	39	17 tal lk	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	4	1	2	3	2	2	2	4	2	2	3	3	3	
82 ly	34	10 tal pr	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	2	2	4	1	2	3	2	2	3	1	2	2	3	1	2	4	3	3	3	3	3	
83 rt	35	10 tal lk	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2	4	3	1	4	2	2	3	2	2	2	4	2	2	3	4	4	3	3	3	
84 vera	32	9 tah pr	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	4	3	2	4	3	2	4	1	3	3	2	4	3	3	2	4	3	2	4	3	3	4	3	
85 bd	37	17 tal lk	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2	3	3	1	4	2	2	3	1	2	2	3	1	2	4	4	4	2	2	2	3	3
86 ah	38	15 tal lk	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	2	2	3	3	1	4	2	2	3	1	2	2	3	1	2	4	4	4	3	3	3	
87 khairun r	30	7 tah lk	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
88 mu	32	8 tah pr	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	
89 mf	29	9 tah lk	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4		
90 LL	37	15 tal lk	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	4	2	2	2	1	2	1	2

136 supardi	37	10 tal ik	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	4	2	3	3	4	3	4	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	3	2	2	2	1	2	1	4	4	
137 jihan	29	4 tahi pr	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	3	2	3	3	2	3	3	1	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	
138 sn	29	4 tahi pr	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	
139 farah	23	1 tahi pr	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	
140 ww	35	10 tal ik	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2	4	3	1	4	2	2	3	2	2	2	4	2	2	3	4	4	3	3	3	
141 zia	25	3 tahi ik	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	2	3	3	1	4	1	2	2	2	2	2	3	2	2
142 khairunnisak	29	5 tahi pr	3	3	4	2	3	3	2	2	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	4	3	1	1	3	2



61 ash	45	4 tahun	pr	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	
62 asi	40	13 tahun	pr	1	1	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	
63 dhl	24	9 Bulan	pr	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	1	4	1	3	2	3	1	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	4	
64 ns	39	13 tahun	pr	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
65 sarifuddin	34	18 tahun	lk	3	3	3	2	3	3	3	1	4	2	4	3	2	3	1	3	3	2	3	3	4	2	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	
66 cut siti	29	5 tahun	pr	3	3	3	2	3	3	4	1	3	1	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	4	2	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	
67 rf	35	10 tahun	pr	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	2	3	2	2	3	1	3	2	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	
68 ab	39	17 tahun	lk	3	3	3	2	3	3	3	1	4	2	4	3	2	3	1	3	3	2	3	3	1	2	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	
69 rp	47	15 tahun	lk	4	3	3	2	4	3	3	1	3	2	4	3	2	3	1	3	3	1	3	2	2	2	2	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	
70 fs	49	20 tahun	lk	3	1	4	3	3	2	4	4	3	2	3	2	4	3	2	3	1	3	4	2	3	3	3	2	2	2	4	3	4	3	4	3	4	
71 mk	50	20 tahun	lk	3	4	3	1	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	3	2	3	1	2	3	4	3	4	4	4	4	4	
72 lrwansyah	32	7 tahun	lk	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	1	2	3	4	3	4	3	4	4	4	
73 zainal abid	43	16 tahun	lk	3	3	3	1	2	1	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	1	2	3	4	3	4	4	4	4	4	
74 prf	23	4 bulan	pr	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	
75 cut anaiya	26	2 tahun	pr	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
76 rd	30	4 tahun	pr	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
77 ajm	50	24 tahun	pr	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
78 rj	35	7 tahun	pr	4	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	1	1	4	3	2	3	3	2	2	4	1	1	1
79 ez	27	1 tahun	pr	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
80 nd	39	12 tahun	lk	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	1	3	3	3	1	2	4	3	3	1	2	2	
81 ar	39	17 tahun	lk	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	4	3	4	4	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	3	3	1	3	1
82 ly	34	10 tahun	pr	3	4	3	1	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	1	4	1	3	1	3	1	3
83 rt	35	10 tahun	lk	2	1	2	2	3	3	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	4	1	3	3	3	3	3	3
84 vera	32	9 tahun	pr	2	2	2	1	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	4	1	3	3	3	3	3
85 bd	37	17 tahun	lk	3	3	1	2	4	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	4	2	3	4	2	3	1	2	2	1	3	2	1	2	3	3	4	4
86 ah	38	15 tahun	lk	4	3	2	2	3	2	2	3	4	4	3	3	2	2	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4
87 khairun r	30	7 tahun	lk	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
88 mu	32	8 tahun	pr	3	3	4	3	4	3	3	4	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	4	2	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3
89 mf	29	9 tahun	lk	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
90 ll	37	15 tahun	lk	3	3	3	3	4	3	3	4	1	2	3	2	2	2	4	2	2	4	3	2	2	4	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3
91 pk	39	13 tahun	pr	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
92 v	33	6 tahun	pr	3	3	3	3	4	3	3	1	4	2	3	2	3	1	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	1	3	3	3	3	3
93 lt	31	7 tahun	lk	3	3	3	3	4	3	3	4	1	2	3	2	1	2	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2
94 qamarul a	27	4 tahun	lk	3	4	3	4	4	3	3	3	3	1	2	4	2	3	2	4	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3
95 raja sapor	28	5 tahun	lk	4	3	4	3	3	3	3	3	3	1	2	4	2	3	1	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
96 hw	39	10 tahun	pr	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3
97 bbs	33	8 tahun	lk	3	3	3	3	4	3	3	4	1	2	3	2	1	2	4	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3
98 ka	27	2 tahun	pr	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	1	3	4	3	4	3	
99 erlina	31	5 tahun	pr	3	3	2	3	3	1	2	3	4	3	3	2	4	1	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	1	1	3	1	4	3	3	3	3	3
100 mh	36	10 tahun	lk	4	3	3	3	3	1	2	2	4	3	3	4	4	2	3	2	2	3	3	3	4	4	4	1	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4
101 hk	30	7 tahun	lk	3	4	4	3	1	2	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3
102 abdullah	46	17 tahun	lk	3	3	3	3	4	3	2	3	4	2	3	3	2	4	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	2	1	3	3	3	3	3
103 hamdani	45	17 tahun	lk	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	4	3	2	3	3	2	3	3	1	3	4	3	4	3	4	3	3
104 cnr	38	17 tahun	pr	3	3	3	3	4	3	3	4	1	2	3	2	1	2	4	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3
105 jubran	33	11 tahun	lk	3	3	3	3	4	3	3	4	1	2	3	2	3	1	3	3	1	4	2	2	3	2	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3
106 zakiah	23	1 tahun	pr	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
107 cnt	30	10 tahun	pr	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
108 mu'in	55	35 tahun	lk	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
109 s. fuadi	45	18 tahun	lk	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	1	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4
110 nasir budi	45	18 tahun	lk	3	3	3	1	2	1	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	1	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4
111 kh	29	6 tahun	lk	4	3	3	3	3	1	2	3	2	1	3	2	2	3	1	3	3	3	3	2	1	2	3	4	3	2	4	4	2	4	3	4	3	4
112 reza	26	11 bulan	lk	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	1	2	3	1	2	3	4	3	4	4	4	4
113 gf	26	11 bulan	lk																																		

126 fatimah	34	14 tahun	pr	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	4		
127 baruna	31	9 tahun	pr	3	3	3	3	4	3	3	4	1	2	3	2	1	2	4	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	4	3	
128 dahlan	30	10 tahun	lk	3	3	3	3	3	3	1	3	2	4	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2		
129 nk	28	4 tahun	pr	3	3	3	3	4	3	3	4	1	2	3	2	1	2	4	2	2	4	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3		
130 rozah	51	20 tahun	pr	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	1	3		
131 azwar	42	15 tahun	lk	3	3	3	1	2	1	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	1	1	2	3	2	4	3	2	1	2	1	2	4	
132 sulaiman	41	15 tahun	lk	3	3	3	3	4	2	2	2	4	3	3	3	4	2	3	2	3	2	2	2	2	1	1	4	2	4	3	2	1		
133 ma	50	20 tahun	lk	3	3	3	3	4	2	2	1	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	4	2	4	3	2	1
134 junaidi	42	12 tahun	lk	3	3	3	3	4	2	2	2	4	3	4	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	1	4	2	2	3	4	3	4	3	
135 st	34	10 tahun	pr	3	3	3	3	4	2	2	2	4	3	4	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	1	4	2	2	3	3	2	3	3	
136 supardi	37	10 tahun	lk	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	1	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	1	4	3	
137 jihan	29	4 tahun	pr	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2
138 sn	29	4 tahun	pr	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3
139 farah	23	1 tahun	pr	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	
140 ww	35	10 tahun	lk	2	1	2	2	3	3	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	4	1	3	3	
141 zia	25	3 tahun	lk	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
142 khairunni	29	5 tahun	pr	3	3	3	2	3	3	4	1	3	1	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	1	3	4	3	3	3



RELIABILITY

```
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006  
VAR00007 VAR00008 VAR00009
```

```
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016  
VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020
```

```
VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027  
VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031
```

```
VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038  
VAR00039 VAR00040
```

```
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA
```

```
/STATISTICS=SCALE
```

```
/SUMMARY=TOTAL.
```

uji daya beda item & reliabilitas iklim organisasi thp 1

Notes

Output Created		05-JUL-2022 20:02:11
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax

RELIABILITY

```
/VARIABLES=VAR00001  
VAR00002 VAR00003  
VAR00004 VAR00005  
VAR00006 VAR00007  
VAR00008 VAR00009  
  
VAR00010 VAR00011  
VAR00012 VAR00013  
VAR00014 VAR00015  
VAR00016 VAR00017  
VAR00018 VAR00019  
VAR00020  
  
VAR00021 VAR00022  
VAR00023 VAR00024  
VAR00025 VAR00026  
VAR00027 VAR00028  
VAR00029 VAR00030  
VAR00031  
  
VAR00032 VAR00033  
VAR00034 VAR00035  
VAR00036 VAR00037  
VAR00038 VAR00039  
VAR00040  
  
/SCALE('ALL VARIABLES')  
ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=SCALE  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Resources

Processor Time

00:00:00.05

Elapsed Time

00:00:00.06

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	59	98.3
	Excluded ^a	1	1.7
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.947	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	106.6780	269.670	.367	.947
VAR00002	106.6949	269.664	.489	.946
VAR00003	106.5763	267.248	.411	.946
VAR00004	106.7797	268.520	.420	.946
VAR00005	106.5593	264.871	.528	.946
VAR00006	106.8305	266.350	.413	.946

VAR00007	106.8475	270.580	.187	.948
VAR00008	106.6949	268.492	.349	.947
VAR00009	106.6102	264.794	.448	.946
VAR00010	106.7119	269.588	.254	.947
VAR00011	106.8814	259.555	.750	.944
VAR00012	107.1017	253.610	.735	.944
VAR00013	106.7458	267.400	.485	.946
VAR00014	106.8475	260.269	.584	.945
VAR00015	106.8475	257.476	.748	.944
VAR00016	106.9153	260.803	.597	.945
VAR00017	106.7966	262.199	.638	.945
VAR00018	107.0169	261.258	.670	.945
VAR00019	106.7797	258.278	.724	.944
VAR00020	107.0678	262.616	.619	.945
VAR00021	106.8983	258.645	.616	.945
VAR00022	106.9322	258.995	.649	.945
VAR00023	106.9661	257.275	.735	.944
VAR00024	107.2034	256.510	.659	.945
VAR00025	107.1017	253.127	.691	.944
VAR00026	107.1356	262.188	.519	.946
VAR00027	107.1864	255.672	.643	.945
VAR00028	107.1356	264.016	.458	.946
VAR00029	107.1695	255.247	.644	.945
VAR00030	107.0678	261.547	.593	.945
VAR00031	106.8644	258.947	.539	.946
VAR00032	107.1864	260.327	.640	.945

VAR00033	107.1017	262.024	.495	.946
VAR00034	107.0847	260.596	.485	.946
VAR00035	107.0678	256.478	.634	.945
VAR00036	107.0000	261.207	.509	.946
VAR00037	107.0169	262.189	.514	.946
VAR00038	107.1186	269.003	.266	.947
VAR00039	107.1525	261.649	.494	.946
VAR00040	107.0678	265.961	.428	.946

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
109.6780	275.360	16.59398	40

RELIABILITY

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006
VAR00008 VAR00009 VAR00011

VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018
VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022

VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029
VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033

VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00039 VAR00040

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

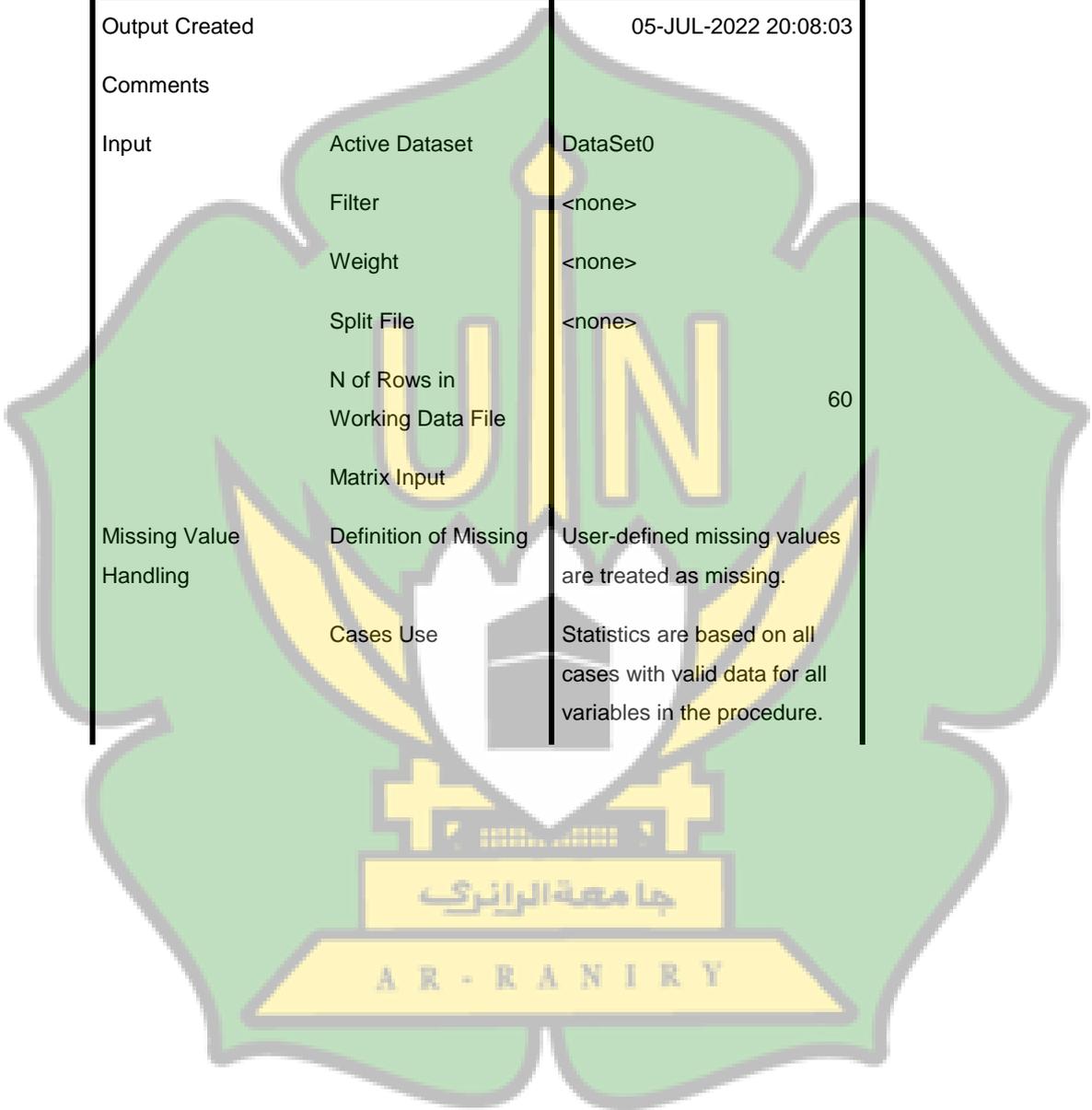
/STATISTICS=SCALE

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Notes

Output Created		05-JUL-2022 20:08:03
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Use	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.



Syntax

RELIABILITY

```
/VARIABLES=VAR00001  
VAR00002 VAR00003  
VAR00004 VAR00005  
VAR00006 VAR00008  
VAR00009 VAR00011  
  
VAR00012 VAR00013  
VAR00014 VAR00015  
VAR00016 VAR00017  
VAR00018 VAR00019  
VAR00020 VAR00021  
VAR00022  
  
VAR00023 VAR00024  
VAR00025 VAR00026  
VAR00027 VAR00028  
VAR00029 VAR00030  
VAR00031 VAR00032  
VAR00033  
  
VAR00034 VAR00035  
VAR00036 VAR00037  
VAR00039 VAR00040  
  
/SCALE('ALL VARIABLES')  
ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=SCALE  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Resources

Processor Time

00:00:00.02

Elapsed Time

00:00:00.02

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	59	98.3
	Excluded ^a	1	1.7
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.949	37

Item-Total Statistics

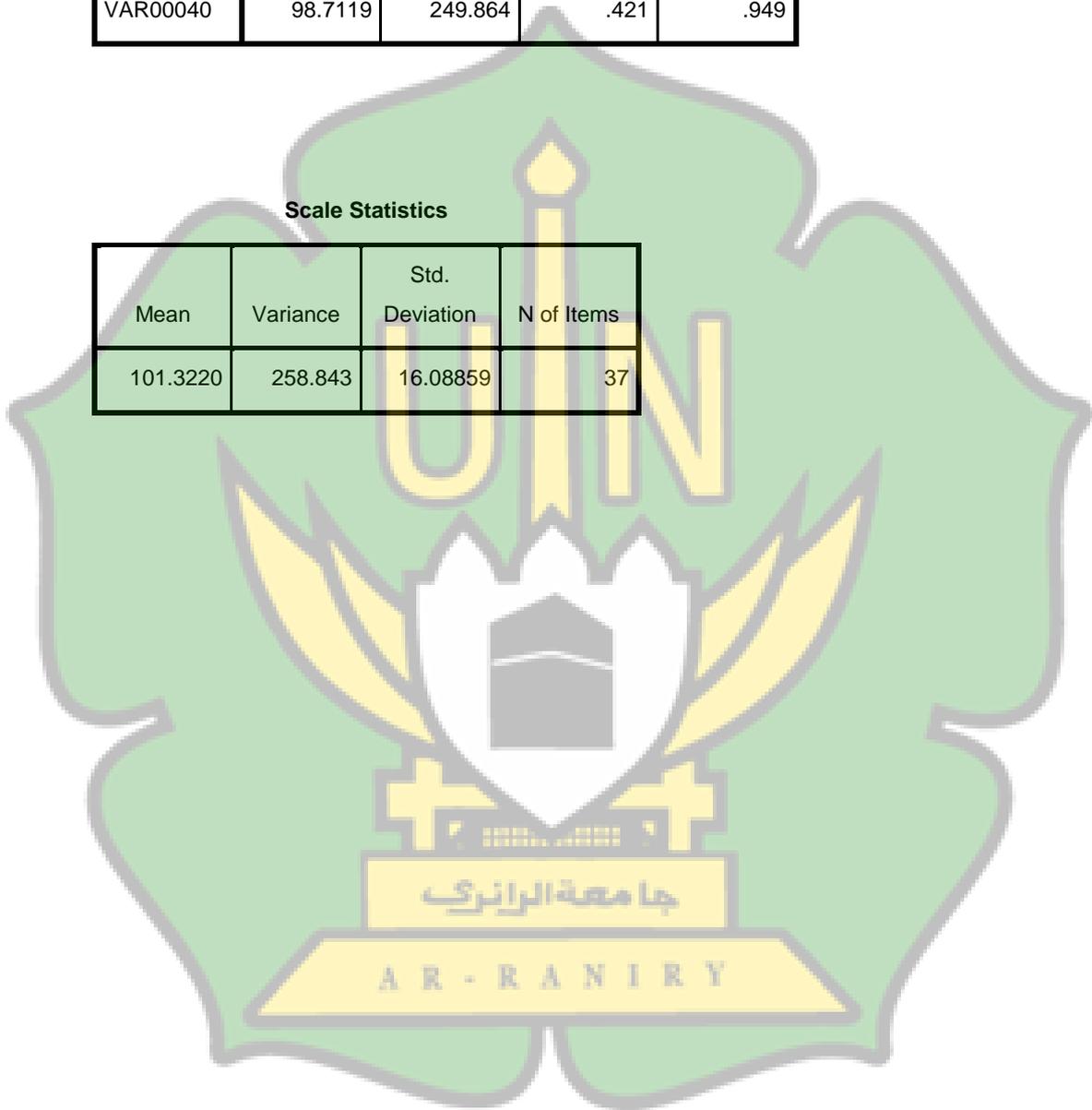
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	98.3220	253.670	.343	.949
VAR00002	98.3390	253.469	.475	.949
VAR00003	98.2203	251.313	.393	.949
VAR00004	98.4237	252.524	.399	.949
VAR00005	98.2034	248.820	.520	.948
VAR00006	98.4746	250.702	.383	.949
VAR00008	98.3390	252.711	.319	.949

VAR00009	98.2542	249.055	.427	.949
VAR00011	98.5254	243.495	.751	.947
VAR00012	98.7458	237.331	.752	.946
VAR00013	98.3898	251.449	.464	.949
VAR00014	98.4915	244.254	.582	.948
VAR00015	98.4915	241.358	.755	.946
VAR00016	98.5593	244.699	.598	.948
VAR00017	98.4407	246.216	.631	.947
VAR00018	98.6610	245.021	.678	.947
VAR00019	98.4237	242.214	.728	.947
VAR00020	98.7119	246.622	.612	.948
VAR00021	98.5424	242.390	.626	.947
VAR00022	98.5763	242.731	.659	.947
VAR00023	98.6102	241.276	.736	.947
VAR00024	98.8475	240.235	.672	.947
VAR00025	98.7458	236.917	.704	.947
VAR00026	98.7797	245.830	.529	.948
VAR00027	98.8305	239.419	.655	.947
VAR00028	98.7797	247.726	.463	.949
VAR00029	98.8136	238.844	.661	.947
VAR00030	98.7119	245.347	.597	.948
VAR00031	98.5085	242.737	.546	.948
VAR00032	98.8305	244.143	.646	.947
VAR00033	98.7458	245.917	.495	.948
VAR00034	98.7288	244.236	.495	.949
VAR00035	98.7119	240.278	.643	.947

VAR00036	98.6441	244.957	.516	.948
VAR00037	98.6610	245.883	.522	.948
VAR00039	98.7966	245.648	.489	.948
VAR00040	98.7119	249.864	.421	.949

Scale Statistics

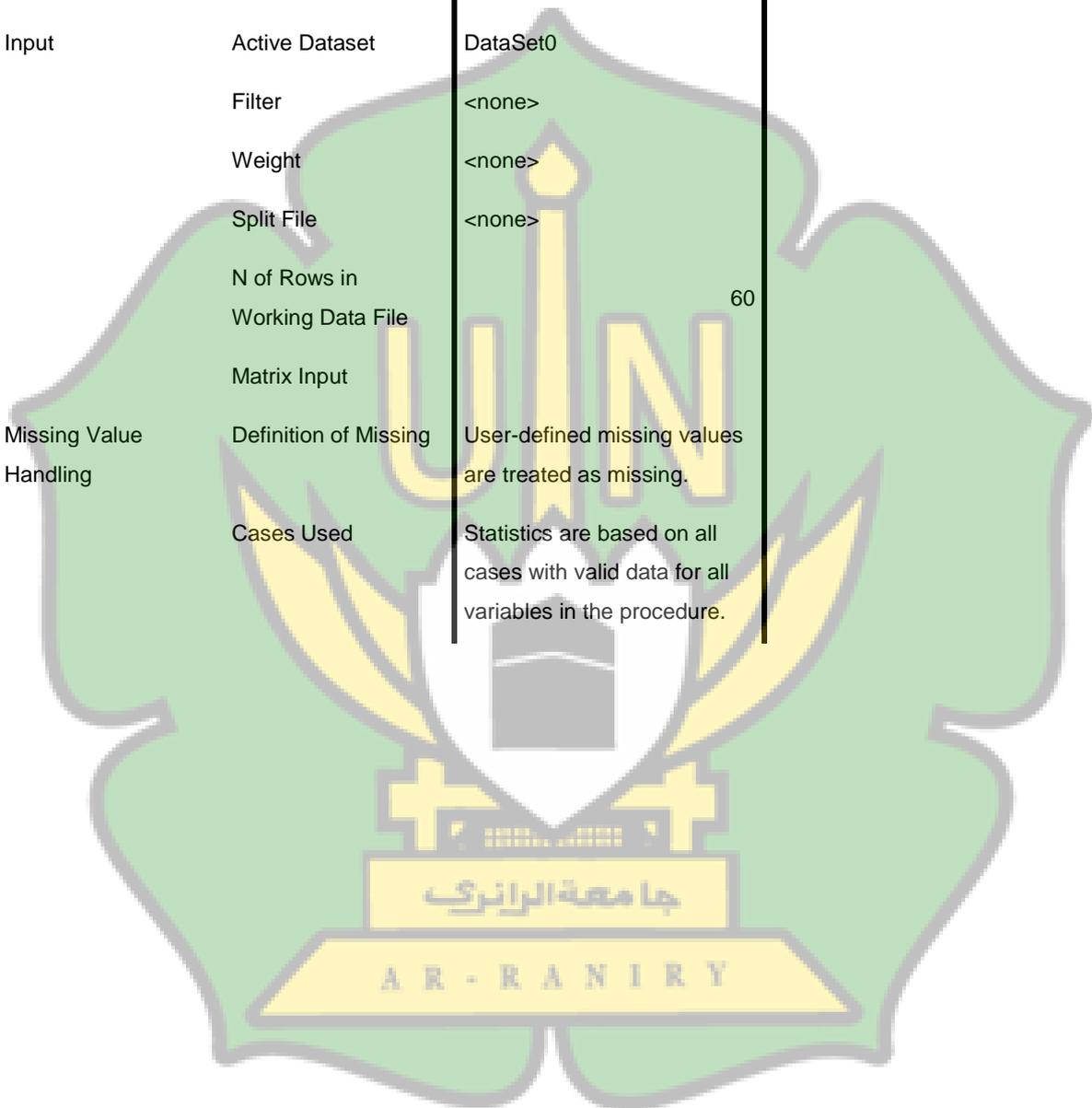
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
101.3220	258.843	16.08859	37



uji daya beda aitem dan reliabilitas cyberloafing tahap 1

Notes

Output Created		05-JUL-2022 19:36:08
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.



Syntax

RELIABILITY

```
/VARIABLES=VAR00001  
VAR00002 VAR00003  
VAR00004 VAR00005  
VAR00006 VAR00007  
VAR00008 VAR00009  
  
VAR00010 VAR00011  
VAR00012 VAR00013  
VAR00014 VAR00015  
VAR00016 VAR00017  
VAR00018 VAR00019  
VAR00020  
  
VAR00021 VAR00022  
VAR00023 VAR00024  
VAR00025 VAR00026  
VAR00027 VAR00028  
VAR00029 VAR00030
```

```
/SCALE('ALL VARIABLES')  
ALL  
  
/MODEL=ALPHA  
  
/STATISTICS=SCALE  
  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Resources

Processor Time

00:00:00.00

Elapsed Time

00:00:00.00

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	80.2833	91.630	.387	.868
VAR00002	80.3500	90.706	.430	.867
VAR00003	80.4333	89.945	.380	.867
VAR00004	80.5000	90.661	.334	.868
VAR00005	80.2667	90.673	.218	.872
VAR00006	80.4667	93.880	.044	.875
VAR00007	80.5500	88.014	.554	.864
VAR00008	80.2333	91.606	.179	.873
VAR00009	80.7167	86.173	.463	.865
VAR00010	80.5000	92.017	.181	.872
VAR00011	80.3167	87.000	.601	.862
VAR00012	80.6333	90.338	.306	.869
VAR00013	80.8333	85.768	.447	.866
VAR00014	80.6500	85.282	.658	.860
VAR00015	80.4500	86.964	.401	.867
VAR00016	80.5167	88.152	.463	.865
VAR00017	80.6500	84.164	.607	.861

VAR00018	80.4500	88.252	.410	.867
VAR00019	80.3833	83.935	.688	.859
VAR00020	80.4167	89.705	.456	.866
VAR00021	80.4333	89.809	.466	.866
VAR00022	80.4833	90.525	.427	.867
VAR00023	80.3500	87.791	.538	.864
VAR00024	80.5000	89.610	.355	.868
VAR00025	80.6333	86.236	.587	.862
VAR00026	80.5667	91.538	.258	.870
VAR00027	80.5167	90.966	.178	.874
VAR00028	80.4667	88.897	.507	.865
VAR00029	80.2833	88.139	.482	.865
VAR00030	80.4167	92.010	.220	.871

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
83.2500	94.835	9.73831	30

RELIABILITY

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00007 VAR00009 VAR00011
VAR00012 VAR00013

VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022
VAR00023 VAR00024

VAR00025 VAR00028 VAR00029

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

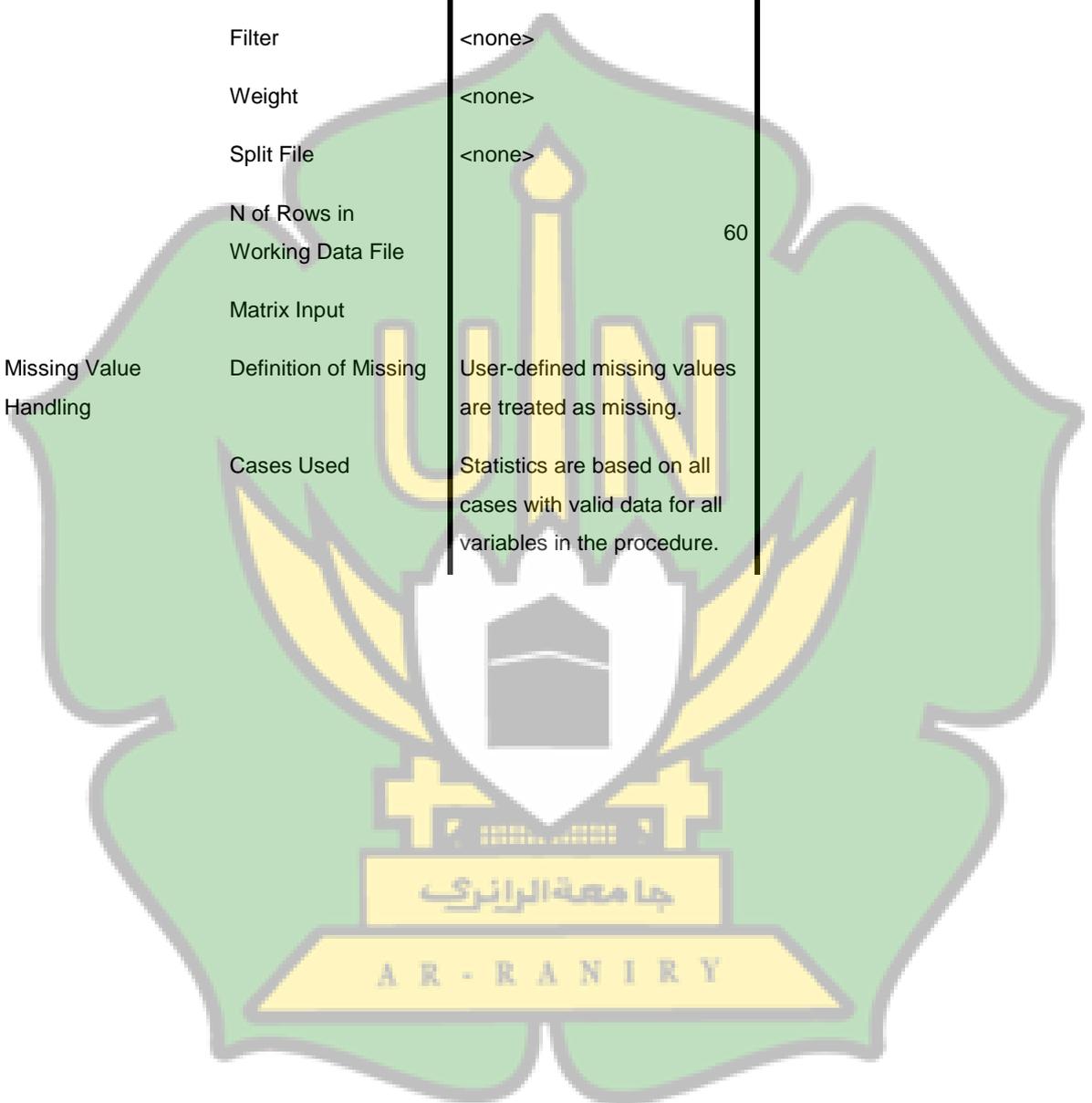
/STATISTICS=SCALE

/SUMMARY=TOTAL.

uji daya beda aitem dan reliabilitas cyberloafing tahap 2

Notes

Output Created	05-JUL-2022 19:49:22	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.



Syntax	<pre> RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00007 VAR00009 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00028 VAR00029 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL. </pre>	
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	23

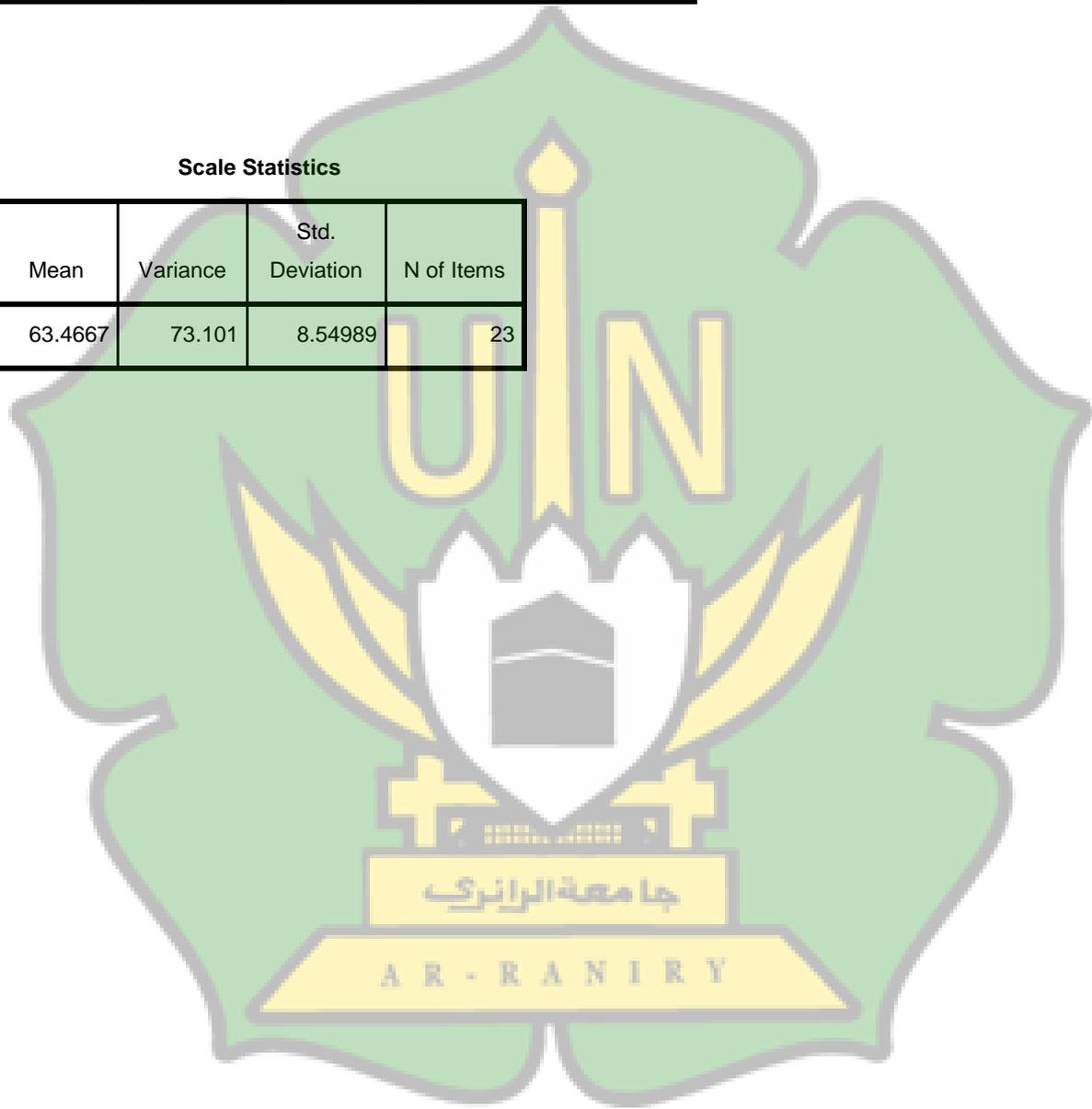
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	60.5000	70.186	.399	.881
VAR00002	60.5667	69.470	.428	.880
VAR00003	60.6500	68.638	.394	.880
VAR00004	60.7167	69.325	.342	.882
VAR00007	60.7667	67.368	.527	.877
VAR00009	60.9333	65.894	.431	.880
VAR00011	60.5333	66.219	.600	.875
VAR00012	60.8500	68.774	.336	.882
VAR00013	61.0500	65.201	.439	.881
VAR00014	60.8667	64.592	.668	.873
VAR00015	60.6667	66.429	.380	.883
VAR00016	60.7333	67.250	.459	.879
VAR00017	60.8667	64.016	.585	.875
VAR00018	60.6667	67.277	.410	.880
VAR00019	60.6000	63.634	.680	.872
VAR00020	60.6333	68.609	.453	.879
VAR00021	60.6500	68.570	.477	.879
VAR00022	60.7000	69.129	.448	.879

VAR00023	60.5667	67.233	.505	.878
VAR00024	60.7167	68.512	.351	.882
VAR00025	60.8500	65.486	.591	.875
VAR00028	60.6833	67.678	.528	.877
VAR00029	60.5000	66.966	.503	.878

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
63.4667	73.101	8.54989	23



NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=X Y

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes

Output Created	05-JUL-2022 23:54:20	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	142
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=X Y /MISSING ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.30
	Number of Cases Allowed ^a	629145

a. Based on availability of workspace memory.

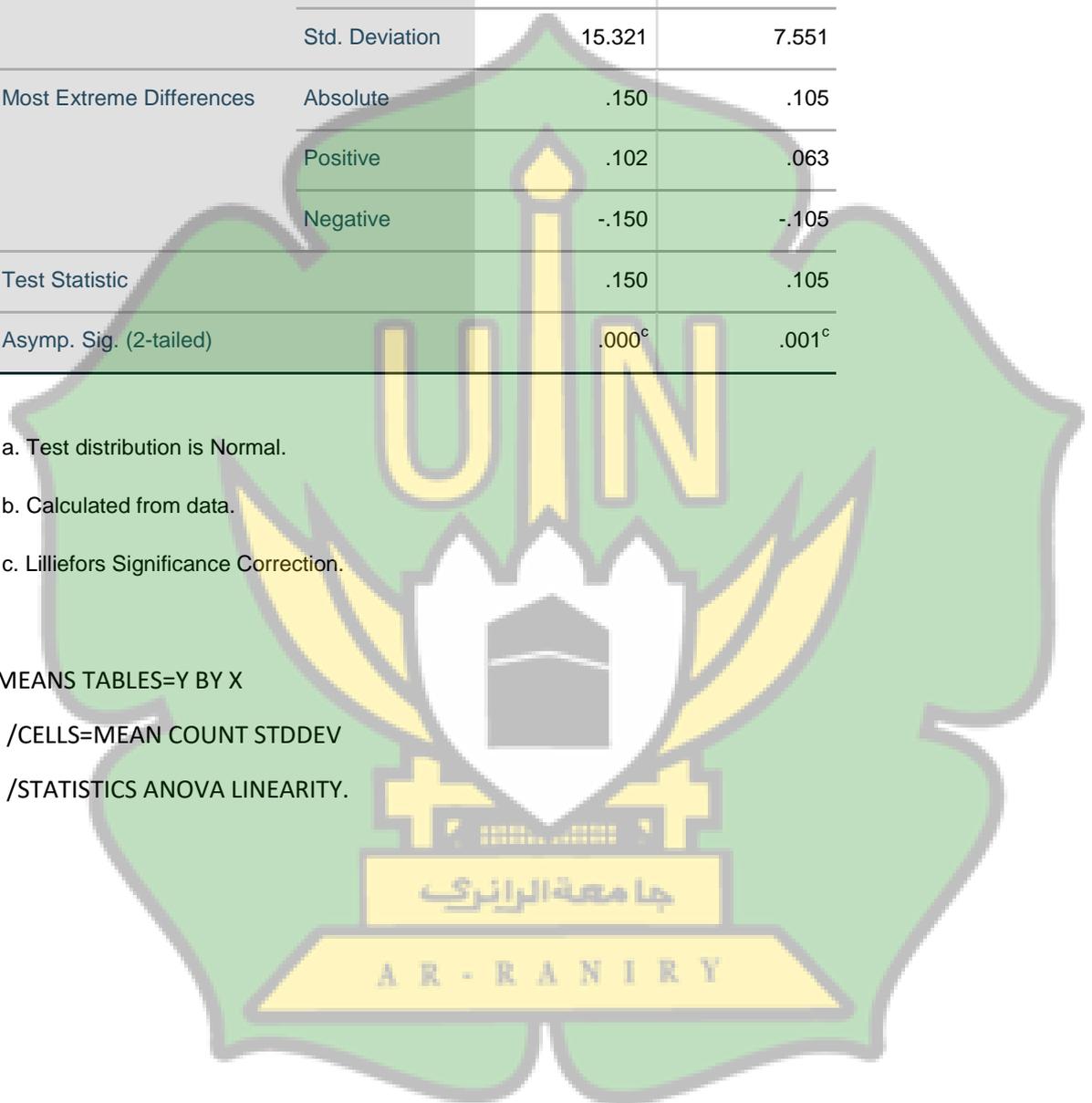
[DataSet0]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Iklm Organisasi	Cyber Loafing
N		142	142
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	100.20	63.23
	Std. Deviation	15.321	7.551
Most Extreme Differences	Absolute	.150	.105
	Positive	.102	.063
	Negative	-.150	-.105
Test Statistic		.150	.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	.001 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

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



Means

Notes

Output Created	05-JUL-2022 23:55:13	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	142
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax	<pre>MEANS TABLES=Y BY X /CELLS=MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.</pre>	
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.01

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Cyber Loafing * Iklim Organisasi	142	100.0%	0	0.0%	142	100.0%

Report

Cyber Loafing

Iklim Organisasi	Mean	N	Std. Deviation
67	69.00	1	.
69	71.25	4	3.775
74	58.00	1	.
75	60.50	6	2.074
76	60.33	3	2.309
77	65.60	5	6.950
78	61.00	2	2.828
79	62.00	2	.000
80	63.33	3	1.528
81	73.00	1	.
82	57.50	2	4.950
83	66.33	3	4.041
87	63.00	2	1.414
91	66.00	2	5.657
92	65.50	2	10.607
94	65.00	4	9.274
95	66.00	1	.
96	62.50	2	9.192

97	60.00	2	.000
98	57.00	2	.000
99	68.75	4	2.872
100	59.86	7	4.100
101	63.25	4	3.403
102	55.00	1	.
103	62.25	4	10.844
105	70.00	1	.
106	59.00	3	5.568
107	64.00	4	5.888
108	66.90	10	3.348
109	58.71	7	10.012
110	57.29	7	13.512
111	60.56	9	14.143
112	65.00	3	1.732
113	71.50	2	3.536
114	63.83	6	10.647
115	64.50	2	10.607
116	66.33	6	5.989
117	64.33	3	5.859
118	54.00	1	.
119	65.50	2	3.536
120	59.00	1	.
121	65.75	4	4.573
147	69.00	1	.
Total	63.23	142	7.551

ANOVA Table

			Sum of Squares	df			
Cyber Loafing * Iklim Organisasi	Between Groups	(Combined)	2113.669	42			
		Linearity	7.145	1			
		Deviation from Linearity	2106.524	41			
	Within Groups		5925.120	99			
	Total		8038.789	141			

Measures of Association

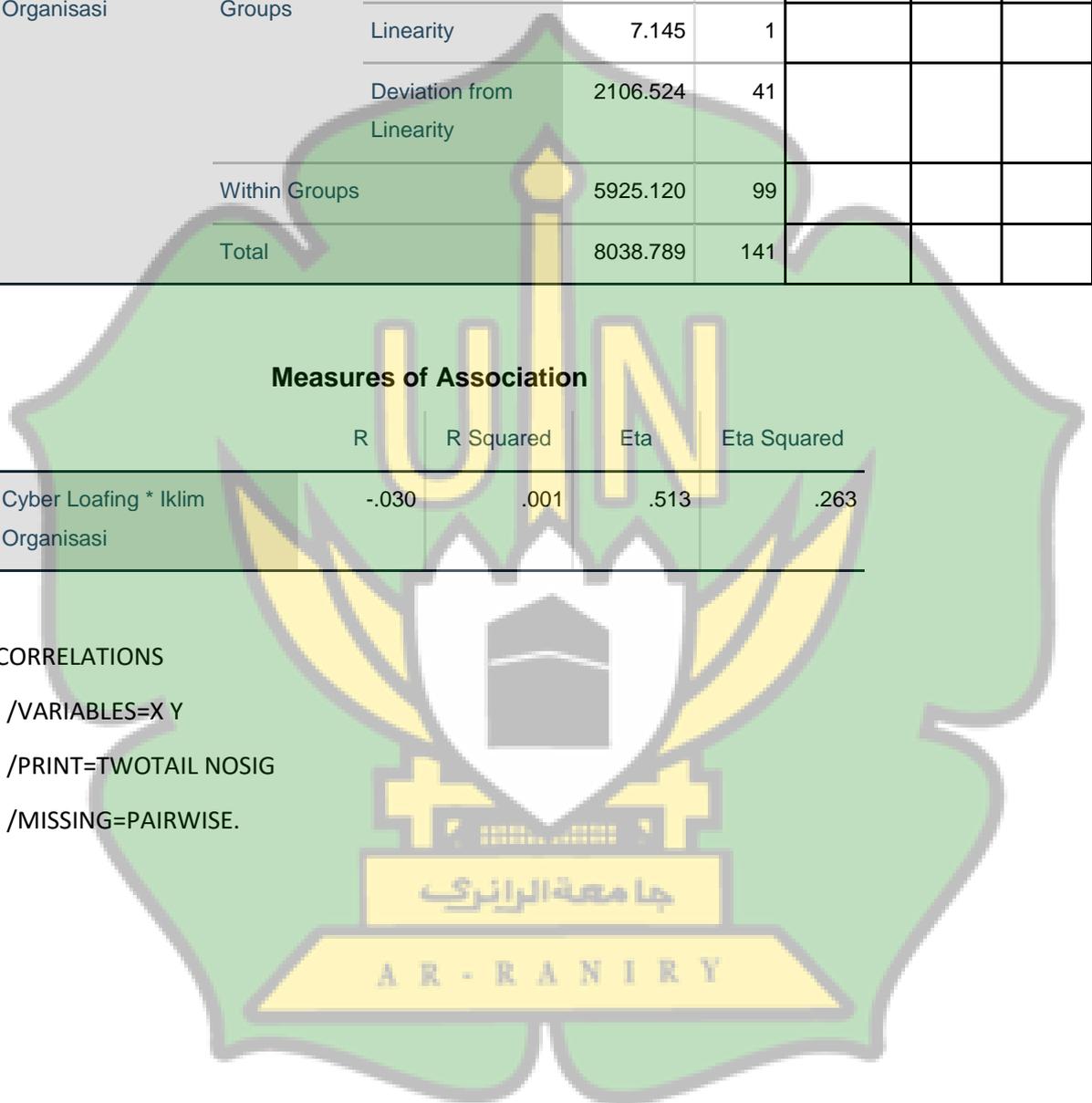
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Cyber Loafing * Iklim Organisasi	-.030	.001	.513	.263

CORRELATIONS

/VARIABLES=X Y

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.



Correlations

Notes

Output Created	05-JUL-2022 23:55:37	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	142
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	<pre> CORRELATIONS /VARIABLES=X Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE. </pre>	
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02

Correlations

		Iklm Organisasi	Cyber Loafing
Iklm Organisasi	Pearson Correlation	1	-.030
	Sig. (2-tailed)		.725
	N	142	142
Cyber Loafing	Pearson Correlation	-.030	1

Sig. (2-tailed)	.725	
N	142	142



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Muhammad Attur Yafis
2. Tempat/Tanggal Lahir : Banda Aceh, 08 Juli 1999
3. Jenis Kelamin : Laki-laki
4. Agama : Islam
5. NIM : 170901029
6. Kebangsaan : Indonesia
7. Alamat : Gampong Bineh Blang
 - a. Kecamatan : Ingin Jaya
 - b. Kabupaten : Aceh Besar
 - c. Provinsi : Aceh
8. No. Tlp/HP : 082360369041

Riwayat Pendidikan

1. SD/MI : MIN Mesjid Raya, Banda Aceh
2. SMP/MTS : MAS Darul Ihsan
3. SMA/MA : MAS Darul Ihsan

Orang Tua/Wali

1. Nama Ayah : Asrial
2. Nama Ibu : Raisina Dewi
3. Pekerjaan Orang Tua
 - a. Ayah : Karyawan PEMDA
 - b. Ibu : Ibu Rumah Tangga
4. Alamat Orang Tua : Gampong Bineh Blang, Ingin Jaya, Aceh Besar

جامعة الرانيري
AR - RANIRY

Banda Aceh 18 Juli 2022

Peneliti

Muhammad Attur Yafis