

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN KERJA DENGAN  
PERILAKU *CYBERLOAFING* PADA KARYAWAN  
PERUSAHAAN X KALIMANTAN TIMUR**

**SKRIPSI**

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan  
Mencapai Gelar Sarjana Strata 1  
Program Studi Psikologi**



**Disusun oleh :**

**MIA Satriani**

**NIM. 1502105045**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MULAWARMAN  
SAMARINDA  
2022**

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN KERJA DENGAN  
PERILAKU *CYBERLOAFING* PADA KARYAWAN  
PERUSAHAAN X KALIMANTAN TIMUR**

**SKRIPSI**

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan  
Mencapai Gelar Sarjana Strata 1  
Program Studi Psikologi**



**Disusun oleh :**

**MIA SATRIANI**

**NIM. 1502105045**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MULAWARMAN  
SAMARINDA  
2022**

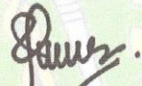
## HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan antara Komitmen Kerja dengan Perilaku  
*Cyberloafing* pada Karyawan Perusahaan X di  
Kalimantan Timur  
Nama : Mia Satriani  
NIM : 1502105045  
Jurusan : Psikologi  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Menyetujui

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Hairani Lubis M. Psi., Psikolog  
NIP. 19870317 201404 2 001



Dian Dwi Nur Rahmah, M.Psi., Psikolog  
NIP. 19910814 201903 2 029

Mengetahui,  
Dekan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. H. Muhammad Nook, M. Si  
NIP. 19600817 198601 1 001

Lulus Tanggal : 27 Juni 2022

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya :

Nama : Mia Satriani  
NIM : 1502105045  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sejujurnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: “Hubungan antara Komitmen Kerja dengan Perilaku *Cyberloafing* pada Karyawan Perusahaan X” Adalah asli hasil penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi hasil karya orang lain.

Samarinda, 22 Januari 2022  
Yang Menyatakan,



Mia Satriani  
NIM. 1502105045

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Karya tulis yang sederhana ini saya persembahkan kepada **Allah Subhanallahu wa Ta'ala**; Sang Maha pengasih, Maha pengampun dosa dan pengabul segala do'a, serta yang menguasai seluruh isi langit dan bumi.

**Kepada Rasulullah Shalallahu Alaihi wa Sallam**; Manusia terbaik yang Allah hadirkan untuk menjadi pengokoh keimanan dan pembimbing jalan kebenaran.

Kepada **Bapak Edy Satar** dan **Ibu Salma**; Ribuan terima kasih dan doa kepada bapak dan ibu, atas semua cinta, kasih sayang, do'a dan dukungan yang selalu diberikan. Semoga kelak Allah sandingkan kita di dalam surga-Nya.

Saudara-saudariku, pacarku, teman-teman serta semua orang yang aku sayangi dan menyayangiku, yang sudah kebersamai dalam masa-masa dimana aku berjuang hingga mencapai kedewasaan.

**Terima kasih untuk semuanya**

## **MOTTO HIDUP**

“Ketika berhadapan dengan kesulitan, ubah pola pikir dari ‘apakah aku bisa melewati ini?’ menjadi ‘semua ini akan terlewati juga pada akhirnya’”

“Bukan kepandaian anda, tetapi sikap anda yang akan mengangkat anda dalam hidup”

**Rasulullah Shalallahu ‘Alaihi Wa Sallam**

“Kita dilahirkan untuk menjadi nyata, bukan menjadi sempurna”

**Suga BTS**

# HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN KERJA DENGAN PERILAKU *CYBERLOAFING* PADA KARYAWAN PERUSAHAAN X KALIMANTAN TIMUR

**Mia Satriani**

**NIM. 1502105045**

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman

## ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengkaji hubungan antara komitmen kerja dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan Perusahaan X Kalimantan Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif. Subjek pada penelitian ini adalah 152 orang karyawan Perusahaan X Kalimantan Timur yang dipilih menggunakan teknik sampel jenuh. Metode Pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *cyberloafing* dari teori Ramadhan dan Sari (2018) dan skala komitmen kerja dari teori Robbins dan Judge (2008). Uji asumsi menggunakan teknik statistik parametrik *one sample Kolmogrov-Smirnov*. Data yang terkumpul dianalisis dengan uji analisis *Pearson Product Moment*. Hasil penelitian dengan taraf kepercayaan 95% menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara perilaku *cyberloafing* dengan komitmen kerja karyawan Perusahaan X Kalimantan Timur dengan memperoleh nilai  $r$  hitung =  $-0.409 > r$  tabel =  $0.159$  dan  $p = 0.000 < 0.05$ , dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima atau memiliki hubungan negatif yang signifikan. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen kerja, maka akan semakin rendah perilaku *cyberloafing* pada karyawan Perusahaan X Kalimantan Timur.

**Kata Kunci : Komitmen Kerja, Perilaku *Cyberloafing***

# ***CORRELATION BETWEEN WORK COMMITMENT AND CYBERLOAFING BEHAVIOR IN EMPLOYEES OF COMPANY X EAST BORNEO***

**Mia Satriani**

**NIM. 1502105045**

*Departemen of Psychology, Faculty of Social and Political Sciences, Mulawarman University*

## ***ABSTRACT***

*This study aims to examine correlation between work commitment and cyberloafing behavior in employees of Company X East Borneo. This study uses a quantitative approach. The subjects of this study were 152 employees in Company X East Borneo who were selected using the saturated sample technique. The data collection method used is work commitment from the theory of Ramadhan and Sari (2018) and cyberloafing behavior from the theory of Robbins and Judge (2008). The assumption test in this study used the one sample parametric statistical technique of Kolmogorov-Smirnov. The data collected was analyzed by using the Pearson Product Moment analysis test. The results of the study with a 95% confidence level indicate that there is a negative and significant correlation between work commitment and cyberloafing behavior in employees of Company X East Borneo by value  $r_{count} = -0.409 < r_{table} 0.159$  and  $p \text{ value} = 0.000 (p > 0.050)$ . Thus the hypothesis in this study is accepted or has a significant negative relationship. This means that the higher the work commitment, the lower the cyberloafing behavior of the employees of Company X East Borneo.*

***Keyword: Work Commitment, Cyberloafing Behavior***



## RIWAYAT HIDUP



**Mia Satriani** atau yang biasa dikenal sebagai Mia adalah penulis skripsi ini. Penulis lahir dari orang tua bernama Edy Satar (Ayah) dan Salma (Ibu), sebagai putri pertama dari dua bersaudara. Penulis dilahirkan pada tanggal 15 Agustus 1997 di Loa Duri Ulu.

Penulis menempuh pendidikan pada tingkat dasar dimulai dari MI Al-Istiqomah (*lulus tahun 2009*), melanjutkan ke SMP Negeri 9 Samarinda (*lulus tahun 2012*), melanjutkan ke SMA Negeri 11 Samarinda (*lulus pada tahun 2015*), kemudian melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Mulawarman Samarinda dengan memilih jurusan Psikologi. Pada tahun 2018 penulis melakukan Program Kuliah Kerja Nyata(KKN) di Desa Kota Bangun Seberang.

Akhir kata peneliti selalu mengucapkan rasa syukur yang sebesar-sebesarnya atas terselesaikannya skripsi ini yang berjudul Hubungan Komitmen Kerja dengan Perilaku *Cyberloafing* pada Karyawan Perusahaan X Kalimantan Timur.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa karena atas segala Rahmat, Inayah, Taufik dan Hidayah-Nya peneliti dapat menyelesaikan penyusunan Karya Ilmiah ini yang berjudul “Hubungan Antara Komitmen Kerja dengan Perilaku *Cyberloafing* pada Karyawan Perusahaan X Kalimantan Timur” dalam bentuk maupun isinya yang sangat sederhana. Peneliti menghadapi tantangan, kesulitan serta mendapatkan dukungan dari berbagai pihak sehingga dapat menyelesaikan tugas karya ilmiah ini.

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Strata I Program Studi Psikologi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda. Dalam proses penyelesaian skripsi, peneliti menyadari bahwa perhatian, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak sangat berarti bagi peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Masjaya, M. Si., selaku Rektor Universitas Mulawarman Samarinda.
2. Dr. Muhammad Noor, M. Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
3. Lisda Sofia, M. Psi., Psikolog, selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Mulawarman, terima kasih karena telah memberikan saran dan motivasi kepada penulis disetiap semester., terima kasih telah membantu mempermudah penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
4. Hairani Lubis, M.Psi., Psikolog, selaku Dosen Pembimbing I yang selama ini dengan penuh kesungguhan meluangkan waktunya dalam membimbing dan memberikan saran untuk menyempurnakan skripsi ini.

5. Dian Dwi Nur Rahmah, M.Psi., Psikolog selaku Dosen Pembimbing II yang juga senantiasa membimbing dengan penuh kesabaran, serta memberikan saran dan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Lisda Sofia, M. Psi., Psikolog, selaku Dosen Penguji I yang telah menguji dan memberikan saran guna kesempurnaan penulisan ini.
7. Aulia Suhesty, M. Psi., Psikolog, selaku Penguji II yang juga telah menguji dan memberikan saran guna kesempurnaan penulisan ini.
8. Seluruh Staf Pengajar Program Studi Psikologi Universitas Mulawarman Samarinda yang telah membagi ilmu dan pengalamannya kepada penulis.
9. Seluruh Staf Program Studi Psikologi Universitas Mulawarman Samarinda yang telah membantu dalam hal administrasi akademik.
10. Kepada Orang Tua, Bapak Edy Satar dan Ibu Salma yang telah mendukung dan mendidik penulis sehingga skripsi ini bisa selesai.
11. Seluruh kerabat dan sanak saudara, adikku yang telah kebersamai dalam menyelesaikan proses skripsi ini.
12. Kepada pacar saya yang telah kebersamai dan mendukung dalam proses menyelesaikan skripsi ini.
13. Para rekan dan sahabat, serta teman-teman dari Angkatan Psikologi 2015 baik kelas A dan B yang telah memberikan banyak pengalaman, dukungan, pembelajaran, serta semangat dalam menyelesaikan karya tulis ini hingga berjalan dengan baik.
14. Kepada pimpinan Perusahaan X Kalimantan Timur yang telah membantu mempermudah saya dalam melaksanakan penelitian ini.
15. Seluruh karyawan Perusahaan X Kalimantan Timur yang telah membantu dalam pengerjaan penelitian ini.

Peneliti menyadari bahwa karya ilmiah ini memiliki banyak kekurangan karena pengalaman yang sangat kurang, oleh karena itu peneliti mengharapkan masukan dan saran yang bersifat membangun untuk kesempurnaan karya ilmiah ini. Demikianlah, semoga karya ilmiah ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Samarinda, 15 Agustus 2021

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>MOTTO HIDUP</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>viii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvii</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	9

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

A. <i>Cyberloafing</i> .....	11
1. Definisi <i>Cyberloafing</i> .....	11
2. Aspek-Aspek <i>Cyberloafing</i> .....	13
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Cyberloafing</i> .....	14
B. Komitmen Kerja .....	20
1. Definisi Komitmen Kerja .....	20
2. Aspek-Aspek Komitmen Kerja .....	21
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja .....	25
C. Kerangka Pemikiran .....	29
D. Hipotesis .....	31

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian .....	32
B. Identifikasi Variabel .....	32
C. Definisi Konsepsional .....	33
1. <i>Cyberloafing</i> .....	33
2. Komitmen Kerja .....	33
D. Definisi Operasional .....	34
1. <i>Cyberloafing</i> .....	34
2. Komitmen Kerja .....	34
E. Populasi dan Sampel .....	35
1. Populasi .....	35

2.	Sampel.....	35
3.	Teknik Sampling .....	36
F.	Metode Pegumpulan Data .....	36
1.	Skala <i>Cyberloafing</i> .....	38
2.	Skala Komitmen Kerja.....	39
G.	Validitas dan Reliabilitas.....	41
1.	Validitas .....	41
2.	Reliabilitas .....	42
H.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	42
I.	Teknik Analisis Data .....	45
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A.	Hasil Penelitian.....	47
1.	Gambaran Lokasi Penelitian .....	47
2.	Karakteristik Subjek Penelitian.....	48
3.	Uji Deskriptif .....	49
4.	Uji Asumsi .....	51
5.	Uji Hipotesis .....	54
6.	Uji Hipotesis Tambahan: Korelasi Parsial .....	55
B.	Pembahasan .....	57
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP</b>	
A.	Simpulan.....	62
B.	Saran .....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>64</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>68</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Skala Pengukuran Likert .....	37
Tabel 2. <i>Blue Print</i> Skala <i>Cyberloafing</i> .....	39
Tabel 3. <i>Blue Print</i> Skala Komitmen Kerja .....	40
Tabel 4. Tingkat Keandalan <i>Cronbach Alpha</i> .....	42
Tabel 5. Sebaran Aitem Skala <i>Cyberloafing</i> .....	43
Tabel 6. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Skala <i>Cyberloafing</i> .....	43
Tabel 7. Rangkuman Analisis Keandalan Butir Skala <i>Cyberloafing</i> .....	43
Tabel 8. Sebaran Aitem Skala Komitmen Kerja .....	44
Tabel 9. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Skala Komitmen Kerja .....	44
Tabel 10. Rangkuman Analisis Keandalan Butir Skala Komitmen Kerja .....	45
Tabel 11. Karakteristik Subjek Menurut Usia.....	48
Tabel 12. Karakteristik Subjek Menurut Jabatan Kerja .....	48
Tabel 13. Mean Empiris dan Mean Hipotetik .....	49
Tabel 14. Kategorisasi Skor Skala <i>Cyberloafing</i> .....	50
Tabel 15. Kategorisasi Skor Skala Komitmen Kerja .....	51
Tabel 16. Hasil Uji Normalitas .....	52
Tabel 17. Hasil Uji Linearitas .....	54
Tabel 18. Interpretasi Nilai R .....	54
Tabel 19. Hasil Uji Analisis Korelasi Produk Momen.....	54
Tabel 20. Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial pada Aspek Minor <i>Cyberloafing</i> . 55	
Tabel 21. Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial pada Aspek Serius <i>Cyberloafing</i> . 56	

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Hasil Penelitian Awal Perilaku <i>Cyberloafing</i> pada Karyawan PT.Perusahaan X Kalimantan Timur .....	3
Gambar 2. Konsep Kerangka Pemikiran .....	31
Gambar 3. Q-Q Plot <i>Cyberloafing</i> .....	52
Gambar 4. Q-Q Plot Komitmen Kerja .....	53



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Pernyataan <i>Screening</i> Data Awal Penelitian .....	69
Lampiran 2. Hasil Penelitian Awal Perilaku <i>Cyberloafing</i> pada Karyawan PT. Perusahaan X Kalimantan Timur .....	71
Lampiran 3. <i>Blue Print</i> Skala <i>Cyberloafing</i> .....	72
Lampiran 4. <i>Blue Print</i> Skala Komitmen Kerja.....	74
Lampiran 5. Skala <i>Cyberloafing</i> .....	76
Lampiran 6. Skala Komitmen Kerja .....	78
Lampiran 7. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	81
Lampiran 8. Hasil Uji Deskriptif .....	86
Lampiran 9. Kategorisasi Skor.....	87
Lampiran 10. Hasil Uji Normalitas .....	87
Lampiran 11. Hasil Uji Linearitas.....	88
Lampiran 12. Hasil Uji Hipotesis .....	88
Lampiran 13. Hasil Uji Hipotesis Tambahan.....	89

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dewasa ini internet menjadi pilihan utama bagi kebanyakan orang dikarenakan kemudahan-kemudahan yang diberikan dalam pencarian informasinya serta cepat dan tepat sesuai dengan kebutuhan. Hal tersebut dapat dilihat dari seberapa hausnya masyarakat Indonesia akan informasi-informasi yang beredar di dunia internet.

Hasil survey APJII (2019) mencatat jumlah pengguna internet yang kemudian dikelompokkan berdasarkan usia dan jenis pekerjaannya. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa pengguna internet terbesar menurut APJII adalah pekerja/karyawan serta pengguna berusia antara 33 sampai dengan 44 tahun yang masuk dalam kategori usia produktif dan sedang memasuki suatu tugas perkembangan yaitu mencari sebuah pekerjaan dan membangun karir (Hurlock, 1990).

Keberadaan internet dapat meningkatkan performa karyawan dengan berbagai fasilitas yang diberikan oleh internet dalam mempermudah kinerja karyawan tersebut. Internet juga dapat menjadi sumber daya yang konstruktif dan memungkinkan suatu usaha dapat meminimalisir pembiayaan. Menurut Lim (2002) waktu siklus produksi yang lebih pendek dapat membantu keefektifan dan keefisienan pada operasional perusahaan. Perusahaan berharap dengan menaikkan kuantitas dan kualitas infrastruktur, karyawan dapat menggunakan fasilitas

tersebut secara efektif dalam rangka meningkatkan kinerja mereka, akan tetapi justru disalahgunakan oleh karyawan (Astri, 2014).

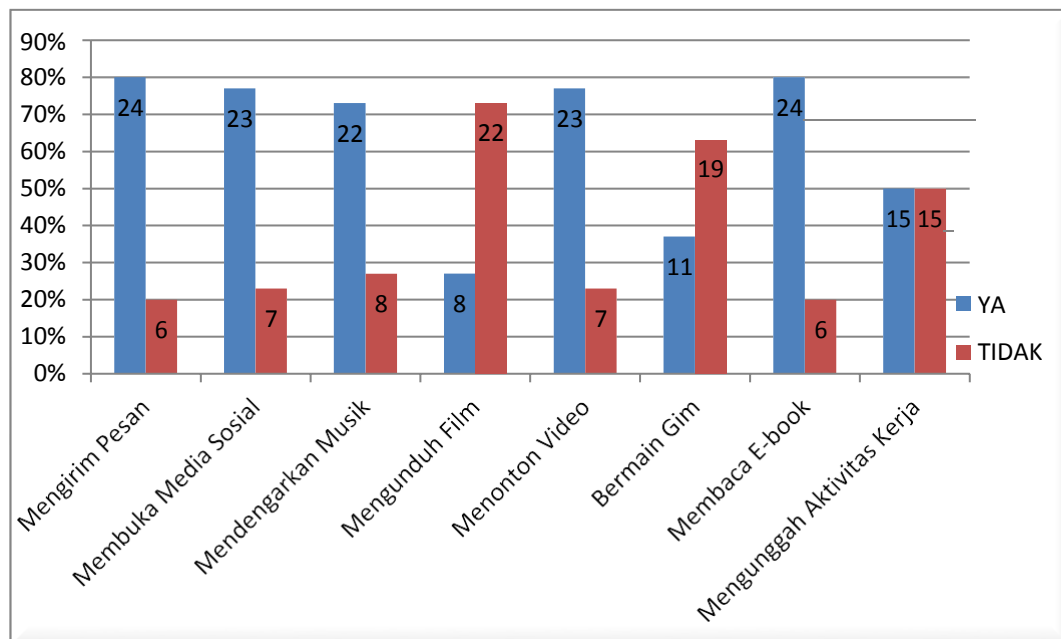
Penulis ingin melakukan penelitian terhadap karyawan Perusahaan X Kalimantan Timur. Perusahaan X adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan jasa pengamanan kepada perusahaan lain sebagai inangnya. Perusahaan ini memiliki SOP yang bertujuan memberikan jasa pengamanan terbaik untuk klien, seperti contohnya dilarang mengalihkan pekerjaan tanpa ijin dari pimpinan, dilarang menjalankan perintah/tugas yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, dan dilarang menghubungi orang lain melalui telepon diluar kepentingan kerja.

Perusahaan mengirim jasa pengamanan (karyawannya) kepada perusahaan inang, selanjutnya karyawan tersebut ditempatkan sesuai kebutuhan perusahaan inang baik di kantor maupun lapangan. Perusahaan mempunyai *jobdesk* kepada karyawan untuk mengirim laporan kehadiran dan juga laporan situasi perjam ganjil berupa foto serta deskripsinya melalui *whatsapp*, sehingga secara tidak langsung mewajibkan karyawan untuk mempunyai akses internet. Foto yang dikirim juga harus menggunakan aplikasi *timestamp* agar dapat memuat logo perusahaan, lokasi, serta tanggal dan waktu. Oleh karena itu, internet juga digunakan untuk mengunduh aplikasi *timestamp* sebagai penunjang pekerjaan.

Di saat akses internet telah menjadi hal umum, maka kecenderungan karyawan untuk menggunakan internet sebagai tujuan hiburan dan tidak berkaitan dengan pekerjaan juga akan semakin meningkat (Blanchard dan Henle, 2008). Penyalahgunaan akses internet perusahaan oleh karyawan yang dominan terjadi

ialah *Cyberloafing* yang artinya menjelajahi situs-situs yang tidak memiliki keterkaitan dengan pekerjaan yang sedang dilakukan demi kepentingan pribadi misal mengirim ataupun menerima pesan elektronik pribadi, membuka situs belanja, bermain game, ataupun membuka sosial media secara sadar oleh karyawan tersebut selama jam kerja berlangsung.

Permasalahan pada perilaku *cyberloafing* karyawan diperkuat dengan hasil penelitian awal yang dilakukan oleh peneliti pada 30 karyawan Perusahaan X Kalimantan Timur. Adapun hasil penelitian awal yang didapatkan sebagai berikut:



**Gambar 1. Hasil Penelitian Awal Perilaku *Cyberloafing* pada Karyawan PT. Perusahaan X Kalimantan Timur.**

Berdasarkan gambar 1 di atas diketahui bahwa dari 30 responden, terdapat sebanyak 80% (24 responden) menjawab ‘Ya’ dan 20% (6 responden) menjawab ‘Tidak’ pada survei mengenai perilaku *cyberloafing* dengan 2 indikator utama yaitu minor *cyberloafing* dan serius *cyberloafing*. Hasil penelitian awal perilaku

*cyberloafing* menunjukkan bahwa karyawan Perusahaan X memiliki persentasi lebih tinggi dalam melakukan perilaku *cyberloafing*.

Data tersebut didukung oleh hasil wawancara kepada karyawan perusahaan X berinisial AD yang mengatakan bahwa internet sangatlah dibutuhkan dalam menunjang pekerjaannya, seperti mempelajari SOP perusahaan secara mandiri melalui jejaring internet, karena dilihat dari usianya yang muda subjek tidak memiliki pengalaman pekerjaan pada perusahaan seperti ini sehingga membutuhkan berbagai bantuan eksternal untuk menambah wawasannya. Selain untuk menambah wawasan, subjek AD juga mengatakan bahwa internet diperlukan sebagai sarana dalam mengirim laporan kepada atasan mengenai kinerja setiap harinya. AD juga menambahkan bahwa ia sering menggunakan fasilitas perusahaan untuk kepentingan pribadi juga disela waktu seperti bermain game, membuka dan bermain media sosial, serta mendengarkan musik, bahkan ketika tidak ada *WiFi* yang disediakan maka ia akan tetap melakukan tindakan tersebut dengan cara membeli *voucher* internet pribadi.

Menurut karyawan berinisial R mengatakan bahwa internet diperlukan sebagai sarana dalam mengirim laporan kepada atasan mengenai kinerja setiap harinya. R juga menambahkan bahwa hampir selalu menggunakan waktu luang saat bekerja dengan bermain game dan berbalas pesan menggunakan media sosial dengan pasangannya. Walaupun beberapa kali mendapat teguran dan sanksi seperti *push up* dan kegiatan fisik lainnya, subjek R tetap bermain game dan melakukan aktivitas *chatting* seperti biasa, hanya saja subjek R melakukannya dengan hati-hati.

Penulis juga melakukan wawancara kepada karyawan berinisial T, dan berdasarkan hasil wawancara tersebut didapatkan bahwa ia cukup sering menonton series anime dan bermain game (perilaku *cyberloafing*) dikarenakan pekerjaannya yang memiliki beberapa waktu luang dan juga karena disediakannya fasilitas internet.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat dilihat bahwa internet diberikan bertujuan untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya secara efisien, dapat juga membantu meningkatkan kreativitas maupun wawasan karyawan. Namun, pada kenyataannya penerapan akses internet ini telah merevolusi kemalasan karyawan dalam melaksanakan tugasnya serta menimbulkan perilaku *cyberloafing* yaitu menyalahgunakan internet tersebut sebagai sarana hiburan yang dapat mengganggu etos kerja karyawan.

Usaha mempertahankan etos kerja karyawan yang baik dengan memiliki komitmen kerja yang baik dalam dirinya. Perusahaan memiliki andil dalam proses pemunculan perilaku *cyberloafing* seperti dikatakan Vitak, Crouse, dan Larose (2011) bahwa dengan adanya kebijakan yang keras dan komitmen yang besar pada pekerjaan akan membuat karyawan merasa lebih enggan dalam melakukan perilaku *cyberloafing*. Komitmen kerja merupakan koneksi emosional antara pegawai dengan pekerjaan yang dimilikinya (Ortis, Rosario, Marquez, dan Gruneiro, 2015). Aspek komitmen kerja pun menjelaskan bahwa karyawan dengan komitmen afektif memiliki perasaan emosional dan keyakinan-keyakinan dari anggota/ karyawan terhadap nilai-nilai dan tujuan dari perusahaan, rasa ikut sebagai bagian dari organisasi, dan rasa keterlibatan dalam organisasi.

Wawancara pada karyawan berinisial AD dan ia menyatakan bahwa ia tetap melakukan tugas-tugas seperti contohnya lapsit (laporan situasi), patroli, pengamanan, dan lainnya terlebih dahulu sebelum bermain sosial media ataupun game (perilaku *cyberloafing*). AD juga menambahkan bahwa ia melakukan hal tersebut karena pengawasan tempat kerja yang tidak terlalu ketat. Walaupun pernah tertangkap dan dihukum, namun ia melakukannya lagi dengan tindakan preventif untuk terhindar dari hukuman (contoh: melakukannya ditempat yang tidak begitu mencolok ataupun melakukannya sambil sesekali mengawasi sekitar, atau bisa juga dengan meminta bantuan rekan kerja untuk memberitahukan jika ada sidak). Selanjutnya, AD juga menceritakan mengenai rekan kerjanya yang pernah mendapatkan sanksi administrasi seperti surat peringatan (SP) dikarenakan telah beberapa kali ditemukan bermain game sehingga mengurangi kinerjanya. Di samping itu, subjek T juga menambahkan bahwa ia bertahan pada pekerjaan hanya karena mencari pekerjaan lain akan lebih sulit daripada bertahan.

Berdasarkan pernyataan kedua karyawan tersebut terlihat bahwa komitmen kerja yang mereka miliki terhadap perusahaan mereka kurang, hal tersebut dapat dilihat dari karyawan T yang tetap melakukan perilaku *cyberloafing* dan tidak merasa terlibat secara emosional terhadap perusahaan serta bertahan hanya karena sulitnya mencari pekerjaan lain. Sedangkan pada karyawan AD yang tidak mengindahkan kebijakan perusahaan, disamping itu ia juga melakukan tindakan preventif untuk menghindari kebijakan tersebut agar tetap dapat bermain sosial media ataupun game (perilaku *cyberloafing*).

Berdasarkan hasil wawancara terhadap salah satu atasan dengan inisial N didapatkan bahwa alasan pemberlakuan SOP yang mengatur mengenai penggunaan telepon/hp dan internet ketika bekerja karena dapat mengakibatkan putusnya kerjasama antar perusahaan x selaku pihak kedua dan klien selaku pihak pertama yang mana hal tersebut berasal dari aduan dan ketidakpuasan klien terhadap kinerja karyawannya.

Tujuan diberikannya akses internet kepada karyawan yaitu meminimalisir pembiayaan, namun dengan adanya perilaku *cyberloafing* mampu menyerap waktu produktif yang dapat menyebabkan kerugian bisnis. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Putra dan Nurtjahjanti (2019) yang menyatakan bahwa perilaku *cyberloafing* dapat merugikan perusahaan karena pekerjaan tertunda, produktivitas karyawan berkurang, memakai akses internet tetapi tidak menghasilkan keuntungan bagi perusahaan, serta mengurangi kemampuan kognitif pada karyawan yang harusnya dipakai untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hasil dari penelitian Putra dan Nurtjahjanti ini menyatakan bahwa karyawan dengan etos kerja yang tinggi akan lebih bekerja keras dan tidak memiliki waktu untuk melakukan penyimpangan perilaku selaras dengan komitmen kerja yang tinggi akan membuat karyawan berusaha bertahan dalam perusahaan tersebut dan akan berusaha sebaik mungkin untuk perusahaannya.

Kemudian, dalam penelitian Rahayuningsih (2017) dalam pengukuran mengenai perilaku *cyberloafing* pada karyawan menunjukkan hasil bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Pada penelitian tersebut ditemukan bahwa subjek yang berdedikasi atau memiliki



komitmen kerja yang tinggi akan memprioritaskan waktu bekerja untuk tugas dan tanggung jawabnya.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putra dan Nurtjahjanti (2019) mengenai “Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan *Cyberloafing* Pada Pegawai Fakultas Teknik Universitas Diponegoro”. Kesamaan variabel dalam penelitian ini adalah komitmen kerja dan *cyberloafing*. Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan oleh Rahayuningsih (2017) mengenai “Perilaku *Cyberloafing* Ditinjau Dari Kecerdasan Adversitas Dan Komitmen Kerja”, dan subjeknya ialah dosen yang sedang menghadapi era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). Kesamaan variabel dalam penelitian ini adalah perilaku *cyberloafing* dan komitmen kerja. Perbedaan dengan kedua penelitian ini ada pada subjek penelitian yaitu dilakukan pada karyawan perusahaan X di provinsi Kalimantan Timur.

Fenomena *cyberloafing* cukup menonjol pada karyawan perusahaan X Kalimantan Timur, tetapi fenomena ini belum pernah diteliti di perusahaan tersebut. Potensi terjadinya perilaku *cyberloafing* pada karyawan cukup besar, karena fasilitas internet perusahaan mendukung dan sudah menjadi salah satu penunjang tugas kerja. Namun, pengawasan dari perusahaan terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan masih kurang ketat. Di samping itu, tiada aturan dan sanksi yang jelas mengenai penggunaan internet ketika bekerja. Berdasarkan rangkaian permasalahan yang diuraikan di atas, penelitian ini berjudul “Hubungan antara Komitmen Kerja dengan Perilaku *Cyberloafing* pada Karyawan Perusahaan X Kalimantan Timur”.

## **B. Rumusan Masalah**

Perumusan masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara komitmen kerja dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan di Perusahaan X Kalimantan Timur?

## **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara komitmen kerja dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan di Perusahaan X Kalimantan Timur.

## **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat penelitian ini berikan, yaitu:

1. Secara teoritis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan akan memperluas wawasan dan menambah pengetahuan psikologi tentang komitmen kerja, perilaku *cyberloafing* serta hubungan-hubungannya.
  - b. Kemudian diharapkan agar mampu menjadikan hasil penelitian ini sebagai acuan dalam pengembangan penelitian yang sama di masa yang akan datang di tempat penelitian lain maupun subjek lain.

## 2. Secara praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memperbaiki hal-hal yang berkaitan dengan perilaku *cyberloafing* pada perusahaan khususnya melalui kajian mengenai komitmen kerja.
- b. Bagi karyawan, memberikan acuan mengenai tugas dan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan kajian mengenai komitmen kerja yang berhubungan pada perilaku *cyberloafing* agar membangun perusahaan yang lebih baik.

## **BAB II**

### **KARANGKA TEORI DAN KONSEP**

#### ***A. Cyberloafing***

##### ***1. Definisi Cyberloafing***

*Cyberloafing* adalah istilah baru yang dicetuskan pertama kalinya oleh Lim (2002) dengan menjelaskan bahwa *cyberloafing* adalah semua tindakan sadar dari karyawan dalam mengakses internet milik perusahaannya selama jam kerja dengan tujuan menjelajahi situs-situs yang tidak terkait dalam pekerjaannya melainkan untuk kepentingan pribadinya seperti memeriksa *e-mail* pribadi, *chatting* dan lainnya. Menurut Robbins dan Judge (2008), *cyberloafing* adalah tindakan individu yang menggunakan akses internet lembaganya selama jam kerja untuk kepentingan pribadi dan aktivitas-aktivitas internet lainnya yang tidak berhubungan dengan pekerjaan.

Pada kenyataannya, karyawan memiliki kemungkinan besar untuk menjadi perilaku *cyberloafing*. Menurut Mathis dan Jackson (2011) karyawan merupakan suatu kelompok yang memiliki berbagai kepentingan utama. Termasuk dalam kelompok ini adalah seluruh karyawan yang memiliki jabatan dalam perusahaan yaitu CEO dan eksekutif tingkat atas, manajer dan pengawas, pakar dan spesialis administratif, karyawan lini, karyawan paruh waktu, dan lainnya. Oleh karena itu, mereka juga memiliki berbagai permintaan sesuai dengan kepentingan pekerjaannya masing-masing. Pada masa sekarang selain gaji, tunjangan, dan jaminan kerja, para karyawan juga membutuhkan internet untuk keperluan mereka

seperti mengirim dan bertukar e-mail kepada klien untuk urusan pekerjaan, membuka data pada web pribadi perusahaan, mengirim bukti konkrit kondisi lapangan dalam bentuk foto pada atasan dan lain sebagainya. Namun tidak semua karyawan benar-benar hanya menggunakan internet perusahaan untuk keperluan perusahaan itu sendiri, melainkan menggunakannya untuk kepentingan pribadi (*cyberloafing*) seperti yang telah saya katakan sebelumnya. Menurut Mahatanankoon, Anandarajan, Igarria (2004) bentuk perilaku *cyberloafing* spesifik yang umumnya dilakukan karyawan adalah mengakses situs yang terkait dengan olahraga, mengakses situs yang terkait dengan investasi, mengakses situs yang terkait dengan hiburan, mengakses situs berita umum, mengakses situs yang tidak terkait dengan pekerjaan, mengunduh informasi yang tidak terkait dengan pekerjaan, berbelanja untuk kepentingan pribadi, dan mengakses situs dewasa.

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh beberapa tokoh di atas dapat disimpulkan bahwa *cyberloafing* merupakan segala tindakan karyawan dalam menggunakan fasilitas internet yang disediakan oleh instansi untuk kepentingan pribadinya seperti *chatting*, *browsing*, daring, mengakses ataupun mengunduh informasi untuk kepentingan pribadi dan lainnya diluar pekerjaan.

## 2. Aspek-Aspek *Cyberloafing*

Menurut Menurut Lim dan Chen (2009) menyatakan terdapat dua aspek yang dapat membantu mengukur *cyberloafing* yaitu :

### a. *Email Activities.*

*Emailing Activities* merupakan aktivitas *cyberloafing* dimana pegawai menggunakan *email* di tempat kerja yang tidak berhubungan dengan pekerjaan yang terdiri dari aktivitas menerima, mengecek, dan mengirim *email* yang bersifat pribadi.

### b. *Browsing Activities.*

*Browsing activities* merupakan aktivitas dimana pegawai menggunakan internet untuk *browsing* (menjelajah) selama jam kerja berlangsung dengan kegiatan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan seperti mengunjungi situs berita, menerima atau mengirim pesan instan, mengunjungi situs hiburan, mengunduh musik/video/film, mengunjungi situs yang berkaitan dengan olah raga, lowongan pekerjaan, berbelanja *online* hingga bermain *game online*.

Sedangkan Ramadhan & Sari (2018) *cyberloafing* memiliki dua aspek yakni :

### a. *Minor Cyberloafing.*

*Minor Cyberloafing* merupakan sebuah perilaku *Cyberloafing* meliputi aktivitas yang sifatnya ringan seperti memperbarui status media sosial, mengunjungi situs-situs *lifestyle*, serta berbelanja *online*.

b. *Serius Cyberloafing*

*Serius Cyberloafing* merupakan bentuk perilaku yang sifatnya lebih serius seperti bermain judi *online* atau membuka situs-situs pornografi.

Berdasarkan penjelasan diatas, dalam penelitian kali ini peneliti menggunakan teori yang dikemukakan oleh Ramadhan & Sari, dimana dalam teori tersebut terdapat dua aspek *cyberloafing* antara lain minor *cyberloafing* dan serius *cyberloafing*.

### 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Cyberloafing*

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

a. Faktor Individual

Yaitu segala macam atribut dalam diri setiap individu tersebut terdiri dari sikap pribadi dan persepsi yang meliputi *isolation, shyness, loneliness, self control, self esteem*, dan *locus of control*, adiksi internet dan kebiasaan, keinginan untuk terlibat, faktor demografis, kode etik personal dan norma sosial.

b. Faktor Organisasi

Faktor ini juga dapat menjadi penentu kecenderungan para karyawan untuk melakukan *cyberloafing*, yaitu dengan penggunaan internet yang dibatasi, *result* yang diinginkan, pandangan rekan kerja tentang norma *cyberloafing*, dukungan manajerial, sikap kerja para karyawan dan karakteristik pekerjaan yang dilakukan karyawan.

c. Faktor Situasional

Perilaku *cyberloafing* kemungkinan besar terjadi ketika karyawan memiliki akses terhadap fasilitas internet di tempat kerja sehingga dapat dikatakan hal ini sangat dipengaruhi oleh faktor situasional yang memfasilitasi perilaku tersebut (Weatherbee, 2010). Selain itu faktor situasional lainnya yang berpengaruh adalah kedekatan jarak (seperti jarak ruangan karyawan) dengan atasan. Kedekatan jarak dengan atasan di kantor secara tidak langsung akan mempengaruhi *cyberloafing*. Hal ini tergantung pada persepsi karyawan mengenai kontrol instansi terhadap perilakunya, termasuk ada atau tidaknya sanksi dan peraturan instansi.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi *cyberloafing* menurut Azzahra (2018), yaitu :

a. Organisasi

Organisasi bukan sekedar tanggung jawab anggotanya kepada pimpinan, namun harus pula berlaku adil bagi seluruh anggotanya. Lim (2002) menegaskan bahwa ketika karyawan menganggap organisasinya tidak adil, baik secara distributif, prosedural, maupun interaksional karyawan akan cenderung terlibat dalam *cyberloafing*. Apabila sebuah perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik, adil serta tidak merugikan anggota didalamnya, maka tindakan kontraproduktif seperti *cyberloafing* dapat dihindari.



b. Stres

Stresor ketika bekerja (yaitu ambiguitas peran dan konflik peran) juga ditemukan berhubungan positif dengan *cyberloafing* (Blanchard dan Henle, 2008). Karyawan yang mengalami ambiguitas dan konflik peran akan merasakan ketegangan serta ketidaknyamanan dalam bekerja. Ketegangan dan ketidaknyamanan tersebut yang membuat karyawan melakukan perilaku kerja kontraproduktif, salah satunya adalah *cyberloafing*.

c. Prokrastinasi dan Penggunaan Internet Kompulsif

Hasil penelitian Yan & Yang (2014) menunjukkan bahwa variabel sifat prokrastinasi dan kecenderungan penggunaan internet kompulsif merupakan prediktor penting dari prevalensi *cyberloafing*. *Cyberloafing* dapat terjadi apabila individu menunda-nunda tugas penting yang dimilikinya untuk melakukan aktivitas lain yang tidak berhubungan dengan tugasnya. Sedangkan penggunaan internet yang berlebihan akan membuat individu menjadi kecanduan menggunakan internet dan memanfaatkan fasilitas internet kampus untuk mengakses internet. Berdasarkan hasil ini, dapat dinyatakan bahwa individu dengan sifat prokrastinasi dan kecenderungan penggunaan internet kompulsif cenderung memiliki perilaku *cyberloafing* yang tinggi.

d. Kualitas Tidur

Sebuah studi eksperimental yang dilakukan oleh Wagner, Lim, Barnes, dan Ferris (2012) menguji hubungan antara tidur yang diukur secara

obyektif dengan *cyberloafing*. Temuan menunjukkan bahwa setengah dari perilaku *cyberloafing* yang dilakukan responden, dapat diprediksi dengan kualitas tidur dan kuantitas yang dialami pada malam sebelumnya. Hal ini disebabkan karena tidur yang cukup dapat meningkatkan *self regulation*, sehingga individu dapat meregulasi perilakunya menjadi lebih baik dan *self regulation* yang baik dapat mencegah individu melakukan *cyberloafing*.

e. Kepribadian

Dimensi kepribadian *agreeableness* memiliki pengaruh secara negatif pada perilaku *cyberloafing*, sementara *extraversion* berpengaruh secara positif dengan perilaku *cyberloafing*. Pengaruh positif dari *extraversion* dengan perilaku *cyberloafing* bergantung pada tingkat kesadaran bahwa pengaruh tersebut lebih kuat bagi individu yang memiliki nilai rendah pada *conscientiousness* dan lemah untuk individu yang memiliki nilai tinggi dalam *conscientiousness*. Temuan dari hasil penelitian Marissa, Putra, dan Sarinah (2019) menunjukkan adanya hubungan negatif antara *cyberloafing* dengan *conscientiousness* yang artinya semakin tinggi *conscientiousness* maka akan semakin rendah tingkat perilaku *cyberloafing*-nya, begitupula sebaliknya.

f. *Self Control*

Penelitian Ardilasari & Firmanto (2017) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *self control* dengan perilaku *cyberloafing* pada pegawai negeri sipil. Maka dapat dikatakan, semakin tinggi *self*

*control* yang dimiliki pegawai negeri sipil, maka semakin rendah perilaku *cyberloafing* yang dilakukannya. Begitulah sebaliknya semakin rendah *self control* yang dimiliki pegawai negeri sipil, maka semakin tinggi perilaku *cyberloafing* yang dilakukan.

g. *Self Regulation*

Menurut hasil penelitian Widiastuti & Margaretha (2016), *self regulation* mempengaruhi perilaku *cyberloafing*. Didukung pula dengan hasil penelitian dari Prasad, Lim, dan Chen (2010) dan Anugrah dan Margaretha (2013), yang menemukan bahwa *self regulation* yang dimiliki siswa, dapat menjadi faktor-faktor yang menentukan perilaku *cyberloafing* dan *self regulation* juga dapat mencegah individu dari perilaku *cyberloafing*. Sedangkan, dalam penelitian Anugrah dan Margaretha (2013) menyebutkan bahwa regulasi diri memberikan kontribusi pengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* mahasiswa Universitas Kristen Maranatha sebesar 5,6%. Sedangkan, sisanya sebesar 94,4% merupakan pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti.

h. Jenis Kelamin

Hasil temuan menunjukkan bahwa pria lebih sering terlibat dalam aktivitas dunia maya dengan periode yang lebih lama atau paling tidak beberapa jam lebih lama dari wanita dalam satu hari (Fallows, 2005). Pria juga lebih memiliki sikap positif ketika menggunakan jejaring sosial pada waktu kerja dan menggunakan jejaring sosial lebih sering dibandingkan wanita (Lim & Chen, 2012). Namun, penelitian Knight (2017) menunjukkan hal

berlawanan, dimana wanita menggunakan telepon genggam untuk kegiatan *cyberloafing* lebih sering dibandingkan pria di dalam kelas.

i. Durasi Mengakses Internet

Menurut Baturay dan Toker (2015), durasi individu dalam mengakses internet setiap harinya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *academic cyberloafing*. Semakin sering individu mengakses internet setiap harinya, maka individu tersebut akan melakukan *cyberloafing* lebih sering daripada individu yang jarang mengakses internet setiap harinya. Sebaliknya, bila individu jarang mengakses internet setiap harinya, kecenderungan individu melakukan *cyberloafing* akan rendah.

j. Tingkat Perkuliahan

Tingkat perkuliahan merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam perilaku *cyberloafing* di kelas. Terlihat bahwa mahasiswa dengan tingkat perkuliahan yang lebih tinggi, menunjukkan perilaku *cyberloafing* lebih sering dibandingkan dengan mahasiswa di tingkat yang lebih rendah (Baturay dan Toker, 2015).

Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa sejumlah faktor yang mempengaruhi *cyberloafing* menurut Ozler & Polat terdiri dari tiga faktor, yakni faktor individual, faktor organisasi, dan faktor situasional. Adapun karakteristik individu pada komitmen kerja termasuk dalam faktor individual yaitu keinginan untuk terlibat .

## **B. Komitmen Kerja**

### **1. Definisi Komitmen Kerja**

Komitmen kerja merupakan suatu situasi dimana karyawan memihak organisasi/instansi tertentu, serta visi misi dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi/instansi tersebut (Robbins dan Judge, 2008). Sedang Baron dan Armstrong (2016) menyatakan bahwa komitmen kerja adalah suatu tentang mengenali tujuan serta nilai organisasi, kehendak menjadi milik dari organisasi dan kemampuan untuk menjadi milik organisasi.

Baron dan Armstrong juga menambahkan bahwa komitmen dapat memberikan kepastian pada organisasi itu sebagai “tempat yang hebat untuk bekerja”, lalu menjadikan dirinya sebagai “pemimpin pilihan”. Menurut Mowday (dalam Putri, 2014) komitmen kerja merupakan istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional adalah dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Robbins (2010) menyatakan bahwa Komitmen organisasi adalah derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Best (dalam Kusumaputri, 2015) menyatakan bahwa individu yang memiliki komitmen mampu untuk melakukan suatu aksi atau perilaku khusus yang didasari oleh norma sosial dari pada kepentingan pribadi.

Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan

organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun (Yusuf dan Syarif, 2018).

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas disimpulkan bahwa komitmen kerja adalah derajat dimana karyawan sangat memahami suatu perusahaan beserta visi misinya dan siap berusaha menjadi bagian dari perusahaan tersebut tanpa ada keinginan untuk meninggalkannya yang pada akhirnya akan memunculkan sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi dan membantu mencapai tujuan organisasi.

## **2. Aspek-Aspek Komitmen Kerja**

Terdapat tiga aspek menurut Robbins dan Judge (2008) yang mencirikan komitmen kerja, yaitu:

### **a. Komitmen afektif**

Merupakan perasaan yakin dari karyawan terhadap nilai dan tujuan dari suatu perusahaan, rasa keterlibatan dalam organisasi, dan rasa ikut sebagai bagian dari organisasi. Komitmen afektif tergambar dalam perilaku karyawan terhadap perusahaannya, layaknya kesamaan tujuan dan nilai pribadi dengan tujuan dan nilai perusahaan, anggota mempunyai kebanggaan ketika menjadi bagian dari suatu perusahaan, serta penerimaan terhadap peraturan perusahaan. Sedangkan, Allen dan Mayer (1990) mengatakan aspek komitmen afektif dapat memunculkan rasa kedekatan sebagai keluarga terhadap sebuah perusahaan dan keterkaitan karyawan pada pekerjaan lebih konsisten dan mendalam. Nilai-nilai atau kesamaan tujuan dari seorang karyawan dengan perusahaan akan mengembangkan

kerelaan karyawan dengan mempersiapkan suatu hal demi tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang mempunyai komitmen afektif memiliki anggapan bahwa perusahaan akan memberikan kenyamanan dan keamanan, karena karyawan memiliki ikatan yang kuat dengan perusahaan atau organisasi. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Srimulyani (2009), bahwa karyawan yang termotivasi dan memberi kontribusi besar bagi perusahaan dikarenakan karyawan tersebut memiliki komitmen afektif sehingga karyawan merasa lebih dekat dengan perusahaan tempat ia bekerja.

b. Komitmen berkelanjutan

Aspek ini, berkaitan dengan nilai ekonomis yang didapat seorang karyawan, yang berarti bahwa seseorang memilih bertahan pada suatu perusahaan karena mendapat keuntungan-keuntungan tertentu, dibandingkan karyawan tersebut keluar atau berpindah ke perusahaan lain. Terbentuknya aspek ini karena karyawan memiliki kebutuhan ekonomi yang berupa gaji atau imbalan, ketika gaji atau imbalan yang diterima karyawan dirasa cukup, maka ia akan memiliki komitmen berkelanjutan yang tinggi sehingga memilih untuk bertahan di perusahaan tersebut. Sebaliknya, ketika karyawan merasa gaji atau imbalan kurang sesuai dengan dirinya maka komitmen berkelanjutannya akan rendah dan mengurangi kinerjanya (Srimulyani, 2009).

c. Komitmen normatif

Komitmen ini terbentuk karena adanya karyawan yang merasa berkewajiban untuk tetap bertahan lebih dari karyawan lain (Greenberg dalam Kurniawan, 2015). Hal tersebut berkaitan dengan keinginan bertahan dalam perusahaan untuk alasan etis atau moral. Karyawan yang memiliki komitmen normatif akan memberikan usaha secara maksimal. Hal serupa juga diungkapkan oleh Srimulyani (2009) yang mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen normatif tinggi merasa bertanggung jawab pada pekerjaan, rekan kerja, maupun pada manajemen perusahaannya, hal ini membentuk rasa kewajiban pada karyawan untuk membalas apa yang telah diberikan perusahaan terhadap dirinya, sehingga karyawan tersebut memberikan loyalitas yang tinggi pada perusahaan.

Selain aspek-aspek yang diungkapkan di atas terdapat pendapat yang senada, Allen dan Mayer (2003) juga mengungkapkan 3 aspek komitmen kerja, antara lain:

a. Komitmen Afektif

Pada aspek ini, merupakan aspek dasar dari komitmen kerja seorang individu, karyawan/anggota ingin tetap bertahan atau tetap menjadi anggota, karena memiliki ikatan emosional dan kesamaan tujuan dengan perusahaan. Pada aspek ini karyawan sangat bergantung dengan kesesuaian nilai-nilai dan tujuan perusahaan dengan prinsip dan nilai-nilai yang dianut oleh karyawan tersebut, apabila terjadi perubahan terhadap tujuan-tujuan perusahaan akan berdampak langsung terhadap karyawan



tersebut. Hal itu dikarenakan karyawan akan kembali mencari kesesuaian antara nilai-nilai perusahaan dengan prinsip-prinsip yang dianut olehnya, jika dalam hal ini terdapat kesesuaian maka keinginan untuk tetap bertahan akan terjaga. Namun bila dalam hal ini tidak terdapat kesesuaian, maka karyawan akan berpikir untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Komitmen afektif merupakan suatu kecenderungan untuk terlibat dalam aktivitas organisasi yang dilakukan secara konsisten, dan merasa investasi yang dikumpulkan akan hilang bila kegiatan atau aktivitas dalam perusahaan dihentikan (Becker dalam Allen dan Meyer, 1990).

b. Komitmen Ketersinambungan

Aspek ini, muncul karena masalah ekonomis, hal tersebut dapat dilihat bila seorang karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi untuk mendapatkan gaji atau untuk memperoleh keuntungan-keuntungan lainnya, dan karyawan tidak dapat menemukan alternatif pekerjaan lain. Tingkat *continuance comitment* dalam perkembangannya sangat berhubungan dengan ketersediaan pilihan pekerjaan, yang akan berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, hal tersebut menandakan bahwa rendahnya tingkat *Continuance comitment* (Mayer, dan Allen, 2003).

c. Komitmen Normatif

Komitmen normatif berkembang karena adanya tekanan yang dirasakan oleh karyawan, terutama pada proses sosialisasi dan adaptasi ketika karyawan tersebut dalam posisi sebagai karyawan baru (Wiener dalam

Meyer dan Allen, 1990). Aspek ini terbentuk melalui kesadaran diri karyawan yang memilih untuk bertahan dan tetap menjadi karyawan perusahaan karena merasa hal tersebut merupakan suatu kewajiban yang harus dilakukan. Sebaliknya, keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan merupakan pilihan yang bertentangan dengan pendapat umum atau yang seharusnya.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek komitmen kerja yang digunakan peneliti pada penelitian kali ini diantaranya yakni aspek komitmen afektif, aspek komitmen berkelanjutan dan aspek normatif.

### **3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja**

Tujuh faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja karyawan menurut Kusumaputri (2015), yaitu:

a. Faktor-faktor terkait pekerjaan

Hal yang berhubungan dengan faktor-faktor pekerjaan yang cukup penting ditingkat karyawan, peran dalam pekerjaan, serta hal lain yang kurang jelas pun akan mempengaruhi komitmen perusahaan, misalnya kesempatan promosi dan lain-lain. Tugas serta tanggung jawab yang diberikan pada karyawan merupakan faktor yang berdampak pada komitmen.

b. Kesempatan para anggota

Kesempatan anggota akan berpengaruh pada komitmen organisasi, karyawan yang masih memiliki peluang tinggi bekerja di tempat lain, akan mengurangi komitmen kerja karyawan, begitu pun sebaliknya. Hal ini

sangat bergantung pada loyalitas karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja, karyawan akan selalu memperhitungkan keinginan untuk keluar atau tetap bertahan.

c. Karakteristik individu

Karakteristik individu yang berpengaruh seperti usia, masa kerja, tingkat pendidikan, kepribadian, dan hal-hal yang menyangkut individu tersebut (karakter). Dijelaskan pula, bahwa semakin lama masa kerja maka makin tinggi juga komitmen kerja yang dimilikinya. Selain itu peran gender juga dapat berpengaruh pada komitmen organisasinya, namun peran gender ini tidak semata-mata hanya perbedaan gender saja namun juga dengan jenis pekerjaan yang diberikan dan keyakinan terhadap kemampuan yang dimilikinya, Bandura (1997) mengatakan bahwa karakteristik individu dapat dipengaruhi oleh kekuatan *self-efficacy* masing-masing individu. Karakteristik individu sendiri sangat bergantung pada *self-efficacy*. *Self-efficacy* yang kuat dari seorang karyawan akan membentuk kepercayaan diri seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

d. Lingkungan kerja.

Rasa memiliki perusahaan merupakan satu dari beberapa kondisi lingkungan kerja yang positif pada komitmen perusahaan. Lebih jelasnya karyawan yang memiliki rasa keterlibatan akan menganggap dirinya dilibatkan dalam proses pengambilan kebijakan atau keputusan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi

komitmen kerja dengan faktor-faktor lain yang berpengaruh diantaranya gaya manajemen, promosi, sistem seleksi, serta penilaian, dll.

e. Hubungan Positif

Hubungan positif memiliki arti hubungan antar anggota baik hubungan dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, dan rasa saling menghargai, akan menimbulkan komitmen kerja yang tinggi.

f. Struktur organisasi.

Struktur organisasi yang fleksibel lebih mungkin berkontribusi pada peningkatan komitmen anggotanya, manajemen dapat meningkatkan komitmen anggotanya dengan memberikan anggota arahan dan pengaruh yang lebih baik. Sedangkan sistem birokratis akan cenderung berdampak negatif bagi organisasi.

g. Gaya manajemen.

Gaya manajemen yang tidak sesuai dengan konteks aspirasi anggota-anggotanya akan menurunkan tingkat komitmen organisasi. Sedangkan gaya manajemen yang membangkitkan keterlibatan hasrat anggota untuk pemberdayaan dan tuntutan komitmen untuk tujuan-tujuan organisasi akan meningkatkan komitmen kerja. Semakin fleksibel organisasi yang menekankan pada partisipasi anggota dapat meningkatkan komitmen organisasi secara positif serta cukup kuat.

Komitmen pada karyawan tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui suatu proses yang begitu panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor, Strees dalam Sopiah (2008) mengidentifikasi ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

- a. Ciri pribadi kinerja, termasuk masa jabatannya di dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan berbeda dari tiap karyawan.
- b. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja
- c. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaanya mengenai organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa terdapat tujuh faktor peranan yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi menurut Kusumaputri diantaranya, faktor-faktor terkait pekerjaan (*job related factors*), kesempatan para anggota (*employee oportunities*), karakteristik individu, lingkungan kerja, hubungan positif, struktur organisasi, dan gaya manajemen.

### C. Kerangka Pemikiran

Karyawan pada suatu perusahaan merupakan komponen penting terhadap perusahaan tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung, mereka memiliki tanggung jawab membantu perusahaan tersebut untuk memajukan dan mensukseskannya. Sikap karyawan dalam menjalankan tanggung jawab tersebut sangat mempengaruhi hasil akhir dari perusahaan. Sikap karyawan meliputi kepuasan, *prejudice*, dan komitmen kerja. Komitmen organisasi/ komitmen kerja adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun (Yusuf dan Syarif, 2018).

Komitmen kerja terdiri dari tiga aspek yaitu aspek afektif, aspek ketersinambungan dan aspek normatif, namun tidak semua aspek memberikan keuntungan pada perusahaan. Hal ini pun didukung oleh penelitian Boehman (2006) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara komitmen afektif dan komitmen ketersinambungan. Lalu terdapat hubungan positif antara komitmen afektif dan komitmen normatif.

Berdasarkan hasil penelitian Memari, Mahdieh, Marnani (2013) ditemukan bahwa ketiga komponen komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan performa kerja karyawan. Penelitian lain yaitu penelitian meta analisa yang dilakukan oleh Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky (2002) yang menemukan bahwa diantara ketiga komponen komitmen organisasi, komitmen afektif memiliki korelasi yang paling kuat dan paling baik dengan

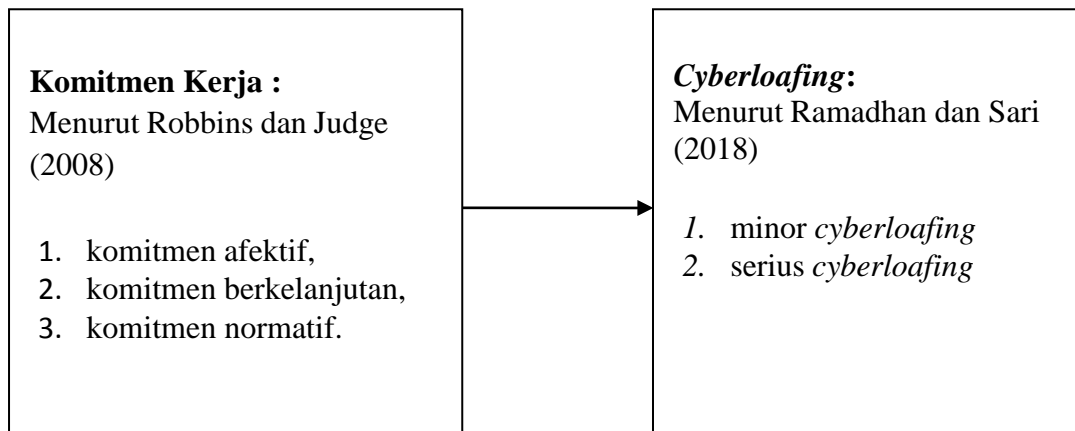
faktor yang berkaitan dengan organisasi (kehadiran, performa, dan *organizational citizenship behavior*) dan faktor yang berkaitan dengan individu (stres dan *work-family conflict*). Komitmen normatif juga berhubungan dengan perilaku yang diharapkan meskipun tidak sekuat komitmen afektif. Komitmen kesinambungan tidak berkaitan atau berkorelasi negatif dengan faktor tersebut.

Karyawan dengan komitmen kerja yang tinggi akan bekerja lebih keras dan tidak memiliki waktu untuk melakukan perilaku menyimpang (*cyberloafing*), selaras dengan komitmen kerja yang tinggi yang akan membuat karyawan berusaha bertahan dalam perusahaan dan berusaha sebaik mungkin untuk perusahaannya (Putra dan Nurtjahjanti, 2019). *Cyberloafing* merupakan sebuah perilaku yang termasuk kedalam penyimpangan produktivitas yang dapat mengurangi tingkat performa kerja karyawan (Lim, 2002). Lim juga menjelaskan bahwa *cyberloafing* merupakan penggunaan internet oleh karyawan untuk kepentingan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan selama jam kerja berlangsung. Umumnya *cyberloafing* merupakan cara yang biasa dilakukan karyawan untuk mengatasi kebosanan dalam pekerjaannya.

*Cyberloafing* mengakibatkan penyimpangan produktivitas yang dapat mengurangi performa kerja karyawan (Lim, 2002). Efektivitas sebuah organisasi tidak hanya bergantung pada stabilitas kerja melainkan karyawan harus dapat diandalkan dalam melakukan pekerjaannya dan memiliki keinginan untuk melakukan usaha yang lebih untuk pekerjaannya. Hal ini merupakan bentuk dari komitmen organisasi itu sendiri. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan melihat

hubungan antara komponen komitmen *Affective*, *Continuance*, dan *Normative* terhadap *cyberloafing*.

Uraian pemikiran tersebut dapat dilihat pada gambar berikut :



**Gambar 2. Konsep kerangka berfikir**

#### **D. Hipotesis**

Beberapa hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H<sub>0</sub>: Tidak terdapat hubungan antara komitmen kerja terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan perusahaan X.

H<sub>1</sub>: Terdapat hubungan antara komitmen kerja terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan perusahaan X.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Pada suatu penelitian ilmiah peneliti harus menggunakan jenis penelitian yang sesuai dan tepat, tujuan dari hal tersebut adalah untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang masalah yang terjadi dan juga langkah-langkah yang digunakan dalam mengatasi masalah tersebut. Dalam penelitian ini digunakanlah metode penelitian kuantitatif yang memiliki arti sebagai jenis metode penelitian yang menganalisis data-data secara statistik atau kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dibuat dan ditetapkan kemudian menginterpretasikan hasil dari analisis tersebut sehingga dapat ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016). Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif hubungan atau korelasional. Kuantitatif korelasional adalah suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui mengenai sejauh mana keterkaitan antara satu variabel dengan variabel lainnya (Azwar, 2011).

#### **B. Identifikasi Variabel**

Variable-variabel dalam penelitian ini terdiri dari satu variable bebas dan satu variable terikat, yakni :

1. Variabel bebas : Komitmen Kerja
2. Variabel terikat : *Cyberloafing*

### **C. Definisi Konseptional**

Definisi konseptual yaitu suatu definisi yang masih berupa konsep dan maknanya masih sangat abstrak walaupun secara intuitif masih bisa dipahami maksudnya (Azwar, 2011). Dalam definisi konseptional penulis memberikan kejelasan tentang istilah-istilah yang berhubungan dengan penelitian sehingga timbul kesamaan pengertian istilah yang tertera dalam penulisan ini serta mudah dipahami. Definisi konseptional yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

#### ***1. Cyberloafing***

Menurut Mahatanankoon, Anandarajan, Igbaria (2004) bentuk perilaku cyberloafing spesifik yang umumnya dilakukan individu adalah mengakses situs yang terkait dengan olahraga, mengakses situs yang terkait dengan investasi, mengakses situs yang terkait dengan hiburan, mengakses situs berita umum, mengakses situs yang tidak terkait dengan pekerjaan, mengunduh informasi yang tidak terkait dengan pekerjaan, berbelanja untuk kepentingan pribadi, dan mengakses situs dewasa.

#### **2. Komitmen Kerja**

Komitmen kerja adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. (Yusuf dan Syarif, 2018).

## **D. Definisi Operasional**

Definisi Operasional, menurut Azwar (2011) adalah suatu definisi yang memiliki arti tunggal dan diterima secara objektif bilamana indikatornya tidak tampak. Suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel yang diamati. Definisi operasional adalah penegasan arti dari konstruk atau variabel yang digunakan dengan cara-cara pengertian dan menafsirkan yang berbeda dalam penelitian ini. Maka dalam penelitian ini dikemukakan definisi operasional variabel penelitian adalah sebagai berikut:

### **1. *Cyberloafing***

*Cyberloafing* adalah segala tindakan karyawan dalam mengakses fasilitas internet yang disediakan oleh Perusahaan X Kalimantan Timur untuk kepentingan pribadinya seperti *chatting*, *browsing*, nonton film, *game* daring, dan lainnya diluar pekerjaan. *Cyberloafing* mempunyai beberapa aspek diantaranya minor *cyberloafing* dan serius *cyberloafing* (Ramadhan & Sari, 2018)

### **2. *Komitmen Kerja***

Komitmen kerja adalah prinsip perilaku karyawan Perusahaan X Kalimantan Timur yang memiliki loyalitas dengan cara bertahan pada perusahaan tersebut tanpa mempunyai keinginan untuk keluar serta memiliki keinginan untuk membantu mencapai visi dan misi dari perusahaan tersebut. Komitmen kerja mempunyai beberapa aspek diantaranya aspek komitmen afektif, aspek komitmen berkelanjutan dan aspek komitmen normatif (Robbins & Judge, 2008)

## **E. Populasi, Sampel dan Teknik Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi penelitian merupakan serumpun yang merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuhan, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya, sehingga objek-objek penelitian dapat menjadi sumber data penelitian (Bungin, 2010). Arikunto (2010) menjelaskan bahwa populasi adalah keseluruhan subyek penelitian.

Menurut Sugiyono pengertian 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,2016). Jadi, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perusahaan X Kalimantan Timur sebanyak 152 karyawan yang memiliki fasilitas internet ketika bekerja .

### **2. Sampel**

Menurut Arikunto (2010) sampel atau contoh adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sedangkan menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 152 karyawan (mengambil data langsung dari Perusahaan X Kalimantan Timur), dengan 152 karyawan melakukan *try out* terpakai. .

Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh didasari pada ketentuan Sugiyono (2016) yang mengatakan bahwa sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai

sampel. Sampel dalam penelitian ini memiliki kriteria sebagai berikut: berdomisili di Samarinda, bekerja di Perusahaan X Kalimantan Timur, posisi pekerjaan berada didalam maupun diluar kantor, dan memiliki fasilitas internet untuk pengambilan sampel dari populasi yang berjumlah 152 karyawan Perusahaan X Kalimantan Timur.

### **3. Teknik Sampling**

Teknik yang digunakan adalah *probability sampling* yaitu pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2016). Untuk pengambilan sampelnya ditentukan dengan sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, dikarenakan penelitian ini mengambil seluruh karyawan Perusahaan X Kalimantan Timur yang berjumlah 152 orang sebagai sampel.

### **F. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah metode yang digunakan peneliti untuk memperoleh data yang teliti. Menurut Suryabrata (2011) metode pengumpulan data adalah suatu cara yang dipakai oleh peneliti untuk memperoleh data yang akan diteliti. Arikunto (2010) mendefinisikan metode pengumpulan data sebagai pekerjaan yang penting dalam langkah penelitian, terutama apabila peneliti menggunakan metode yang memiliki cukup besar celah untuk dimasuki unsur minat peneliti. Kualitas data ditentukan oleh kualitas alat pengambilan data dan alat ukurnya.

Penelitian ini menggunakan skala Likert yang telah dimodifikasi. Modifikasi skala Likert meniadakan kategori jawaban yang di tengah berdasarkan tiga alasan. Pertama, kategori *undecided* itu mempunyai arti ganda, bisa diartikan belum dapat memutuskan atau memberi jawaban, bisa juga diartikan netral, setuju, tidak setuju atau bahkan ragu-ragu. Kategori jawaban yang ganda arti (*multi interpretable*) ini tentu saja tak diharapkan dalam suatu instrumen. Kedua, tersedianya jawaban yang ditengah itu menimbulkan kecenderungan menjawab ke tengah (*central tendency effect*), terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas arah kecenderungan pendapat responden, kearah jawaban itu, akan menghilangkan banyak data penelitian sehingga mengurangi banyaknya informasi yang dapat dijarah dari para responden (Hadi, 2015).

Skala dalam penelitian ini disebar hanya sekali kepada responden dan hasil uji cobanya langsung digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan sistem *tryout* terpakai atau uji coba terpakai (Hadi, 2000). Setelah pengujian instrumen diketahui maka dapat dilanjutkan untuk proses analisis data. Alasan peneliti menggunakan uji *tryout* terpakai karena keterbatasan sampel atau jumlah subjek penelitian serta keterbatasan waktu yang dimiliki subjek. Data yang akan dikumpulkan merupakan data mengenai hubungan antara komitmen kerja dan perilaku *cyberloafing*.

**Tabel 1. Skala Pengukuran Likert**

<b>Jawaban</b>	<b>Skor <i>Favorable</i></b>	<b>Skor <i>Unfavorable</i></b>
Sangat sesuai	4	1
Sesuai	3	2
Tidak sesuai	2	3
Sangat tidak sesuai	1	4

*Favorable* adalah pernyataan yang berisi hal yang positif dan mendukung mengenai aspek penelitian, sedangkan *unfavorable* adalah pernyataan sikap yang berisi hal negatif dan bersifat tidak mendukung mengenai aspek penelitian. Skala pengukuran tersebut diuraikan sebagai berikut:

### ***1. Skala Cyberloafing***

Alat ukur yang disusun untuk variabel ini berdasarkan dua aspek yang dikemukakan oleh Ramadhan & Sari (2018). Adapun aspek-aspek *cyberloafing* yakni:

a. *Minor Cyberloafing*.

*Minor Cyberloafing* merupakan sebuah perilaku *Cyberloafing* meliputi aktivitas yang sifatnya ringan seperti memperbarui status media sosial, mengunjungi situs-situs *lifestyle*, serta berbelanja *online*.

b. *Serius Cyberloafing*

*Serius Cyberloafing* merupakan bentuk perilaku yang sifatnya lebih serius seperti bermain judi *online* atau membuka situs-situs pornografi.

Skala *cyberloafing* ini disusun berdasarkan skala Likert yang telah dimodifikasi dengan empat jenjang penelitian yaitu STS (sangat tidak sesuai), TS (tidak sesuai), S (sesuai), dan SS (sangat sesuai). Penilaian penelitian ini bergerak dari empat sampai satu. Aitem yang *favorable*, nilai empat diartikan sangat sesuai (SS), nilai tiga diartikan sesuai (S), nilai dua diartikan tidak sesuai (TS) dan nilai satu diartikan sangat tidak sesuai (STS). Nilai *unfavorable* nilai empat diartikan

sangat tidak sesuai (STS), nilai tiga diartikan tidak sesuai(TS), nilai dua diartikan sesuai (S) dan nilai satu diartikan sangat sesuai (SS).

Semakin tinggi skor total yang diperoleh subyek terhadap skala *cyberloafing*, berarti semakin tinggi *cyberloafing* yang dimiliki siswa. Sebaliknya semakin rendah skor total yang diperoleh subyek, maka semakin rendah pula tingkat *cyberloafing*. Adapun *blue print* skala *cyberloafing* dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini:

**Tabel 2. Blue Print Skala Cyberloafing**

No.	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah		Jumlah
		Fav	Unfav	Fav	Unfav	
1	Minor <i>cyberloafing</i>	1, 2, 5, 6, 9, 10	3, 4, 7, 8, 11, 12	6	6	12
2	Serius <i>cyberloafing</i>	13,14,17, 18,21,22	15,16,19, 20,23,24,	6	6	12
<b>Jumlah</b>						<b>24</b>

Sumber data hal : 71

## 2. Skala Komitmen Kerja

Alat ukur variabel ini disusun berdasarkan tiga aspek yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2008). Adapun aspek-aspek komitmen kerja yakni :

### a. Komitmen afektif

Perasaan emosional dan keyakinan-keyakinan dari anggota/ karyawan terhadap nilai-nilai dan tujuan dari perusahaan, rasa ikut sebagai bagian dari organisasi, dan rasa keterlibatan dalam organisasi.

### b. Komitmen berkelanjutan

Nilai ekonomis yang didapat seorang karyawan, yang berarti bahwa seseorang memilih bertahan pada suatu perusahaan karena mendapat



keuntungan-keuntungan tertentu, dibandingkan karyawan tersebut keluar atau berpindah ke perusahaan lain.

c. Komitmen normatif

Keinginan untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral.

Skala komitmen kerja ini disusun berdasarkan skala Likert yang telah dimodifikasi dengan empat jenjang penelitian yaitu STS (sangat tidak sesuai), TS (tidak sesuai), S (sesuai), dan SS (sangat sesuai). Penilaian penelitian ini bergerak dari empat sampai satu. Aitem yang *favorable*, nilai empat diartikan sangat sesuai (SS), nilai tiga diartikan sesuai (S), nilai dua diartikan tidak sesuai (TS) dan nilai satu diartikan sangat tidak sesuai (STS). Nilai *unfavorable* nilai empat diartikan sangat tidak sesuai (STS), nilai tiga diartikan tidak sesuai (TS), nilai dua diartikan sesuai (S) dan nilai satu diartikan sangat sesuai (SS).

Semakin tinggi skor total yang diperoleh subyek terhadap skala komitmen kerja, berarti semakin tinggi komitmen kerja yang dimiliki siswa. Sebaliknya semakin rendah skor total yang diperoleh subyek, maka semakin rendah pula tingkat komitmen kerja. Adapun *blue print* Skala komitmen kerja dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini:

**Tabel 3. *Blue Print* Skala Komitmen Kerja**

No.	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah		Jumlah
		<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
1	Komitmen Afektif	1,2,13,19,25	3,4,15,20,28	5	5	10
2	Komitmen Berkelanjutan	5,6,14,21,26	7,8,16,22,29	5	5	10
3	Komitmen Normatif	9,10,17,23,27	11,12,18,24,30	5	5	10
<b>Jumlah</b>						<b>30</b>

Sumber data hal : 73

## **G. Validitas dan Reliabilitas**

Validitas dan reliabilitas merupakan dua syarat dalam menentukan kualitas alat ukur, sedangkan kualitas akan menentukan baik atau tidaknya suatu penelitian.

### **1. Validitas**

Azwar (2011), mengatakan bahwa uji validitas alat ukur bertujuan untuk mengetahui sejauh mana skala yang digunakan mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuannya. Menurut Arikunto (2010) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Makin tinggi koefisien korelasi yang dimiliki makin valid butir instrument tersebut. Secara umum, jika koefisien korelasi sudah  $\geq 0.300$  maka butir instrumen tersebut sudah dikategorikan valid, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Menurut Sugiyono (2016) uji validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Validitas dan reliabilitas merupakan dua syarat dalam menentukan kualitas alat ukur, sedangkan kualitas akan menentukan baik atau tidaknya suatu penelitian. Bertolak dari dua syarat tersebut, maka alat ukur yang baik dapat mencerminkan keadaan sesungguhnya dari permasalahan yang diteliti.

Adapun untuk mencari dan mengukur kesahihan validitas suatu skala dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik program statistik yakni *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versi 25.0 for windows*.

## 2. Reliabilitas

Menurut Azwar (2015) reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reability* yang mempunyai arti bahwa reliabilitas adalah kepercayaan, keterandalan, keajegan, kestabilan dan konsistensi sehingga reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Tinggi rendahnya reliabilitas secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas.

Kaidah yang digunakan apabila nilai  $\alpha > 0,600$  maka alat ukur dinyatakan andal atau reliable Ghazali (2018). Teknik  $\alpha$  digunakan untuk membelah tes menjadi lebih dari dua belahan yang masing-masing berisi aitem dalam jumlah sama banyaknya (Azwar, 2015). Adapun rumus teknik *Alpha Cronbach*, yaitu:

**Tabel 4. Tingkat Keandalan *Cronbach's Alpha***

<b>Nilai <i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b>Tingkat Keandalan</b>
0.000-0.200	Kurang Andal
>0.200-0.400	Agak Andal
>0.400-0.600	Cukup Andal
>0.600-0.800	Andal
>0.800-1.000	Sangat Andal

## H. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dan reliabilitas masing-masing skala diuraikan sebagai berikut :

### 1. Skala *Cyberloafing*

Skala *cyberloafing* terdiri dari 24 butir dan terbagi atas 2 aspek. Hasil analisis butir didapatkan dari  $r$  hitung  $> 0.300$  dengan  $N = 152$ . Berdasarkan hasil

uji validitas butir menunjukkan bahwa dari 24 butir terdapat 0 butir yang gugur dan 24 butir yang valid.

**Nama Variabel: *Cyberloafing***

Nama Aspek 1 : Minor *Cyberloafing*

Nama Aspek 2 : Serious *Cyberloafing*

**Tabel 5. Sebaran Aitem Skala *Cyberloafing***

Aspek	Favorable		Aitem Unfavorable		Jumlah	
	Valid	Gugur	Valid	Gugur	Valid	Gugur
1	1,2,5,6,9,10	0	3,4,7,8,11,12	0	12	0
2	13,14,17,18,21,22	0	15,16,19,20,23,24	0	12	0
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>0</b>

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 81

**Tabel 6. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Skala *Cyberloafing* (N=152)**

Aspek	Jumlah Butir Awal	Jumlah Butir Sahih	R Terendah-Tertinggi	Sig Terendah-Tertinggi
Minor <i>Cyberloafing</i>	12	12	0.313-0.592	0.000-0.000
Serius <i>Cyberloafing</i>	12	12	0.319-0.603	0.000-0.000

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 81

Uji Validitas skala dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan korelasi *product moment*, dalam hal ini skala tersebut dinyatakan sah apabila  $r$  hitung  $> 0.300$  (Azwar, 2015). Sehingga dapat disimpulkan bahwa skala *cyberloafing* tersebut sah.

**Tabel 7. Rangkuman Analisis Keandalan Butir Skala *Cyberloafing* (N=152)**

Aspek	Alpha
<i>Cyberloafing</i>	<b>0.814</b>

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal:86

Uji keandalan yang dilakukan dengan tehnik *alpha cronbach's* dinyatakan reliabel jika nilai alpha  $> 0.600$  (Ghozali, 2018) dan didapatkan

dari  $\alpha = 0.814$ , sehingga dalam hal ini skala *cyberloafing* tersebut dinyatakan sangat andal.

## 2. Skala Komitmen Kerja

Skala komitmen kerja terdiri dari 30 butir dan terbagi atas 3 aspek. Hasil analisis butir didapatkan dari  $r$  hitung  $> 0.300$  dengan  $N = 152$ . Berdasarkan hasil uji validitas butir menunjukkan bahwa dari 30 butir terdapat 3 butir yang gugur dan 27 butir yang valid.

### Nama Variabel: Komitmen Kerja

Nama Aspek 1 : Komitmen Afektif  
 Nama Aspek 2 : Komitmen Berkelanjutan  
 Nama Aspek 3 : Komitmen Normatif

**Tabel 8. Sebaran Aitem Skala Komitmen Kerja**

Aspek	Favorable		Unfavorable		Jumlah	
	Valid	Gugur	Valid	Gugur	Valid	Gugur
1	1,2, 19,25	13	3,4,15,20,28	0	9	1
2	5,6,21	14,26	7, 8, 16 22,29	0	8	2
3	9,10,17, 23,27	0	11,12,18,24,30	0	10	0
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>27</b>	<b>3</b>

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 83

**Tabel 9. Rangkuman Analisis Kesahihan Butir Skala Komitmen kerja (N=152)**

Aspek	Jumlah Butir Awal	Jumlah Butir Sahih	R Terendah-Tertinggi	Sig Terendah-Tertinggi
Komitmen Afektif	10	9	0.307-0.573	0.000-0.000
Komitmen Berkelanjutan	10	8	0.355-0.479	0.000-0.000
Komitmen Normatif	10	10	0.324-0.492	0.000-0.000

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 83

Uji Validitas skala dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan korelasi *product moment*, dalam hal ini skala tersebut dinyatakan sah apabila  $r$  hitung  $> 0.300$  (Azwar,2015). Sehingga dapat disimpulkan bahwa skala komitmen kerja tersebut sah.

**Tabel 10. Rangkuman Analisis Keandalan Butir Skala Komitmen Kerja (N=152)**

<b>Aspek</b>	<b>Alpha</b>
Komitmen Kerja	<b>0.670</b>

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 86

Uji keandalan yang dilakukan dengan tehnik *alpha cronbach's* dinyatakan reliabel jika nilai  $\alpha > 0.600$  (Ghozali,2018) dan didapatkan dari  $\alpha = 0.670$ , sehingga dalam hal ini skala komitmen kerja tersebut dinyatakan andal.

## **I. Teknik Analisa Data**

Hadi (2004) mengatakan bahwa analisis data adalah cara yang digunakan untuk mengolah data yang diperoleh sehingga didapatkan suatu kesimpulan. Teknik analisis data yang dilakukan untuk pengolahan data penelitian adalah dengan menggunakan analisis korelasi *product moment* untuk mengetahui seberapa besar hubungan dan kemampuan prediksi antara variabel bebas (X) yakni komitmen kerja terhadap variabel terikat (Y) *cyberloafing*. Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi :

### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah alat uji yang digunakan untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian pada variabel bebas dan variabel terikat telah menyebar dengan normal.

## 2. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linear tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan X Kalimantan Timur yang bergerak di bidang penyediaan jasa berupa pengamanan. Individu yang menjadi subjek penelitian ini adalah karyawan, baik di kantor maupun lapangan yang berada di Kalimantan Timur.

Perusahaan ini memiliki SOP yang bertujuan memberikan jasa pengamanan terbaik untuk klien. Adapun isi dari SOP tersebut sebagai berikut:

- a.** Dilarang merokok, tidur, menonton tv, bersendagurau, bernyanyi, bersikap apatis, minum minuman keras, narkoba dan berjudi.
- b.** Dilarang melakukan kegiatan perorangan maupun kelompok yang bersifat menguntungkan pribadi (imbalan luar dan bisnis).
- c.** Dilarang meninggalkan pos dan mengalihkan pekerjaan tanpa ijin dari pimpinan.
- d.** Dilarang menjalankan perintah yang tidak berhubungan dengan pekerjaan
- e.** Dilarang berkomunikasi atau menghubungi orang lain melalui telepon di luar kepentingan kerja.
- f.** Dilarang bertengkar, adu mulut, dan berkelahi.
- g.** Wajib ikut serta dalam menjaga semua aset perusahaan.



## 2. Karakteristik Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan secara online dengan memanfaatkan google form. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Perusahaan di Kalimantan Timur dengan jumlah 152 Karyawan. Karakteristik subjek penelitian melalui skala online pada google form adalah sebagai berikut:

**Tabel 11. Karakteristik Subjek Menurut Usia**

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1	18-24	55	36%
2	25-31	59	39%
3	32-38	26	17%
4	39-53	12	8%
<b>Total</b>		152	100%

Berdasarkan tabel 12 di atas dapat diketahui bahwa subjek terbanyak pada penelitian di Perusahaan X di Kalimantan Timur, yaitu karyawan yang berusia 25-31 tahun berjumlah 59 orang atau sekitar 39 persen.

**Tabel 12. Karakteristik Subjek Menurut Jabatan Kerja**

No.	Jabatan Kerja	Frekuensi	Persentase
1	Admin Operasional	2	1.3%
2	Anggota Lapangan	127	83.6%
3	Bantuan Keamanan	2	1.3%
4	Chief Satpam	5	3.3%
5	HR & Finance	1	0.7%
6	Kepala HSE Pelayanan RB	1	0.7%
7	Kepala Operasional	2	1.3%
8	Komandan Regu	8	5.3%
9	Kontraktor Lapangan	1	0.7%
10	Logistik Gudang	1	0.7%
11	Staff Keuangan	1	0.7%
12	Staff Operasional	1	0.7%
<b>Total</b>		152	100%

Berdasarkan tabel 13 di atas dapat diketahui bahwa subjek terbanyak pada penelitian di Perusahaan di Kalimantan Timur, yaitu karyawan dengan jabatan anggota lapangan berjumlah 127 orang atau sekitar 83.6 persen.

### 3. Hasil Uji Deskriptif

Deskriptif data digunakan untuk menggambarkan kondisi sebaran data pada karyawan Perusahaan X Kalimantan Timur. Mean empiris dan mean hipotetik diperoleh dari respons sampel penelitian melalui dua skala penelitian, yaitu skala *cyberloafing* dan skala komitmen kerja.

Kategori berdasarkan perbandingan mean hipotetik dan mean empirik dapat langsung dilakukan dengan melihat deskriptif data penelitian. Menurut Azwar (2015) pada dasarnya interpretasi terhadap skor skala psikologi bersifat normatif, artinya makna skor terhadap suatu norma (mean) skor populasi teoritik sebagai parameter sehingga alat ukur berupa angka (kuantitatif) dapat diinterpretasikan secara kualitatif. Acuan normatif tersebut memudahkan pengguna memahami hasil pengukuran. Setiap skor mean empirik yang lebih tinggi secara signifikan dari mean hipotetik dapat dianggap sebagai indikator tingginya keadaan kelompok subjek pada variabel yang diteliti, demikian juga sebaliknya. Berikut mean empirik dan mean hipotetik penelitian ini:

**Tabel 13. Mean Empiris dan Mean Hipotetik**

Variabel	Mean Empirik	SD Empirik	Mean Hipotetik	SD Hipotetik	Status
<i>Cyberloafing</i>	77.85	6.916	60	12	Tinggi
Komitmen Kerja	49.82	5.469	67.5	13.5	Rendah

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 86

Melalui tabel 14 diketahui gambaran sebaran data pada subjek penelitian secara umum pada Karyawan Perusahaan X Kalimantan Timur. Berdasarkan hasil pengukuran melalui skala *cyberloafing* yang telah terisi diperoleh mean empirik 77.85 lebih tinggi dari mean hipotetik 60 dengan kategori tinggi. Hal ini membuktikan bahwa subjek berada pada ketagori tingkat *cyberloafing* yang tinggi. Adapun sebaran frekuensi data untuk skala *cyberloafing* sebagai berikut :

**Tabel 14. Kategorisasi Skor Skala *Cyberloafing***

Inerval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	Persentase
$X \geq M + 1.5 SD$	> 78	Sangat Tinggi	74	48.7
$M + 0.5 SD < X < M + 1.5 SD$	66 – 77	Tinggi	76	50.0
$M - 0.5 SD < X < M + 0.5 SD$	54 – 65	Sedang	2	1.3
$M - 1.5 SD < X < M - 0.5 SD$	42 – 53	Rendah	0	0
$X \leq M - 1.5 SD$	< 42	Sangat Rendah	0	0

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 87

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 15, maka dapat dilihat bahwa sebagian besar subjek yang memiliki rentang nilai skala *cyberloafing* berada pada kategori Tinggi dengan nilai 66 - 77 memiliki frekuensi sebanyak 76 karyawan atau 50 persen. Hal tersebut menunjukkan bahwa subjek penelitian ini memiliki *cyberloafing* yang tinggi.

Pada skala komitmen kerja yang telah terisi diperoleh mean empirik 49.82 lebih tinggi dari mean hipotetik 67.5 dengan kategori tinggi. Hal ini membuktikan bahwa subjek berada pada kategori tingkat komitmen kerja yang rendah. Adapun sebaran frekuensi data untuk skala komitmen kerja sebagai berikut :

**Tabel 15. Kategorisasi Skor Skala Komitmen Kerja**

Inerval Kecenderungan	Skor	Kategori	F	Persentase
$X \geq M + 1.5 SD$	$> 87.75$	Sangat Tinggi	0	0
$M + 0.5 SD < X < M + 1.5 SD$	74.25-87.75	Tinggi	0	0
$M - 0.5 SD < X < M + 0.5 SD$	60.75-74.25	Sedang	5	3.3
$M - 1.5 SD < X < M - 0.5 SD$	47.25-60.75	Rendah	91	59.9
$X \leq M - 1.5 SD$	$< 47.25$	Sangat Rendah	56	36.8

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 87

Berdasarkan kategorisasi pada tabel 16, maka dapat dilihat bahwa sebagian besar subjek yang memiliki rentang nilai skala komitmen kerja berada pada kategori rendah dengan nilai lebih 47.25-60.75 memiliki frekuensi 91 karyawan atau 59.9 persen. Hal tersebut menunjukkan bahwa subjek penelitian ini memiliki komitmen kerja yang sangat rendah.

#### 4. Hasil Uji Asumsi

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu peneliti melakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas sebagai syarat dalam menentukan analisis data apa yang akan dipergunakan di dalam penelitian. Apakah nantinya menggunakan statistik parametik atau non-parametik.

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah alat uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residu dari regresi mempunyai distribusi yang normal. Jika distribusi dari nilai-nilai residual tersebut tidak dapat dianggap berdistribusi normal, maka dikatakan ada masalah terhadap asumsi normalitas (Santoso, 2015). Adapun uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov dengan taraf signifikansi *alpha* sebesar 5% atau 0.05. Kaidah yang digunakan dalam uji normalitas adalah jika  $p > 0.05$  maka

sebaran datanya normal, sebaliknya jika  $p < 0.05$  maka sebaran datanya tidak normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

1) *Table test of normality*

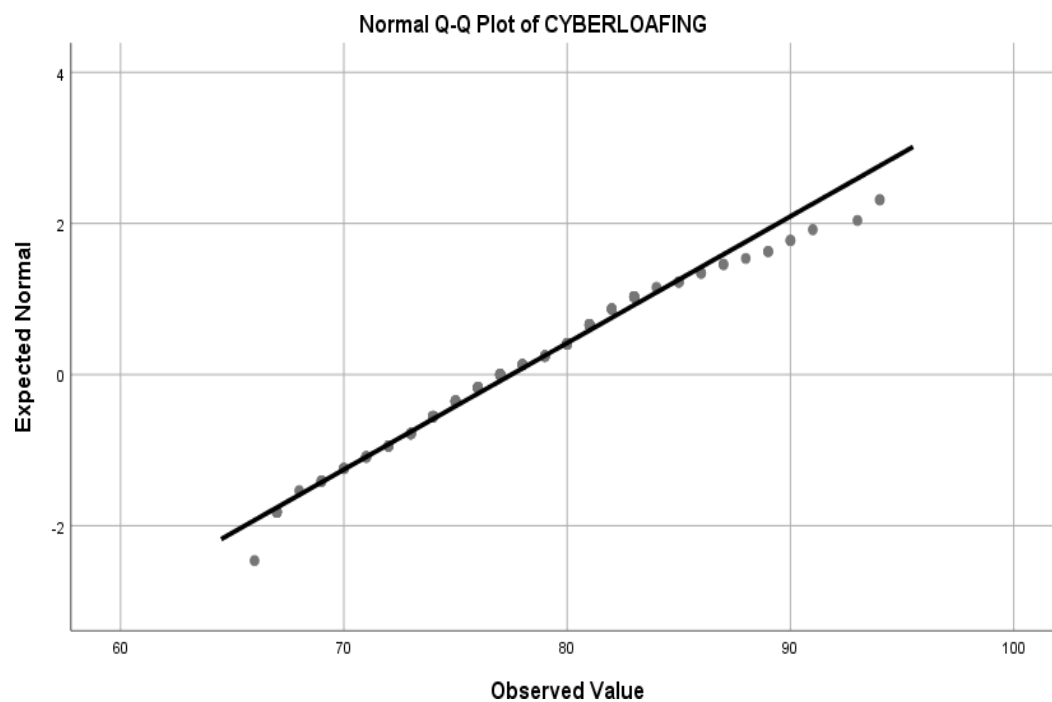
**Tabel 16. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Kolmogrov-Smimov	P	Keterangan
<i>Cyberloafing</i>	0.072	0.066	Normal
Komitmen Kerja	0.073	0.059	Normal

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 87

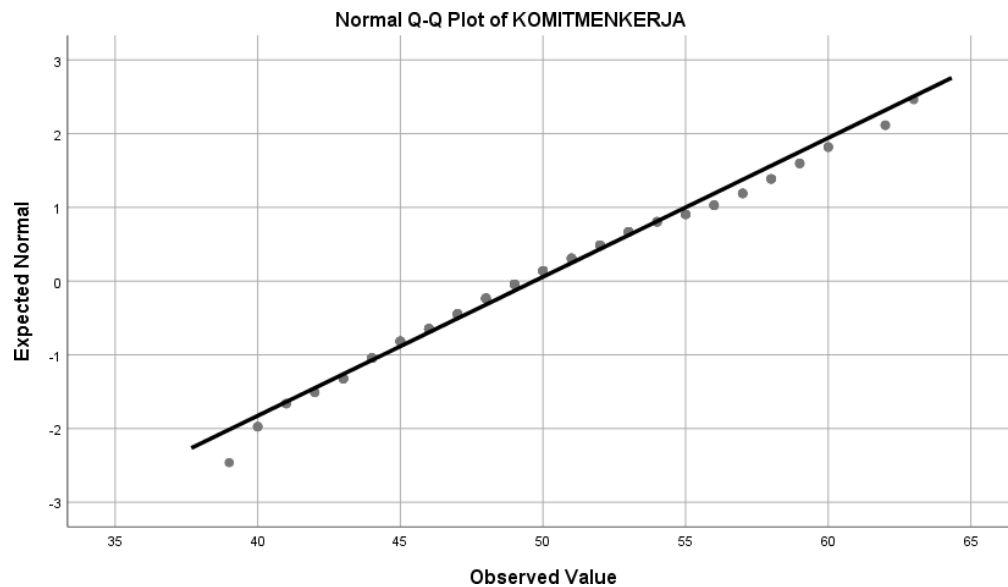
2) Q-Q Plot

a) Cyberloafing



**Gambar 3. Q-Q Plot Cyberloafing**

## b) Komitmen kerja



**Gambar 4. Q-Q Plot Komitmen Kerja**

Berdasarkan tabel 17 diatas maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel *cyberlofing* menghasilkan nilai  $Z = 0.072$  dan  $p = 0.066$ . Hasil uji normalitas berdasarkan kaidah menunjukkan bahwa sebaran butir-butir kinerja adalah normal.
2. Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel komitmen kerja menghasilkan nilai  $Z = 0.073$  dan  $p = 0.059$ . Hasil uji normalitas berdasarkan kaidah menunjukkan bahwa sebaran butir-butir ketangguhan adalah normal.

### b. Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji linieritas dapat juga untuk mengetahui taraf penyimpangan dari linieritas hubungan tersebut. Adapun kaidah yang digunakan dalam uji linieritas hubungan adalah bila nilai *deviant from*

*linierity* yaitu jika  $p > 0.05$  maka hubungan dinyatakan linier. Hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 17. Hasil Uji Linieritas**

Variabel	F Hitung	F Tabel	P	Keterangan
<i>Cyberloafing</i> – Komitmen kerja	0.978	3.90	0.496	Linear

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 88

## 5. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kinerja terhadap ketangguhan dengan menggunakan tabel penafsiran atau interpretasi angka yang dikemukakan oleh sugiyono (2015). Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi produk momen.

**Tabel 18. Interpretasi Nilai R**

No	Nilai R	Interprestasi
1	0.000-0.199	Sangat Rendah
2	0.200-0.399	Rendah
3	0.400-0.599	Sedang
4	0.600-0.799	Kuat
5	0.800-1.000	Sangat Kuat

Hasil analisis korelasi produk momen dapat diketahui sebagai berikut:

**Tabel 19. Hasil Uji Analisis Korelasi *Product Moment***

Variabel	R Hitung	R Tabel	P	Keterangan
<i>Cyberloafing</i> – Komitmen Kerja	-0.409	0.159	0.000	Signifikan

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 88

Berdasarkan tabel 20, di dapat hasil pengujian korelasi *product moment* bahwa *cyberloafing* dengan komitmen kerja pada karyawan Perusahaan X di Kalimantan Timur, menunjukkan adanya hubungan, dengan nilai R hitung =

$-0.409 > R \text{ tabel} = 0.159$  dan  $p = 0.000 < 0.05$ , dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima atau memiliki hubungan negatif yang signifikan yang artinya semakin tinggi komitmen kerja maka akan semakin rendah perilaku *cyberloafing* begitu juga sebaliknya semakin rendah komitmen kerja maka semakin tinggi perilaku *cyberloafing*.

## 6. Hasil Uji Hipotesis Tambahan: Korelasi Parsial

Korelasi parsial digunakan untuk menganalisis bila peneliti bermaksud mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel independen dan dependen, dimana satu variabel independennya dibuat tetap atau dikendalikan (Sugiyono, 2016). Menurut Santoso (2015) korelasi parsial bertujuan untuk mengukur korelasi antara dua variabel dengan mengeluarkan pengaruh dari satu atau beberapa variabel lain. Adapun kaidah yang digunakan untuk uji analisis korelasi parsial adalah jika nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel dan  $p < 0.05$ , maka dapat dikatakan memiliki hubungan antara aspek dari variabel. Untuk hasil uji korelasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 20. Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial Pada Aspek Minor *Cyberloafing* (Y1)**

Aspek	R Hitung	R Tabel	P	Keterangan
Komitmen afektif (X1)	-0.306	0.159	0.000	Ada Hubungan
Komitmen berkelanjutan (X2)	-0.347	0.159	0.000	Ada Hubungan
Komitmen normatif (X3)	-0.252	0.159	0.002	Ada Hubungan

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 89

Berdasarkan hasil uji korelasi parsial pada tabel 21 dijelaskan bahwa aspek minor *cyberloafing* (Y1), dapat diketahui bahwa aspek komitmen afektif (X1) menunjukkan nilai  $r$  hitung =  $-0.306 > \text{nilai } r \text{ tabel} = 0.159$  dan  $p = 0.000 < 0.050$ ,



artinya memiliki hubungan negatif yang signifikan. Kemudian pada aspek komitmen berkelanjutan (X2) menunjukkan nilai  $r$  hitung =  $-0.347 >$  nilai  $r$  tabel =  $0.159$  dan  $p = 0.000 < 0.050$ , artinya memiliki hubungan negatif yang signifikan. Dan pada aspek komitmen normatif (X3) menunjukkan nilai  $r$  hitung =  $-0.252 >$  nilai  $r$  tabel =  $0.159$  dan  $p = 0.002 < 0.050$ , artinya memiliki hubungan negatif yang signifikan.

**Tabel 21. Hasil Uji Analisis Korelasi Parsial Pada Aspek Serius *Cyberloafing* (Y2)**

Aspek	R Hitung	R Tabel	P	Keterangan
Komitmen afektif (X1)	-0.272	0.159	0.001	Ada Hubungan
Komitmen berkelanjutan (X2)	-0.310	0.159	0.000	Ada Hubungan
Komitmen normatif (X3)	-0.260	0.159	0.001	Ada Hubungan

Sumber Data: Hasil olah SPSS hal: 90

Berdasarkan hasil uji korelasi parsial pada tabel 22 dijelaskan bahwa aspek serius *cyberloafing* (Y2), dapat diketahui bahwa aspek komitmen afektif (X1) menunjukkan nilai  $r$  hitung =  $-0.272 >$  nilai  $r$  tabel =  $0.159$  dan  $p = 0.001 < 0.050$ , artinya memiliki hubungan negatif yang signifikan. Kemudian pada aspek komitmen berkelanjutan (X2) menunjukkan nilai  $r$  hitung =  $-0.310 >$  nilai  $r$  tabel =  $0.159$  dan  $p = 0.000 < 0.050$ , artinya memiliki hubungan negatif yang signifikan. Dan pada aspek komitmen normatif (X3) menunjukkan nilai  $r$  hitung =  $-0.260 >$  nilai  $r$  tabel =  $0.159$  dan  $p = 0.001 < 0.050$ , artinya memiliki hubungan negatif yang signifikan.

## B. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis *product moment* menunjukkan bahwa komitmen kerja dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan Perusahaan X Kalimantan Timur menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dilihat dari perolehan nilai R hitung = -0.409, R tabel = 0.159, dan P = 0.000. Hal tersebut menjadi dasar diterimanya hipotesis dalam penelitian ini, yaitu terdapat hubungan antara komitmen kerja dengan perilaku *cyberloafing*. Angka signifikan ini mengidentifikasi bahwa semakin tinggi komitmen kerja, maka semakin rendah perilaku *cyberloafing* pada karyawan Perusahaan X Kalimantan Timur. Berdasarkan penelitian ini, komitmen kerja memiliki korelasi atau hubungan negatif yang kuat dengan *cyberloafing* pada karyawan Perusahaan X Kalimantan Timur dan pada kategorisasi skor skala *cyberloafing* sebesar 76 karyawan atau 50.0 pada kategori tinggi, yang berarti sebagian besar karyawan Perusahaan X Kalimantan Timur memiliki perilaku *cyberloafing* yang tinggi.

Hal ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putra dan Nurtjahjanti (2019) dengan judul “Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan *Cyberloafing* pada Pegawai Fakultas Teknik Universitas Diponegoro” dengan hasil penelitian bahwa adanya hubungan negatif antara variabel komitmen organisasi dan *cyberloafing*. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi maka semakin rendah *cyberloafing*, sebaliknya semakin rendah tingkat komitmen organisasi maka semakin tinggi *cyberloafing*. Penelitian yang dilakukan oleh Agustina (2021) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja, dan Self Control terhadap Perilaku *Cyberloafing* (Studi pada Karyawan CV.Surya

Indah Motor Jepara)” dengan hasil penelitian bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap perilaku *cyberloafing*. Semakin meningkat komitmen organisasi maka perilaku *cyberloafing* akan mengalami penurunan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Purwanto (2020) dengan judul “Pengaruh Harga Diri dan Komitmen Kerja terhadap Perilaku *Cyberloafing* pada Karyawan Grapari Telkomsel Malang” dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif antara komitmen kerja terhadap perilaku *cyberloafing*. Artinya, semakin tinggi komitmen kerja maka semakin rendah perilaku *cyberloafing* yang muncul.

Hasil uji deskriptif menunjukkan hasil pengukuran melalui skala *cyberloafing* yang terisi diperoleh mean empirik 77.85 lebih tinggi dari mean hipotetik 60 dengan kategori tinggi. Hal ini membuktikan bahwa subjek berada pada kategori tingkat *cyberloafing* yang tinggi sebesar 50 persen atau sebanyak 76 karyawan dengan nilai 66 - 77. Menurut Robbins dan Judge (2008), *cyberloafing* adalah tindakan individu yang menggunakan akses internet lembaganya selama jam kerja untuk kepentingan pribadi dan aktivitas-aktivitas internet lainnya yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Perilaku *cyberloafing* yang dilakukan oleh karyawan tersebut dapat dikategorikan sebagai perilaku indisipliner, karena konsentrasi karyawan akan terbagi antara pekerjaan dengan perilaku *cyberloafing* sehingga berimbas pada menumpuknya pekerjaan, produktivitas dan kualitas kerja menurun, mengganggu kelancaran proses kerja dan lambatnya pelayanan terhadap klien. Perilaku *cyberloafing* dapat merusak bila membuat seorang karyawan terhambat dalam pekerjaannya (Ozler dan Polat, 2012).

Hasil uji deskriptif menunjukkan hasil pengukuran melalui skala komitmen kerja yang terisi diperoleh mean empirik 49.82 lebih tinggi dari mean hipotetik 67.5 dengan kategori rendah. Hal ini membuktikan bahwa subjek berada pada kategori tingkat komitmen kerja yang rendah sebesar 59.9 persen atau sebanyak 91 karyawan dengan nilai 47.25 – 60.75. Vitak, Crouse, dan Larose (2011) mengatakan bahwa dengan adanya kebijakan yang keras dan komitmen yang besar pada pekerjaan akan membuat karyawan merasa lebih enggan dalam melakukan perilaku *cyberloafing*. Komitmen terhadap kebijakan dan juga atasan akan membuat karyawan berperilaku sesuai dengan keinginan perusahaannya, sehingga mengurangi kecenderungan karyawan dalam melakukan perilaku *cyberloafing* (Clugston, 2000).

Hasil uji korelasi parsial didapatkan bahwa secara umum aspek komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif memiliki hubungan pada aspek minor *cyberloafing*. Hal ini berarti aspek komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif berpengaruh pada aspek minor *cyberloafing*. Karyawan yang merasa perusahaan kurang sesuai dengan diri mereka baik dalam hal finansial atau keuntungan yang didapat, budaya perusahaan dan aturan perusahaan maka karyawan akan bekerja dengan kurang baik contohnya seperti bekerja sambil bermain sosial media di hp mereka untuk menghabiskan waktu kosong yang seharusnya bisa digunakan untuk mengerjakan hal-hal kecil dalam pekerjaan seperti membersihkan pos atau mempelajari mengenai hukum karena dapat menunjang pekerjaan yang lebih profesional kedepannya. Hal tersebut juga dipengaruhi oleh perusahaan yang tidak dapat

memberikan keuntungan seperti bonus kepada karyawan dan gaji yang sesuai atau memfasilitasi *workout* karyawan dalam memperdalam ilmu hukum yang menunjang pekerjaan sehingga karyawan akan lebih baik dalam pekerjaan dan bukannya menghabiskan waktu dengan bersosial media. Karyawan yang melakukan perilaku *cyberloafing* menunjukkan bahwa rasa bertanggung jawab mereka kepada pekerjaan tidak terlalu baik. Hal ini juga di dukung oleh studi yang dilakukan menemukan adanya pengaruh antara komitmen organisasional/komitmen kerja dengan perilaku kepemimpinan berorientasi tugas dan berorientasi hubungan, bahwa pegawai yang diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan akan memiliki tingkat komitmen yang lebih besar terhadap organisasi. (Sahertian, 2010).

Hasil uji korelasi parsial didapatkan bahwa aspek komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif memiliki hubungan pada aspek serius *cyberloafing*. Hal ini berarti aspek komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normative secara umum berpengaruh pada aspek serius *cyberloafing*. Karyawan yang merasa sesuai dengan perusahaan maka akan menimbulkan rasa memiliki perusahaan, rasa kesesuaian yang semakin rendah dari karyawan kepada perusahaan menyebabkan perilaku *cyberloafing* seperti bermain game ataupun menonton film ketika bekerja akan semakin tinggi sehingga pekerjaan pun menjadi kurang diperhatikan. Terutama kesesuaian secara finansial, karyawan yang merasa tidak mendapatkan keuntungan dari perusahaan sesuai dengan apa yang diinginkan akan memberikan performa pekerjaan yang kurang baik seperti bermain game, ataupun menonton film yang akan banyak

menarik fokusnya sehingga mengganggu pekerjaan. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian terdahulu oleh Ananda dan Winata (2017) bahwa pada indikator komitmen berkelanjutan merupakan presentase paling rendah, untuk itu pemimpin harus mampu memahami kebutuhan pegawai dalam organisasi, dan mempertimbangkan kerugian yang akan terjadi apabila pegawai meninggalkan organisasi.

Kesimpulan dari penelitian ini, yaitu dari uji hipotesis didapatkan hasil adanya hubungan yang negatif dan signifikan antara komitmen kerja dengan perilaku *cyberloafing*. Peneliti merasa bahwa penelitian ini belumlah sempurna dan tidak lepas dari kesalahan. Dalam penelitian ini terdapat beberapa kendala, yaitu: Penyebaran skala yang dilakukan secara online yang membuat peneliti tidak bisa mengkondisikan subjek agar tetap fokus mengisi skala sesuai dengan keadaan subjek. Penelitian ini dilaksanakan pada sampel yang memiliki banyak waktu luang dalam bekerja sehingga memberikan banyak kesempatan untuk melakukan fenomena perilaku *cyberloafing*.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut, yaitu terdapat hubungan negatif yang signifikan antara komitmen kerja dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan Perusahaan X Kalimantan Timur. Semakin tinggi komitmen kerja, maka akan semakin rendah perilaku *cyberloafing* yang dilakukan oleh karyawan Perusahaan X Kalimantan Timur. Sebaliknya, semakin rendah komitmen kerja, maka akan semakin tinggi perilaku *cyberloafing* yang dilakukan oleh karyawan Perusahaan X Kalimantan Timur.

#### **B. Saran**

Penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi pimpinan Perusahaan X Kalimantan Timur
  - a. Memberlakukan kegiatan bersama secara rutin dan konsisten untuk meningkatkan rasa keterikatan antar karyawan beserta perusahaan contohnya *outbond, family gathring*, berhubung perusahaan didominasi oleh laki-laki beri perlombaan olahraga seperti futsal, bulu tangkis dan lainnya.
  - b. Kenalkan kepada karyawan mengenai keuntungan perusahaan dan tahapan rencana pencapaiannya untuk tahun-tahun mendatang yang berhubungan erat dengan keuntungan-keuntungan yang juga akan didapat oleh karyawan tersebut.

- c. Diharapkan pimpinan perusahaan mampu mengurangi perilaku *cyberloafing* dengan memperbaiki kembali aturan dan sanksi perusahaan di dalam SOP menjadi lebih jelas dan terukur serta melaksanakannya dengan konsisten.
  - d. Memberlakukan sistem evaluasi pada saat tandatangan kontrak secara berkala dengan rutin dan konsisten.
2. Bagi karyawan perusahaan X Kalimantan Timur
    - a. Disarankan untuk ikut berperan aktif dalam bekerja dan juga kegiatan yang diadakan oleh perusahaan.
    - b. Dapat memberikan kontribusi positif untuk meningkatkan keuntungan perusahaan yang dapat meningkatkan keuntungan bagi karyawan juga.
    - c. Diharapkan karyawan dapat bekerja mengikuti SOP dengan lebih baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya
    - a. Disarankan untuk peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang komitmen kerja dan *cyberloafing* untuk menggunakan sampel dari perusahaan yang lebih besar dengan status karyawan tetap didalamnya.
    - b. Disarankan untuk meneliti pada perusahaan atau instansi yang berada di perkotaan karena umumnya perusahaan tersebut telah menyongsong era digital bagi karyawannya.
    - c. Disarankan untuk peneliti selanjutnya lebih memperhatikan karakteristik sampel/karyawan yang memiliki *jobdesk* yang jelas.
    - d. Disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti contohnya kelelahan kerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, P. E. (2021). Pengaruh komitmen organisasi, stres kerja, dan self control terhadap perilaku cyberloafing (studi pada karyawan cv.surya indah motor jepara). (*Thesis*). Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Nahdlatul Ulama, Jepara.
- Allen, N. J., and J. P. Meyer. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization. *Journal of occupational psychology*, 63, 1–18.
- \_\_\_\_\_. (2003). *Commitment in the workplace (theory research and application)*. London: Sage Publications.
- Amstrong, M., & Baron, F. (2016). *Manajemen kinerja cetakan ketujuh*. Jakarta: Erlangga.
- Ananda, S., dan Winta, H. (2017). Upaya meningkatkan komitmen organisasi melalui perilaku kepemimpinan. *Jurnal pendidikan manajemen perkantoran*. 2(1), 78-86.
- Anugrah, A. P., dan Margaretha, M. (2013). Regulasi diri mempengaruhi perilaku cyberloafing yang dimoderasi oleh berbagai karakteristik individual mahasiswa universitas kristen maranatha. *Seminar nasional dan call for paper*, 28-48.
- Ardilasari, N, dan Firmanto, A. (2017). Hubungan self-control dan perilaku cyberloafing pada pegawai negeri sipil. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 5 (1), 19–39.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian : suatu pendekatan praktik. (edisi revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) (2019). *Infografis penetrasi dan perilaku pengguna internet indonesia 2019*. Jakarta: Polling Indonesia.
- Astri A, Asri Laksmi Rian., Gunawan P. W. (2014). Pengaruh perilaku kerja, lingkungan kerja, dan interaksi sosial terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel pemediasi. *Skripsi*. Boyolali: Studi pada Staf Rumah Sakit Umum Daerah Pandan Arang Boyolali.
- Azwar, S. (2011). *Metode peneletian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- \_\_\_\_\_. (2015). *Metode peneletian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azzahra, S. (2018). Pengaruh kepribadian hexaco, self regulation, dan variabel demografis terhadap academic cyberloafing pada mahasiswa. *Skripsi*. Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Bandura, A. (1997). *Self efficacy – the exercise of control (fifth printing, 2002)*. New York: W.H. Freeman & Company.
- Baturay, M, H., & Toker, S. (2015). An investigation of the impact of demographics on cyberloafing from an educational setting angle. *Computers in Human Behaviour*, 358-366.

- Blanchard, A., & Henle, C. (2008). Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior*, 24 (3), 1067-1084.
- Bungin, B. (2010). *Metodologi penelitian kuantitatif komunikasi, ekonomi, dan kebijakan publik serta ilmu-ilmu sosial lainnya. edisi pertama*. Jakarta: Prenada Media.
- Clugston, M. (2000). The Mediating Effects of Multidimensional Commitment on Job Satisfaction and Intent to Leave. *Journal of Organization Behavior*, 4 (21), 477-486.
- Fallows, D. (2005). How and men use the Internet. *Pew Internet & American Life Project*, 28.
- Garret, R. K., James, N., & Danziger. (2008). "Disaffection or expected outcomes: understanding personal internet use during work". *Journal of Computer-Mediated Communication*. 13, 937-958
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, S. (2004). *Methodology Research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- \_\_\_\_\_. (2015). *Statistika*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hurlock, E. B. (1990). *Psikologi perkembangan: suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan*. Alih Bahasa: Soedjarwo dan Iswidayanti. Jakarta: Erlangga.
- Knight, R, M. (2017). *Difference on in-class cyberloafing among undergraduate students*. East Carolina: The Faculty of the Departement of Psychology East Carolina University.
- Kurniawan, A. (2015). *Pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior*. Bandung: PT X Bandung.
- Kusumaputri, E, S. (2015). *Komitmen pada perubahan organisasi: perubahan organisasi dalam perspektif islam dan psikologi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lim, V. K. G. (2002). The it way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of organizational Behavior*. 23 (5), 675-694.
- Lim, V, K, G., & Chen, D, J, Q. (2009). Impact if cyberloafing on affect, work depletion, facilitation and engagement. *Conference Paper SIOP*.1-20.
- \_\_\_\_\_. (2012). Cyberloafing at the workplace : gain or drain on work?. *Behaviour and information technology*, 31(4), 343-352.
- Mahatanankoon, P, Anandarajan, M, dan Igbaria, M. (2004). Development of a measure of personal web usage in the workplace. *Cyberpsychology and Behavior*, 7 (1), 93-104.
- Malhotra, S. (2013). Cyberloafing a holistic perspective. An Online Interdisciplinary, Multidisciplinary dan Multi-cultural Journal, 2. Diunduh 02 September 2018 dari <http://www.bharatcollege.in/PDFs/cyberloafing-%E2%80%93a-holistic-perspective.pdf>
- Marisa., Putra, A. I. D., dan Sarinah. (2019). Cyberloafing : peranan conscientiousness terhadap pemalasan siber pada karyawan. *Journal of Psycho Idea*, 2 (17), 2654-3516.

- Mathis, L.R., & Jackson, H. J. (2011). *Human resource management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Ortiz, M. Z., Rosario, E., Marquez, E., & Gruneiro, P. C. (2015). Relationship between organizational commitments and organizational citizenship behaviour in a sample of private banking employees. *International Journal of Sociology and Social Policy*. 35 (1/2), 91-106.
- Ozler, D. E., & Polat, G. (2012). Cyberloafing phenomenon in organizations: determinants and impacts. *International Journal of Ebusiness and Egovernment Studies*, 4 (2), 1–15.
- Prasad, S., Lim, V, K, G., & Chen, D, J, Q. (2010). *Self-regulation, individual characteristics and cyberloafing*. PACIS Proceedings. Ipaper 152.
- Purwanto, R., A. (2020). Pengaruh harga diri dan komitmen kerja terhadap perilaku cyberloafing pada karyawan grapari Telkomsel Malang. (*Thesis*). Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang.
- Putra, Y, E., & Nurtjahjanti, H. (2019). Hubungan antara komitmen organisasi dengan cyberloafing pada pegawai fakultas teknik universitas Diponegoro. *Jurnal Empati*, 8 (2), 147-152.
- Putri, F. (2014). Hubungan motivasi kerja dengan komitmen kerja karyawan di balai pendidikan dan pelatihan sosial. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2 (1), 220-232.
- Rahayuningsih, T. (2017). Perilaku cyberloafing ditinjau dari kecerdasan adversitas dan komitmen kerja. *Jurnal Psychopolytan*, 1 (1), 49-53.
- Ramadhan, V, A., & Sari, E, Y, D. (2018). Perilaku cyberloafing pada pekerja perempuan. *Jurnal Psikologi Integratif*, 6 (2), 213-224.
- Robbins, P. (2016). *Perilaku organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2008). *Perilaku organisasi (terjemahan: organizational behavior) edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sahertian, P. (2010). Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan Dan Tugas Sebagai Antecedent Komitmen Organisasional. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.12 (2), 156-169.
- Santoso, S. (2012). *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum.
- \_\_\_\_\_. (2015). *Menguasai statistik multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sopiah. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Srimulyani, V. A. (2009). Tipologi dan antecedent komitmen organisasi. *Jurnal Ilmiah Widya Wana*. 33 (1), 1-20.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2016). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d*. Bandung: Alfabeta.
- Suryabrata, S. (2011). *Metode penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Vitak, J., Crouse, J., & Larose, R. (2011). Personal internet use at work: understanding cyberslacking. *Computers in Human Behavior*, 27 (5), 1751–1759.

- Wagner, D. T., Lim, V. K., Barnes, C. M., & Ferris, D. L. (2012). Lost sleep and cyberloafing: evidence from the laboratory and a daylight saving time quasi-experiment. *Journal of applied psychology*, 97 (5), 1068-1076.
- Weatherbee, T. G. (2010). Counterproductive use of technology at work: Information & communications technologies and cyberdeviancy. *Human Resource Management Review*, 20 (1), 35-44.
- Widiastuti, R., & Margaretha, M. (2016). Personality factors and cyberloafing of collage students in Indonesia. *Informal Credit and Rural Indebtedness in India*, 9227-9238.
- Yan, J., & Yang, J. (2014). Trait procrastination and compulsive internet use as predictors of cyberloafing. *Journal of cyberpsychology*, 1-4.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *komitmen organisasi: definisi, dipengaruhi, mempengaruhi*. Makassar : CV Nas Media Pustaka.

## LAMPIRAN PENELITIAN

## Lampiran 1. Skala Pernyataan *Screening* Data Awal Penelitian

### SURVEI PENELITIAN

Assalamualaikum teman-teman semua. Saya Mia Satriani mahasiswa Universitas Mulawarman ingin meminta bantuan teman-teman untuk mengisi skala dengan memberi jawaban dari pernyataan dibawah ini sesuai dengan diri kalian. Informasi ini bersifat pribadi dan tidak akan disebarluaskan tanpa ijin pemilik dan peneliti, serta akan dipergunakan sebaik mungkin. Karena kerahasiaan data yang terjamin, silahkan mengisi dengan nyaman dan jujur. Tidak ada penilaian benar ataupun salah dalam skala ini, sehingga tidak perlu merasa terbebani. Terimakasih telah mau berpartisipasi dalam penelitian ini.

Nama/Inisial :

Usia :

Jabatan kerja :

#### **Pernyataan :**

1. Mengirim pesan baik berupa gambar, video, ataupun tulisan kepada teman maupun keluarga menggunakan wifi perusahaan untuk memberikan suatu informasi kepada mereka
  - Ya
  - Tidak
2. Membuka media sosial pribadi pada jam kerja untuk menghindari kebosanan
  - Ya
  - Tidak
3. Mendengarkan musik melalui youtube untuk menemani waktu kerja agar lebih menyenangkan
  - Ya
  - Tidak
4. Mengunduh beberapa film melalui situs internet di saat jam kerja untuk mengefisiensikan antara waktu bekerja dengan menunggu hasil download terselesaikan
  - Ya
  - Tidak
5. Menonton video keagamaan di sela-sela waktu kerja maupun istirahat untuk suatu kepentingan pribadi
  - Ya
  - Tidak

6. Bermain game *online* ataupun *offline* ketika jam istirahat maupun di sela-sela jam kerja
  - Ya
  - Tidak
  
7. Membaca suatu *blog* maupun *e-book* untuk menambah wawasan ataupun mengisi waktu luang pada jam kantor
  - Ya
  - Tidak
  
8. Mengunggah aktivitas pekerjaan ke media sosial untuk memperbaharui konten pribadi ataupun umum
  - Ya
  - Tidak

**Lampiran 2. Hasil Penelitian Awal Perilaku *Cyberloafing* pada Karyawan  
Perusahaan X Kalimantan Timur.**

No	Pernyataan	Frekuensi	
		Ya	Tidak
1	Mengirim pesan baik berupa gambar, video, ataupun tulisan kepada teman maupun keluarga menggunakan wifi perusahaan untuk memberikan suatu informasi kepada mereka	80%	20%
2	Membuka media sosial pribadi pada jam kerja untuk menghindari kebosanan	77%	23%
3	Mendengarkan musik melalui youtube untuk menemani waktu kerja agar lebih menyenangkan	73%	27%
4	Mengunduh beberapa film melalui situs internet di saat jam kerja untuk mengefisiensikan antara waktu bekerja dengan menunggu hasil download terselesaikan	27%	73%
5	Menonton video keagamaan di sela-sela waktu kerja maupun istirahat untuk suatu kepentingan pribadi	77%	23%
6	Bermain game <i>online</i> ataupun <i>offline</i> ketika jam istirahat maupun di sela-sela jam kerja	37%	63%
7	Membaca suatu <i>blog</i> maupun <i>e-book</i> untuk menambah wawasan ataupun mengisi waktu luang pada jam kantor	80%	20%
8	Mengunggah aktivitas pekerjaan ke media sosial untuk memperbaharui konten pribadi ataupun umum	50%	50%
Rata-Rata		80%	20%



### Lampiran 3. *Blue Print* Skala *Cyberloafing*

#### a. Aspek Minor *Cyberloafing*

Variabel	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
Perilaku <i>Cyberloafing</i>	Minor <i>Cyberloafing</i>	Membuka media sosial yang terkait dengan komunikasi	1.Saya sesekali membuka media sosial komunikasi (seperti <i>whatsapp</i> ,email dsb) disela pekerjaan	3.Media sosial hanya akan mengganggu saya ketika bekerja	12
		Membuka situs olahraga	2. Saya biasa mencari berita mengenai olahraga favorit saya disela pekerjaan saya	4.Melihat berita olahraga bisa dirumah saja	
		Membuka media sosial yang terkait dengan hiburan	5. Ketika bosan bekerja saya membuka youtube untuk mencari hiburan	7. Bekerja memerlukan fokus dan ketelitian sehingga harus mengurangi hiburan	
		Mengunduh informasi yang tidak terkait dengan pekerjaan	6. Saya mengunduh lagu sambil bekerja untuk efisiensi waktu	8. Menggunakan internet hanya untuk mengunggah informasi yang menunjang pekerjaan	
		Membuka situs berita	9. Saya melihat perkembangan yang ada melalui berita online kapanpun termasuk saat bekerja	11.Berita dapat dilihat kapan saja kecuali saat bekerja	
		Berbelanja online untuk kebutuhan pribadi	10.Saya berbelanja secara online ketika melihat barang kesukaan saya disela-sela pekerjaan	12.Membeli kebutuhan sehari-hari dapat dilakukan setelah bekerja	

**b.Aspek Serius *Cyberloafing***

Variabel	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah	
			Favorable	Unfavorable		
Perilaku <i>Cyberloafing</i>	Serius <i>Cyberloafing</i>	Game Online	13.Saya bermain game online untuk mengisi waktu ketika bekerja	19. Bermain game hanya membuang-buang waktu kerja	12	
			14. Saya memeriksa game online pada setiap kesempatan ketika bekerja	20. Melakukukan tugas-tugas kecil pekerjaan lebih baik daripada bermain game		
			Judi Online	18.Saya menggunakan internet untuk mendapatkan pemasukan tambahan dengan aplikasi seperti forex,binomo dsb ketika bekerja		23. Internet hanya untuk menunjang pekerjaan,bukan untuk membuka aplikasi seperti forex,binomo dsb
				17. Saya suka membuka aplikasi investasi seperti forex,binomo dsb		24.Lebih baik bekerja sungguh-sungguh pada pekerjaan daripada membagi fokus ke hal lain diluar pekerjaan
		Menonton Film	21. Menurut saya menonton film adalah sebuah hiburan disela pekerjaan	15.Saya lebih suka menonton film diluar jam kerja agar lebih fokus		
			22.Saya membicarakan film terbaru yang saya tonton kepada teman kerja saya sambil mengisi waktu luang kerja	16.Saya memilih untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan kecil di tempat kerja daripada bercerita		

**Lampiran 4. Blue Print Skala Komitmen Kerja**

Variabel	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
<b>Komitmen Kerja</b>	<b>Komitmen Afektif</b>	Karyawan memiliki ikatan emosional dengan perusahaan	1. Saya bekerja keras agar perusahaan mempertimbangkan perpanjangan kontrak saya	3. Saya biasa mencari lowongan pekerjaan lain walau sudah bekerja pada perusahaan ini	30
			2. Pekerjaan ini penting untuk saya	4. Saya kurang antusias dalam bekerja	
			13. Menurut saya, masalah yang dialami perusahaan merupakan masalah saya juga	15. Saya bekerja dengan profesional tanpa melibatkan masalah pribadi saya	
			19. Tempat kerja membuat saya semakin semangat mencari teman	20. Saya kurang mampu berteman di perusahaan ini	
			25. Saya melakukan tugas kecil di tempat kerja dengan inisiatif sendiri	28. Saya melakukan tugas kecil di tempat kerja sambil bermain sosmed	
	<b>Komitmen Berkelanjutan</b>	Karyawan merasa rugi jika meninggalkan perusahaan	5. Berat untuk saya keluar dari perusahaan meski saya menginginkannya	7. Ketika mulai tidak nyaman dalam pekerjaan, saya akan mencari pekerjaan lain	
			6. Saya bekerja di perusahaan ini karena saya membutuhkan uang	8. Saya tidak merasa rugi jika saya berhenti dari perusahaan ini	

---

**Komitmen  
Normatif**

Kesadaran karyawan bahwa komitmen terhadap perusahaan merupakan hal yang seharusnya

- |   |   |
|---|---|
| 14. Saya merasa perusahaan lain tidak sebaik perusahaan ini               | 16. Menurut saya, bekerja dimana saja tidak masalah   |
| 21. Pekerjaan saya membantu saya dalam mengembangkan diri                 | 22. menurut saya, bekerja di perusahaan ini kurang mampu memberi perubahan terhadap diri saya             |
| 26. Perusahaan ini mampu memenuhi kebutuhan saya                          | 29. Saya merasa harus mempunyai penghasilan lain untuk memenuhi kebutuhan saya selain dari perusahaan ini |
| 9. Saya merasa bersalah jika meninggalkan perusahaan ini                  | 11. Jika ada tawaran kerja lebih baik saya akan mengambilnya  |
| 10. Menurut saya, meninggalkan perusahaan ini adalah suatu hal yang buruk | 12. Saya memiliki ketertarikan pada perusahaan lain   |
| 17. Saya merasa, setia pada perusahaan adalah hal yang harus dilakukan    | 18. Loyalitas akan saya berikan tergantung perlakuan perusahaan terhadap saya                             |
| 23. Rekan kerja saya yang baik membuat saya ingin bertahan                | 24. Rekan kerja saya membuat saya kurang nyaman dalam bekerja   |
| 27. Saya mematuhi seluruh aturan perusahaan dengan kesadaran sendiri      | 30. Menurut saya, ada beberapa aturan perusahaan yang kurang sesuai dengan saya                           |
-

## Lampiran 5. Skala *Cyberloafing*

### Identitas Responden

Nama/Inisial :

Usia :

Jabatan kerja :

### PETUNJUK PENGISIAN

Baca dan kemudian pahami dengan baik setiap butir pernyataan. **Seluruh pernyataan yang ada ialah aktivitas yang mungkin anda lakukan setiap harinya.** Anda diminta untuk mengisi dengan cara memilih salah satu pilihan yang tersedia berdasarkan keadaan diri anda sesungguhnya, isilah dengan memberikan tanda (√) pada pilihan yang sekiranya susai dengan diri anda. Alternatif yang tersedia terdiri dari 5 pilihan, yaitu :

**SS** : Bila anda merasa aktivitas tersebut **Sangat Sesuai** dengan anda

**S** : Bila anda merasa aktivitas tersebut **Sesuai** dengan anda

**TS** : Bila anda merasa aktivitas tersebut **Tidak Sesuai** dengan anda

**STS** : Bila anda merasa aktivitas tersebut **Sangat Tidak Sesuai** dengan anda

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya membuka media sosial komunikasi (seperti <i>whatsapp</i> , email dsb) disela pekerjaan				
2	Saya biasa mencari berita mengenai olahraga favorit saya disela pekerjaan saya				
3	Media sosial hanya akan mengganggu saya ketika bekerja				
4	Melihat berita olahraga bisa dirumah saja				
5	Ketika bosan saya membuka youtube untuk mencari hiburan				
6	Saya mengunduh lagu sambil bekerja untuk efisiansi waktu				

7	Bekerja memerlukan fokus dan ketelitian sehingga harus mengurangi hiburan				
8	Menggunakan internet hanya untuk mengunggah informasi yang menunjang pekerjaan				
9	Saya melihat perkembangan yang ada melalui berita online				
10	Saya berbelanja secara online ketika melihat barang kesukaan saya disela-sela pekerjaan				
11	Berita dapat dilihat kapan saja kecuali saat bekerja				
12	Membeli kebutuhan sehari-hari dapat dilakukan setelah bekerja				
13	Saya bermain game online untuk mengisi waktu ketika bekerja				
14	Saya memeriksa game online pada setiap kesempatan ketika bekerja				
15	konten dewasa hanya mengganggu pekerjaan				
16	Saya memilih untuk bercerita mengenai berbagai hal selain hal vulgar				
17	.Saya menggunakan internet untuk mendapatkan pemasukan tambahan				
18	Saya suka membuka aplikasi investasi seperti forex, binomo dsb				
19	Bermain game hanya membuang-buang waktu				
20	Melakukan tugas-tugas kecil lebih baik daripada bermain game				
21	Melihat konten dewasa yang eksplisit (terselubung) di video adalah sebuah hiburan				
22	Saya membicarakan hal vulgar dari konten yang saya lihat bersama teman saya				
23	Internet hanya untuk hiburan				
24	Lebih baik bekerja sungguh-sungguh pada pekerjaan daripada membagi fokus ke hal lain diluar pekerjaan				

## Lampiran 6. Skala Komitmen Kerja

### Identitas Responden

Nama/Inisial :

Usia :

Jabatan kerja :

### PETUNJUK PENGISIAN

Baca dan kemudian pahami dengan baik setiap butir pernyataan. **Seluruh pernyataan yang ada ialah aktivitas yang mungkin anda lakukan setiap harinya.** Anda diminta untuk mengisi dengan cara memilih salah satu pilihan yang tersedia berdasarkan keadaan diri anda sesungguhnya, isilah dengan memberikan tanda (√) pada pilihan yang sekiranya sesuai dengan diri anda. Alternatif yang tersedia terdiri dari 5 pilihan, yaitu :

**SS** : Bila anda merasa aktivitas tersebut **Sangat Sesuai** dengan anda

**S** : Bila anda merasa aktivitas tersebut **Sesuai** dengan anda

**TS** : Bila anda merasa aktivitas tersebut **Tidak Sesuai** dengan anda

**STS** : Bila anda merasa aktivitas tersebut **Sangat Tidak Sesuai** dengan anda

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya bekerja keras agar perusahaan mempertimbangkan perpanjangan kontrak saya				
2	Pekerjaan ini penting untuk saya				
3	Saya biasa mencari lowongan pekerjaan lain walau sudah bekerja pada perusahaan ini				
4	Saya bekerja dengan taraf yang biasa saja				
5	Berat untuk saya keluar dari perusahaan meski saya menginginkannya				
6	Saya bekerja di perusahaan ini karena saya membutuhkan uang				
7	Ketika mulai tidak nyaman saya akan mencari pekerjaan lain				
8	Saya merasa biasa saja jika saya berhenti dari				

	perusahaan ini				
9	Saya merasa bersalah jika meninggalkan perusahaan ini				
10	Menurut saya, meninggalkan perusahaan ini adalah suatu hal yang buruk				
11	Jika ada tawaran kerja lebih baik saya akan mengambilnya				
12	Saya memiliki ketertarikan pada perusahaan lain				
13	Menurut saya, masalah yang dialami perusahaan merupakan masalah saya juga				
14	Saya merasa perusahaan lain tidak sebaik perusahaan ini				
15	Saya bekerja dengan profesional tanpa melibatkan emosional saya				
16	Menurut saya, bekerja dimana saja tidak masalah				
17	Saya merasa setia pada perusahaan adalah hal yang harus dilakukan				
18	Loyalitas akan saya berikan tergantung perlakuan perusahaan terhadap saya				
19	Tempat kerja membuat saya semakin semangat mencari teman				
20	Saya kurang mampu berteman di perusahaan ini				
21	Pekerjaan saya membantu saya dalam mengembangkan diri				
22	Menurut saya, bekerja di perusahaan ini kurang mampu memberi perubahan terhadap diri saya				
23	Rekan kerja saya yang baik membuat saya ingin bertahan				
24	Rekan kerja saya membuat saya kurang nyaman dalam bekerja				
25	Saya melakukan tugas kecil ditempat dengan inisiatif sendiri				
26	Perusahaan ini mampu memenuhi kebutuhan saya				
27	Saya mematuhi seluruh aturan perusahaan dengan kesadaran sendiri				
28	Saya melakukan tugas kecil di tempat kerja sambil bermain sosmed				



29	Saya merasa harus mempunyai penghasilan lain untuk memenuhi kebutuhan saya selain dari perusahaan ini				
30	Menurut saya, ada beberapa aturan perusahaan yang kurang sesuai dengan saya				

## Lampiran 7. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

### 7.1 Validitas *Cyberloafing*

#### (Minor *Cyberloafing*)

		Correlations												
		AITEM01	AITEM02	AITEM03	AITEM04	AITEM05	AITEM06	AITEM07	AITEM08	AITEM09	AITEM10	AITEM11	AITEM12	TOTALA
AITEM01	Pearson Correlation	1	-.066	-.019	.230**	.180*	.214**	.038	.152	.218**	.131	.036	.092	.313**
	Sig. (2-tailed)		.416	.820	.004	.026	.008	.641	.061	.007	.107	.659	.261	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
AITEM02	Pearson Correlation	-.066	1	.153	-.030	.082	.204*	.043	.012	.232**	.321**	.178*	.070	.426**
	Sig. (2-tailed)	.416		.059	.711	.315	.012	.602	.880	.004	.000	.028	.389	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
AITEM03	Pearson Correlation	-.019	.153	1	.257**	.175*	.165*	.220**	.242**	.120	.208*	.370**	.101	.537**
	Sig. (2-tailed)	.820	.059		.001	.031	.042	.007	.003	.140	.010	.000	.218	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
AITEM04	Pearson Correlation	.230**	-.030	.257**	1	.299**	.106	.051	.269**	.184*	.050	.218**	.105	.465**
	Sig. (2-tailed)	.004	.711	.001		.000	.195	.534	.001	.024	.542	.007	.199	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
AITEM05	Pearson Correlation	.180*	.082	.175*	.299**	1	.055	.024	.162*	.281**	.175*	.066	.083	.472**
	Sig. (2-tailed)	.026	.315	.031	.000		.503	.768	.046	.000	.031	.416	.310	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
AITEM06	Pearson Correlation	.214**	.204*	.165*	.106	.055	1	.267**	.013	.255**	.305**	.166*	.136	.526**
	Sig. (2-tailed)	.008	.012	.042	.195	.503		.001	.878	.002	.000	.040	.095	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
AITEM07	Pearson Correlation	.038	.043	.220**	.051	.024	.267**	1	.112	.055	.238**	.148	.127	.398**
	Sig. (2-tailed)	.641	.602	.007	.534	.768	.001		.169	.505	.003	.068	.119	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
AITEM08	Pearson Correlation	.152	.012	.242**	.269**	.162*	.013	.112	1	.142	.179*	.124	.273**	.454**
	Sig. (2-tailed)	.061	.880	.003	.001	.046	.878	.169		.081	.027	.129	.001	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
AITEM09	Pearson Correlation	.218**	.232**	.120	.184*	.281**	.255**	.055	.142	1	.251**	.109	.080	.541**
	Sig. (2-tailed)	.007	.004	.140	.024	.000	.002	.505	.081		.002	.183	.325	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
AITEM10	Pearson Correlation	.131	.321**	.208*	.050	.175*	.305**	.238**	.179*	.251**	1	.239**	.106	.592**
	Sig. (2-tailed)	.107	.000	.010	.542	.031	.000	.003	.027	.002		.003	.194	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
AITEM11	Pearson Correlation	.036	.178*	.370**	.218**	.066	.166*	.148	.124	.109	.239**	1	.171*	.495**
	Sig. (2-tailed)	.659	.028	.000	.007	.416	.040	.068	.129	.183	.003		.035	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
AITEM12	Pearson Correlation	.092	.070	.101	.105	.083	.136	.127	.273**	.080	.106	.171*	1	.401**
	Sig. (2-tailed)	.261	.389	.218	.199	.310	.095	.119	.001	.325	.194	.035		.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
TOTALA	Pearson Correlation	.313**	.426**	.537**	.465**	.472**	.526**	.398**	.454**	.541**	.592**	.495**	.401**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152

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

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**(Serius Cyberloafing)****Correlations**

		AITEM13	AITEM14	AITEM15	AITEM16	AITEM17	AITEM18	AITEM19	AITEM20	AITEM21	AITEM22	AITEM23	AITEM24	TOTALB
AITEM13	Pearson Correlation	1	.179*	.127	.051	.139	.179*	.141	.011	.072	.151	.157	.018	.396**
	Sig. (2-tailed)		.027	.120	.533	.087	.027	.084	.890	.375	.064	.053	.830	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
AITEM14	Pearson Correlation	.179*	1	.371**	.106	.210**	.183*	.222**	.245**	.307**	.157	.224**	.051	.578**
	Sig. (2-tailed)	.027		.000	.193	.010	.024	.006	.002	.000	.053	.006	.531	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
AITEM15	Pearson Correlation	.127	.371**	1	.192*	.132	.158	.313**	.336**	.091	.000	.419**	.098	.546**
	Sig. (2-tailed)	.120	.000		.018	.104	.052	.000	.000	.266	.996	.000	.229	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
AITEM16	Pearson Correlation	.051	.106	.192*	1	.169*	.095	.203*	.214**	.108	.038	.192*	.081	.405**
	Sig. (2-tailed)	.533	.193	.018		.037	.242	.012	.008	.186	.644	.018	.319	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
AITEM17	Pearson Correlation	.139	.210**	.132	.169*	1	.304**	.259**	.177*	.235**	.147	.116	.162*	.529**
	Sig. (2-tailed)	.087	.010	.104	.037		.000	.001	.029	.004	.070	.153	.046	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
AITEM18	Pearson Correlation	.179*	.183*	.158	.095	.304**	1	.273**	.157	.098	.256**	.151	.096	.507**
	Sig. (2-tailed)	.027	.024	.052	.242	.000		.001	.053	.228	.001	.064	.241	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
AITEM19	Pearson Correlation	.141	.222**	.313**	.203*	.259**	.273**	1	.281**	.273**	.152	.357**	.059	.603**
	Sig. (2-tailed)	.084	.006	.000	.012	.001	.001		.000	.001	.061	.000	.467	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
AITEM20	Pearson Correlation	.011	.245**	.336**	.214**	.177*	.157	.281**	1	.106	.070	.218**	.186*	.508**
	Sig. (2-tailed)	.890	.002	.000	.008	.029	.053	.000		.196	.393	.007	.022	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
AITEM21	Pearson Correlation	.072	.307**	.091	.108	.235**	.098	.273**	.106	1	.087	.144	.115	.474**
	Sig. (2-tailed)	.375	.000	.266	.186	.004	.228	.001	.196		.287	.078	.157	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
AITEM22	Pearson Correlation	.151	.157	.000	.038	.147	.256**	.152	.070	.087	1	.033	.048	.394**
	Sig. (2-tailed)	.064	.053	.996	.644	.070	.001	.061	.393	.287		.684	.554	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
AITEM23	Pearson Correlation	.157	.224**	.419**	.192*	.116	.151	.357**	.218**	.144	.033	1	.110	.532**
	Sig. (2-tailed)	.053	.006	.000	.018	.153	.064	.000	.007	.078	.684		.177	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
AITEM24	Pearson Correlation	.018	.051	.098	.081	.162*	.096	.059	.186*	.115	.048	.110	1	.319**
	Sig. (2-tailed)	.830	.531	.229	.319	.046	.241	.467	.022	.157	.554	.177		.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
TOTALB	Pearson Correlation	.396**	.578**	.546**	.405**	.529**	.507**	.603**	.508**	.474**	.394**	.532**	.319**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

## 7.2 Validitas Komitmen Kerja

### (Komitmen Afektif)

		Correlations										
		AITEM01	AITEM02	AITEM03	AITEM04	AITEM13	AITEM15	AITEM19	AITEM20	AITEM25	AITEM28	TOTALA
AITEM01	Pearson Correlation	1	.228**	-.025	.037	.067	.066	.048	.114	.137	.084	.383**
	Sig. (2-tailed)		.005	.763	.649	.414	.419	.554	.161	.093	.303	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
AITEM02	Pearson Correlation	.228**	1	.109	.080	-.064	.089	.151	.127	.089	.011	.432**
	Sig. (2-tailed)	.005		.183	.329	.431	.276	.064	.120	.275	.890	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
AITEM03	Pearson Correlation	-.025	.109	1	.021	-.113	.128	-.177*	-.007	-.037	.108	.307**
	Sig. (2-tailed)	.763	.183		.794	.166	.115	.029	.927	.651	.184	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
AITEM04	Pearson Correlation	.037	.080	.021	1	-.103	.091	.184*	.315**	.051	.186*	.496**
	Sig. (2-tailed)	.649	.329	.794		.205	.267	.024	.000	.533	.022	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
AITEM13	Pearson Correlation	.067	-.064	-.113	-.103	1	.012	.037	-.038	.047	-.031	.136
	Sig. (2-tailed)	.414	.431	.166	.205		.885	.650	.643	.569	.700	.096
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
AITEM15	Pearson Correlation	.066	.089	.128	.091	.012	1	.046	.137	.022	.084	.463**
	Sig. (2-tailed)	.419	.276	.115	.267	.885		.571	.091	.786	.306	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
AITEM19	Pearson Correlation	.048	.151	-.177*	.184*	.037	.046	1	.246**	.009	.032	.373**
	Sig. (2-tailed)	.554	.064	.029	.024	.650	.571		.002	.912	.691	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
AITEM20	Pearson Correlation	.114	.127	-.007	.315**	-.038	.137	.246**	1	.119	.097	.573**
	Sig. (2-tailed)	.161	.120	.927	.000	.643	.091	.002		.145	.236	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
AITEM25	Pearson Correlation	.137	.089	-.037	.051	.047	.022	.009	.119	1	-.014	.324**
	Sig. (2-tailed)	.093	.275	.651	.533	.569	.786	.912	.145		.867	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
AITEM28	Pearson Correlation	.084	.011	.108	.186*	-.031	.084	.032	.097	-.014	1	.430**
	Sig. (2-tailed)	.303	.890	.184	.022	.700	.306	.691	.236	.867		.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
TOTALA	Pearson Correlation	.383**	.432**	.307**	.496**	.136	.463**	.373**	.573**	.324**	.430**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.096	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**(Komitmen Berlanjut)**

		Correlations										
		AITEM05	AITEM06	AITEM07	AITEM08	AITEM14	AITEM16	AITEM21	AITEM22	AITEM26	AITEM29	TOTALB
AITEM05	Pearson Correlation	1	.048	.081	-.014	.051	.169*	.154	-.028	.169*	.119	.415**
	Sig. (2-tailed)		.557	.321	.867	.531	.038	.058	.734	.037	.145	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
AITEM06	Pearson Correlation	.048	1	.214**	.047	.145	.104	-.035	.101	-.099	-.066	.355**
	Sig. (2-tailed)	.557		.008	.561	.074	.202	.669	.217	.224	.419	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
AITEM07	Pearson Correlation	.081	.214**	1	.020	.068	.126	.068	.135	-.136	-.031	.436**
	Sig. (2-tailed)	.321	.008		.806	.402	.121	.405	.097	.095	.702	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
AITEM08	Pearson Correlation	-.014	.047	.020	1	.106	.029	.035	.137	.128	.097	.438**
	Sig. (2-tailed)	.867	.561	.806		.194	.720	.665	.093	.116	.236	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
AITEM14	Pearson Correlation	.051	.145	.068	.106	1	.044	.028	-.082	.046	.020	.297**
	Sig. (2-tailed)	.531	.074	.402	.194		.589	.728	.316	.574	.802	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
AITEM16	Pearson Correlation	.169*	.104	.126	.029	.044	1	.104	.105	-.007	-.089	.411**
	Sig. (2-tailed)	.038	.202	.121	.720	.589		.204	.198	.935	.274	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
AITEM21	Pearson Correlation	.154	-.035	.068	.035	.028	.104	1	.173*	.176*	.000	.403**
	Sig. (2-tailed)	.058	.669	.405	.665	.728	.204		.033	.030	.998	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
AITEM22	Pearson Correlation	-.028	.101	.135	.137	-.082	.105	.173*	1	-.088	.122	.479**
	Sig. (2-tailed)	.734	.217	.097	.093	.316	.198	.033		.279	.135	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
AITEM26	Pearson Correlation	.169*	-.099	-.136	.128	.046	-.007	.176*	-.088	1	.033	.234**
	Sig. (2-tailed)	.037	.224	.095	.116	.574	.935	.030	.279		.687	.004
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
AITEM29	Pearson Correlation	.119	-.066	-.031	.097	.020	-.089	.000	.122	.033	1	.369**
	Sig. (2-tailed)	.145	.419	.702	.236	.802	.274	.998	.135	.687		.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
TOTALB	Pearson Correlation	.415**	.355**	.436**	.438**	.297**	.411**	.403**	.479**	.234**	.369**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000	
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

**(Komitmen Normatif)****Correlations**

		AITEM09	AITEM10	AITEM11	AITEM12	AITEM17	AITEM18	AITEM23	AITEM24	AITEM27	AITEM30	TOTALC
AITEM09	Pearson Correlation	1	.215**	.140	.116	.111	.164*	.034	.015	.123	.015	.492**
	Sig. (2-tailed)		.008	.086	.156	.173	.044	.677	.856	.131	.856	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
AITEM10	Pearson Correlation	.215**	1	.177*	-.130	.003	.167*	-.049	-.111	.113	-.111	.330**
	Sig. (2-tailed)	.008		.029	.110	.974	.039	.548	.173	.166	.173	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
AITEM11	Pearson Correlation	.140	.177*	1	.039	.032	.104	-.046	-.135	.215**	-.135	.408**
	Sig. (2-tailed)	.086	.029		.635	.696	.202	.571	.098	.008	.098	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
AITEM12	Pearson Correlation	.116	-.130	.039	1	.024	.178*	.147	.091	.182*	.091	.482**
	Sig. (2-tailed)	.156	.110	.635		.771	.028	.070	.265	.025	.265	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
AITEM17	Pearson Correlation	.111	.003	.032	.024	1	.126	.185*	-.093	.076	-.093	.324**
	Sig. (2-tailed)	.173	.974	.696	.771		.122	.022	.252	.354	.252	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
AITEM18	Pearson Correlation	.164*	.167*	.104	.178*	.126	1	-.043	-.206*	.095	-.206*	.473**
	Sig. (2-tailed)	.044	.039	.202	.028	.122		.597	.011	.244	.011	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
AITEM23	Pearson Correlation	.034	-.049	-.046	.147	.185*	-.043	1	.366**	.089	.366**	.399**
	Sig. (2-tailed)	.677	.548	.571	.070	.022	.597		.000	.273	.000	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
AITEM24	Pearson Correlation	.015	-.111	-.135	.091	-.093	-.206*	.366**	1	.021	1.000**	.359**
	Sig. (2-tailed)	.856	.173	.098	.265	.252	.011	.000		.794	.000	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
AITEM27	Pearson Correlation	.123	.113	.215**	.182*	.076	.095	.089	.021	1	.021	.400**
	Sig. (2-tailed)	.131	.166	.008	.025	.354	.244	.273	.794		.794	.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
AITEM30	Pearson Correlation	.015	-.111	-.135	.091	-.093	-.206*	.366**	1.000**	.021	1	.359**
	Sig. (2-tailed)	.856	.173	.098	.265	.252	.011	.000	.000	.794		.000
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152
TOTALC	Pearson Correlation	.492**	.330**	.408**	.482**	.324**	.473**	.399**	.359**	.400**	.359**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152	152

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### 7.3 Reliabilitas *Cyberloafing*

<b>Minor <i>Cyberloafing</i></b>		<b>Serius <i>Cyberloafing</i></b>		<b>Keseluruhan</b>	
<b>Reliability Statistics</b>		<b>Reliability Statistics</b>		<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
.682	12	.699	12	.814	24

### 7.4 Reliabilitas Komitmen Kerja

<b>Komitmen Afektif</b>	<b>Komitmen Berlanjut</b>	<b>Komitmen Normatif</b>	<b>Keseluruhan</b>				
<b>Reliability Statistics</b>	<b>Reliability Statistics</b>	<b>Reliability Statistics</b>	<b>Reliability Statistics</b>				
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
.447	9	.366	8	.408	10	.670	27

### Lampiran 8. Hasil Uji Deskriptif

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KOMITMENKERJA	152	39	66	49.82	5.469
CYBERLOAFING	152	57	94	77.85	6.916
Valid N (listwise)	152				

## Lampiran 9. Kategorisasi Skor

### (Cyberloafing)

**kategorisasi1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	2	1.3	1.3	1.3
	Tinggi	76	50.0	50.0	51.3
	Sangat Tinggi	74	48.7	48.7	100.0
	Total	152	100.0	100.0	

### (Komitmen Kerja)

**kategorisasi2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Rendah	56	36.8	36.8	36.8
	Rendah	91	59.9	59.9	96.7
	Sedang	5	3.3	3.3	100.0
	Total	152	100.0	100.0	

## Lampiran 10. Hasil Uji Normalitas

**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
CYBERLOAFING	.072	144	.066	.978	144	.021

a. Lilliefors Significance Correction

**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
KOMITMENKERJA	.073	144	.059	.982	144	.056

a. Lilliefors Significance Correction



### Lampiran 11. Hasil Uji Linearitas

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
CYBERLOAFING * KOMITMENKERJA	Between Groups	(Combined)	1299.549	23	56.502	1.786	.024
		Linearity	618.653	1	618.653	19.555	.000
		Deviation from Linearity	680.897	22	30.950	.978	.496
	Within Groups	3796.444	120	31.637			
	Total	5095.993	143				

### Lampiran 12. Hasil Uji Hipotesis

**Correlations**

		CYBERLOAFING	KOMITMENKERJA
CYBERLOAFING	Pearson Correlation	1	-.409**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	152	152
KOMITMENKERJA	Pearson Correlation	-.409**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	152	152

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

### Lampiran 13. Hasil Uji Hipotesis Tambahan

			<b>Correlations</b>			
Control Variables			X1	X2	X3	Y1
-none- <sup>a</sup>	X1	Correlation	1.000	.664	.266	-.306
		Significance (2-tailed)	.	.000	.001	.000
		df	0	150	150	150
	X2	Correlation	.664	1.000	.272	-.347
		Significance (2-tailed)	.000	.	.001	.000
		df	150	0	150	150
	X3	Correlation	.266	.272	1.000	-.252
		Significance (2-tailed)	.001	.001	.	.002
		df	150	150	0	150
	Y1	Correlation	-.306	-.347	-.252	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.000	.002	.
		df	150	150	150	0
Y1	X1	Correlation	1.000	.625	.205	
		Significance (2-tailed)	.	.000	.012	
		df	0	149	149	
	X2	Correlation	.625	1.000	.203	
		Significance (2-tailed)	.000	.	.012	
		df	149	0	149	
	X3	Correlation	.205	.203	1.000	
		Significance (2-tailed)	.012	.012	.	
		df	149	149	0	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

### Correlations

Control Variables			X1	X2	X3	Y2
-none- <sup>a</sup>	X1	Correlation	1.000	.664	.266	-.272
		Significance (2-tailed)	.	.000	.001	.001
		df	0	150	150	150
	X2	Correlation	.664	1.000	.272	-.310
		Significance (2-tailed)	.000	.	.001	.000
		df	150	0	150	150
	X3	Correlation	.266	.272	1.000	-.260
		Significance (2-tailed)	.001	.001	.	.001
		df	150	150	0	150
	Y2	Correlation	-.272	-.310	-.260	1.000
		Significance (2-tailed)	.001	.000	.001	.
		df	150	150	150	0
Y2	X1	Correlation	1.000	.634	.210	
		Significance (2-tailed)	.	.000	.010	
		df	0	149	149	
	X2	Correlation	.634	1.000	.208	
		Significance (2-tailed)	.000	.	.010	
		df	149	0	149	
	X3	Correlation	.210	.208	1.000	
		Significance (2-tailed)	.010	.010	.	
		df	149	149	0	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.