

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN PERILAKU
CYBERLOAFING PADA KARYAWAN BANK**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Heru Oktapiansyah

14320286

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2018

**HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN PERILAKU *CYBERLOAFING*
PADA KARYAWAN BANK
SKRIPSI**

Diajukan Kepada Program Studi Psikologi
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia
Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Derajat Sarjana S1 Psikologi



Oleh :

HERU OKTAPIANSYAH

14320286

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2018

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi Dengan Judul :

HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN PERILAKU *CYBERLOAFING* PADA KARYAWAN BANK

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat Guna Memperoleh Derajat Sarjana S-1 Psikologi



Mengesahkan,

Prodi Psikologi

Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya

Universitas Islam Indonesia

Ketua Program Studi

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN
ILMU SOSIAL BUDAYA

Yulianti Dwi Astuti, S.Psi., M.Soc. Sc



Tanda Tangan

Dosen Penguji

1. Annisa Miranty Nurendra, S.Psi., M., Psi.
2. Yulianti Dwi Astuti, S.Psi., M.Soc.Sc.
3. Thobagus Moh. Nu'man, S.Psi., Psikolog., M. A.

PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama : Heru Oktapiansyah

No. Mahasiswa : 14320286

Program Studi : Psikologi

Judul Skripsi : *Hubungan antara Stress Kerja dan Perilaku Cyberloafing pada Karyawan Bank*

Melalui surat ini saya menyatakan bahwa :

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan laporan penelitian skripsi saya tidak melakukan tindak pelanggaran etika akademik dalam bentuk apapun, seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain, atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi Universitas Islam Indonesia. Oleh karena itu, skripsi yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan karya jiplakan atau karya orang lain
2. Apabila dalam ujian skripsi saya terbukti melanggar etika akademik, maka saya siap menerima sanksi sebagaimana aturan yang berlaku di Universitas Islam Indonesia
3. Apabila di kemudian hari setelah saya lulus dari Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia ditemukan bukti secara meyakinkan bahwa skripsi ini adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 19 Juli 2018



Heru Oktapiansyah

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah Rabbil'alamin

Segala puji bagi Allah *Subhanahu Wata'ala* yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya dalam hidup hamba dan selalu memberikan pertolongan, petunjuk, serta nikmat yang tidak pernah putus hingga sekarang

Karya ini penulis persembahkan untuk

Kedua orang tua saya, Hendriansyah dan Sulami Asmawati

Terima kasih atas segala kasih sayang, dukungan, perjuangan, dan kesabaran yang telah diberikan kepada saya hingga hari ini. Sampai kapan pun semua itu tidak pernah bisa terbalas oleh apapun.

MOTTO

وَأَقِيمُوا الْوَزْنَ بِالْقِسْطِ وَلَا تُخْسِرُوا الْمِيزَانَ (٩) وَالْأَرْضَ وَضَعَهَا لِلْأَنْعَامِ (١٠) فِيهَا فَاكِهَةٌ وَالنَّخْلُ ذَاتُ الْأَكْمَامِ
(١١) وَالْحَبُّ ذُو الْعَصْفِ وَالرَّيْحَانُ (١٢) فَبِأَيِّ آلَاءِ رَبِّكُمَا تُكَذِّبَانِ (١٣)

“Dan tegakkanlah keseimbangan itu dengan adil dan janganlah kamu mengurangi keseimbangan itu. Dan bumi telah dibentangkan-Nya untuk makhluk-Nya, di dalamnya ada buah-buahan dan pohon kurma yang mempunyai kelopak mayang dan biji-bijian yang berkulit dan bunga-bunga yang harum baunya. Maka nikmat Tuhanmu yang manakah yang kamu dustakan?” (Q.S. Ar Rahman ayat 9-13)

"Banyak kegagalan dalam hidup ini dikarenakan orang-orang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan saat mereka menyerah." (Thomas Alva Edison)

"Semua orang tidak perlu menjadi malu karena pernah berbuat kesalahan, selama ia menjadi lebih bijaksana daripada sebelumnya." (Alexander Pope)

“Kita berdoa kalau kesusahan dan membutuhkan sesuatu, mestinya kita juga berdoa dalam kegembiraan besar dan saat rezeki melimpah." (Kahlil Gibran)

PRAKATA



Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Alhamdulillahirrabil'alamiin, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayat-Nya. Shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan pengikutnya yang shaleh. Berkat petunjuk dan tuntunan dari Allah SWT, penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini, yang berjudul “***Hubungan Antara Stres Kerja dengan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan Bank.***”

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan bantuan, bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang sangat berarti sehingga kesulitan yang ada dalam proses penyusunan skripsi ini dapat diatasi dengan baik. Melalui kesempatan ini dengan segenap kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan terimakasih yang tak terhingga kepada berbagai pihak yang secara langsung membantu dalam penyelesaian skripsi ini, dan ucapan ini dihaturkan kepada:

1. Bapak Dr.H.Fuad Nashori, S.Psi., M.Si., Psi., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
2. Ibu Yulianti Dwi Astuti, S.Psi., M.Soc., Sc. selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Islam Indonesia.
3. Ibu Annisa Miranty Nurendra, S.Psi., M., Psi. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan waktu, ilmu, dan dukungan, serta selalu

sabar dalam memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.

4. Seluruh Dosen Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya atas semua ilmu, bimbingan, dan pengalaman yang dibagikan kepada penulis selama berkuliah di Program Studi Psikologi.
5. Segenap Staff dan Karyawan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya atas segala bantuannya bagi penulis dalam proses menuntut ilmu.
6. Bapak dan Ibu tercinta yang telah memberikan banyak inspirasi serta pelajaran hidup yang sangat berharga, mencurahkan kasih sayang yang tak terhingga, semangat, doa, motivasi dan dukungan kepada anak bungsunya ini sehingga skripsi dapat terselesaikan. Terimakasih banyak.
7. Kakakku hery, yang memberikan kasih tentang memberikan semangat yang luar biasa dan senantiasa bersabar dalam mendidik ini sehingga bisa menyelesaikan skripsi dengan baik.
8. Kedua teman kos saya yang sering membantu tentang skripsi Anwar Iqbal, Muhammad Hafiz dan Bonusa yang juga selalu memberikan semangat serta dukungan yang tiada henti dan membantu tentang skripsi.
9. Keluarga besar PSIKOLOGI 2014 yang tidak bisa disebutkan satu-persatu, terimakasih telah memberikan banyak pengalaman berharga yang tak terlupakan. Semoga kalian semua sukses dan jangan putus tali silaturahmi kita setelah lulus nanti karena kita adalah keluarga.

10. Seluruh Kelas D Psikologi 2014 yang pasti akan selalu terkenang dalam hati, karena awal perjumpaanku di bangku kuliah adalah bersama kalian. Sukses selalu!
11. KKN angkatan 56 di Desa Pamriyan, terima kasih atas apapun yang pernah kita lewati bersama saat suka dan duka (walaupun hanya sebulan tapi kenangannya tidak akan hilang. Juga tak lupa kepada Pak senin dan seluruh warga Pamriyan yang sudah menjadi keluarga, semoga sehat selalu.
12. KKN unit PW- 66 (Rahmi, Nurlela, Purnomo, Dimas, Pepi, Ninis dan Damar) yang pernah sebulan secepat seperjuangan di Pamriyan. Banyak suka dan duka yang kita lewati saat itu. Tetap solid guys!
13. Teman-teman SARANG PENYAMUN (Bintang, Riki, Andhu, Kharisma, Wimas, Hary, dll) yang sering aku tanya tentang skripsi lainnya. Terimakasih banyak brader!
14. Teman-teman yang pernah satu kepanitiaan/organisasi baik fakultas maupun universitas, terimakasih karena bersama kalian aku belajar apa itu *leadership*, tanggung jawab, kekompakan, kesabaran, dan masih banyak pengalaman lain yang luar biasa.
15. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhir kata, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak karena skripsi ini masih jauh dari sempurna dan semoga dapat bermanfaat bagi yang berkepentingan. Semoga skripsi ini dapat memberikan informasi yang

mampu membantu kemajuan ilmu pengetahuan dan dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Warrohmatullahi Wabarokatuh.

Yogyakarta, 19 Juli 2018

Penulis

Heru Oktapiansyah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
MOTTO	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
INTISARI	xiv
ABSTRACT.....	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Tujuan Penelitian	7
C. Manfaat Penelitian	7
D. Keaslian Penelitian.....	8
BAB II.....	13
TINJAUAN PUSTAKA	13
1. Pengertian <i>Cyberloafing</i>	13
2. Aspek – aspek <i>Cyberloafing</i>	15
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku <i>Cyberloafing</i>	17
B. Stres Kerja.....	18
1. Pengertian Stres Kerja.....	18
2. Aspek - Aspek Stres Kerja.....	19
C. Hubungan Stres Kerja Dan <i>Cyberloafing</i>	21
D. Hipotesis Penelitian	27
BAB III	28

METODE PENELITIAN.....	28
A. Identifikasi Variabel-Variabel Penelitian.....	28
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	28
1. Cyberloafing.....	28
2. Stres kerja.....	28
C. Subyek Penelitian.....	29
D. Metode Pengumpulan Data.....	29
E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	32
F. Metode Analisis Data.....	34
BAB IV	35
PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN	35
A.Orientasi Kacah Dan Persiapan Penelitian.....	35
1. Orientasi kacah.....	35
2. Persiapan Penelitian	37
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian.....	42
C. Hasil Penelitian	43
1. Deskripsi Hasil Penelitian Data	43
2. Diskripsi data penelitian.....	44
3. Hasil Uji Asumsi	45
4.Hasil Uji Hipotesis	47
5. Analisis Tambahan.....	49
D.Pembahasan.....	51
BAB V	55
PENUTUP	55
A. Kesimpulan	55
B. Saran	55
DAFTAR PUSTAKA	57
LAMPIRAN.....	61

DAFTAR TABEL

Tabel 1. blue print skala cyberloafing.....	30
Tabel 2.Blue print stres kerja	32
Tabel 3. distribusi aitem skala perilaku cyberloafing setelah uji coba	41
Tabel 4. distribusi aitem skala perilaku stres kerja setelah uji coba	42
Tabel 5. Deskripsi Responden Penelitian.....	44
Tabel 6. deskripsi data penelitian.....	45
Tabel 7. kategori respon data penelitian	45
Tabel 8 hasil uji normalitas	46
Tabel 9. hasil uji linearitas	47
Tabel 10. hasil uji hipotesis dengan spearman's rho	48
Tabel 11 Uji korelasi berdasarkan aspek stres kerja	48
Tabel 12. peran faktor demografik dalam korelasi cyberloafing dan stres kerja	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Penelitian	61
Lampiran 2. Tabulasi Cyberloafing Data Try Out	70
Lampiran 3 Tabulasi Stres Kerja Data Try Out	73
Lampiran 4 Tabulasi Data Cyberlaofing Penelitian.....	77
Lampiran 5 Tabulasi Data Stres Kerja Penelitian	83
Lampiran 6 Deskripsi data penelitian	89
Lampiran 7 Uji Asumsi.....	93
Lampiran 8 uji normaliti	93
Lampiran 9 uji lineraritas.....	93
Lampiran 10 Uji Hipotesis.....	94
Lampiran 11 Analisis Tambahan	94
Lampiran 12 Surat Izin Penelitian	98
Lampiran 13 Surat Keterangan Selesai Penelitian	100

HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN PERILAKU *CYBERLOAFING* PADA KARYAWAN BANK

Heru Oktapiansyah
Anisaa Miranty

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara stres kerja dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan Bank. Semakin tinggi stres kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula perilaku *cyberloafing* karyawan yang muncul. Responden penelitian ini adalah 105 orang karyawan yang bekerja pada salah satu perusahaan yang bergerak di bidang keuangan di Kota Samarinda, Kalimantan Timur. *Cyberloafing* adalah hasil yang mengacu aspek dari penelitian Lim (Blau, Yang & Ward-Cook 2006) ($\alpha = 0.838$) dan skala stress kerja adalah hasil yang mengacu aspek dari penelitian yang dilakukan oleh Karasek (Alves, Chor, Faertein, Lopes & Werneck 2004) ($\alpha = 0.715$). Metode analisis data yang dilakukan pada penelitian ini adalah teknik uji korelasi *Spearman Rho* dengan bantuan *SPSS 21.0 for windows*. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif antara stres kerja dan perilaku *cyberloafing* ($r = 0.088$, $p = 0.047$)

Kata kunci : stres kerja, perilaku *cyberloafing*, karyawan

HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN PERILAKU *CYBERLOAFING* PADA KARYAWAN BANK

Heru Oktapiansyah
Anisaa Miranty

ABSTRACT

This study aims to determine how the relationship between job stress with cyberloafing behavior on employees Bank's. The higher the job stress, the higher the likelihood of cyberloafing of employees who emerge. Respondents of this research are 105 employees who work in one of the companies engaged in finance in Samarinda, East Kalimantan. The scale of cyberloafing refers to aspects from Lim's Research (Blau, Yang & Ward-Cook 2006) ($\alpha = 0.838$) and work stress behavioral scale is refers research conducted by Karasek (Alves, Chor, Faertein, Lopes & Werneck 2004) ($\alpha = 0.715$). The analysis data conducted in this research is Spearman Rho 's correlation test technique with SPSS 21.0 for windows. The results showed there was a positive relationship between work stress and cyberloafing behavior ($r = 0.088$, $p = 0.047$).

Key word : work stress, cyberloafing behavior, employees

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi saat ini telah melebihi apa yang dipikirkan banyak orang, terlebih teknologi informasi khususnya internet. Internet telah berubah cara organisasi meningkatkan akses dan distribusi informasi. Internet telah menjadi bagian tak terpisahkan dari kehidupan kerja seseorang. Teknologi dan internet dapat membantu keefektifan dan keefisienan operasional perusahaan seperti penyampaian informasi lebih cepat dan penerimaan informasi yang lebih *up to date*. Dengan adanya internet, memungkinkan organisasi atau perusahaan dapat menurunkan beban perusahaan, mengurangi waktu pembuatan produk, dan pelayanan servis yang lebih efisien dikarenakan banyak perusahaan yang melakukan pelayanan produk maupun pelayanan terhadap konsumen melalui internet (Sharma & Gupta, 2004).

Namun di sisi lain, dengan adanya teknologi internet, terdapat dampak negatif juga bagi perusahaan, yaitu karyawan dapat melalaikan kewajiban dalam melaksanakan tugas perusahaan. Misalnya, mengakses internet pada waktu jam kerja dengan tujuan bukan untuk kepentingan pekerjaan, perilaku inilah yang disebut dengan *cyberloafing*. *Cyberloafing* didefinisikan sebagai perilaku menyimpang karyawan yaitu, mereka menggunakan status

karyawannya untuk mengakses internet dan *email* selama jam kerja untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (Lim, 2002). Tentunya hal tersebut akan sangat merugikan perusahaan, misalnya menurunnya produktivitas karyawan 30-40% dan kerugian perusahaan dalam bentuk materiil (Conlin, 2000). Di Amerika perilaku *cyberloafing* dapat merugikan perusahaan sebesar \$54 juta setiap tahunnya (Conlin, 2000).

Survey di Amerika menyatakan bahwa 40% karyawan mengakses internet tiap harinya, 88% diantaranya mengakses dengan tujuan bukan untuk kepentingan pekerjaan, 66% karyawan tiap kali mengakses internet selama sepuluh menit dan rata-rata satu jam tiap harinya (Marketer dalam Henle & Blanchard, 2002).

Fenomena di Indonesia, dengan semakin meningkatnya penggunaan *facebook* yang salah satunya adalah membuat beberapa karyawan berbagai jabatan di wilayah Indonesia memiliki kecenderungan untuk lebih mengutamakan *facebook* daripada tugas kerja. Menurut Azwar selaku karyawan perusahaan, Provinsi Kalimantan Selatan menerapkan pembatasan waktu penggunaan situs jejaring sosial seperti *Facebook* di lingkungan mereka selama jam kerja sejak 4 Februari 2010, selama rentang waktu 08.00 hingga diblokir (BBC Indonesia, 24 November 2011). Sedangkan sejumlah studi di menunjukkan rata-rata karyawan menghabiskan waktu hingga satu jam per hari untuk akses internet yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Aktivitas yang dilakukan ini seperti *browsing Facebook* atau Kaskus. Hal ini berarti dalam

waktu sebulan seorang karyawan bisa mengkorupsi waktu kerja hingga 20 jam lebih (1 jam x 20 hari kerja), atau sama dengan 2,5 hari kerja penuh (Antariksa, 2012).

Menurut Ozler (2012) terdapat banyak faktor yang dapat menyebabkan munculnya perilaku *cyberloafing*. Adapun faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi beberapa kategori seperti faktor individual, faktor Persepsi dan *personal trait*. Selain itu, stres kerja juga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi *cyberloafing*, hal ini didukung pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Kidwell (2010) yang menggambarkan perilaku karyawan yang melakukan *cyberloafing*, dengan cara menutupinya agar terlihat memberikan usaha terhadap pekerjaannya dan memberikan kesan kepada rekan kerja lain. Lebih lanjut, kontrol diri memiliki peran dalam perilaku *cyberloafing*. Ugrin, Pearson dan Odom (2007) mengatakan bahwa individu yang melakukan *cyberloafing* cenderung memiliki kontrol diri yang rendah.

Selanjutnya, menurut wawancara yang dilakukan peneliti dengan seorang karyawan bank yang bekerja di salah satu bank daerah di Kalimantan, beberapa karyawan ketika tidak memiliki pekerjaan lain atau waktu luang, banyak yang menggunakan fasilitas kantor seperti internet untuk membuka sosial media (misal: *Facebook, chatting room*) dan ada pula yang bermain *game online*. Aktivitas tersebut dapat dilakukan di balik meja kerja sehingga tidak akan menimbulkan kecurigaan dari atasan, karena atasan akan mengira karyawan tersebut sedang sibuk dengan pekerjaannya. Selain itu, kurangnya

peraturan terkait penggunaan fasilitas internet di tempat kerja dan pantauan dari atasan sehingga menyebabkan terjadinya perilaku *cyberloafing*. Menurut wawancara lainnya yang dilakukan dengan seorang karyawan dengan lama kerja 4 tahun pada salah satu karyawan bank daerah, kebanyakan waktu di kantor dihabiskan dengan bermain *game online* melalui *gadget*, hal ini karena tidak ada larangan tertentu dan menganggap tindakan tersebut tidak banyak berpengaruh terhadap pekerjaannya. Kegiatan bermain *game online* biasanya juga dilakukan disela-sela pekerjaan. Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa karyawan cenderung melakukan *cyberloafing* karena merasa lingkungan kerja mendukung perilaku tersebut, hal ini dapat dilihat dari sistem yang kurang mengatur terkait penggunaan internet di tempat kerja, sehingga berdampak positif bagi karyawan bank.

Pada awal penelitian *cyberloafing* penelitian-penelitian menitikberatkan pada efek penerapan kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan penggunaan internet (Sekaran, 2013). Selain terkait dengan kebijakan perusahaan, penelitian terdahulu tentang *cyberloafing* juga memiliki fokus pada faktor-faktor yang menyebabkan karyawan melakukan *cyberloafing*. Kelalaian karyawan dalam melaksanakan kewajibannya, dapat dikarenakan karyawan merasa stres di tempat kerja (Henle & Blanchard, 2002). Begitu besar dampak *cyberloafing* terhadap perusahaan, maka kewajiban bagi perusahaan dan karyawan untuk dapat mengatur stres kerja mereka, agar tidak berdampak buruk terhadap kinerja perusahaan.

Kepercayaan bahwa stres, khususnya stres kerja memainkan peranan penting terhadap akibat – akibat negatif individu dan organisasional dapat mengakibatkan tentang kesehatan pada karyawan yang lagi pada saat kerja menimbulkan permasalahan kesehatan pada karyawan tersebut. Stres telah menjadi suatu permasalahan dalam kesehatan fisik dan mental bukan hanya individu, tetapi organisasi dan pemerintah yang telah mulai menyadari kerugian-kerugian finansial akibat stres, adanya perubahan – perubahan dalam manajemen, tingkat kebutuhan hidup yang semakin meningkat, gejala gangguan mental, fisik dan perilaku seta persoalan lainnya. Bila penyesuaian itu gagal atau salah akan menyebabkan stres di tempat kerja. Stres kerja juga merupakan kekuatan positif yang diperlukan karyawan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi, sebagai contoh: bekerja dengan tekanan batas waktu dapat merupakan proses kreatif yang merangsang, keterkaitannya dengan pekerjaan menjadi semakin tinggi serta mampu mengendalikan situasi yang dirasakan sebagai tantangan. Namun jika seseorang terlalu ambisius, semangat kerja menjadi menurun kembali, stres terlalu menguras kekuatannya dan situasi berubah menjadi ancaman yang mencemaskan Anindita (2008).

Menurut Karasek (1979) dalam *job demands-job control model*, akibat dari stres seperti masalah pada kesehatan mental dan fisik, terjadi ketika dalam pekerjaan secara bersamaan terdapat tuntutan pekerjaan yang sangat tinggi namun kendali terhadap pekerjaan sangat rendah. Model konseptual dua

dimensi yang terkait dua aspek - aspek permintaan dan kontrol dalam tempat kerja untuk resiko pada karyawan pada kesehatan dan fisk.

Menurut Agus (2006), stres kerja adalah adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek- aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

Penelitian ini telah diteliti oleh beberapa peneliti sebelumnya antara lain oleh Henle organisasi dipandang sebagai sistem aturan yang dilakukan dari tugas dan tanggung jawab serta motivasi pegawai untuk melakukan aturan tersebut. Pegawai disosialisasikan sebagai aturan bertujuan, memberikan feedback untuk kesuksesan dalam aturan-aturan tersebut, melakukan koreksi untuk meningkatkan kinerja dan sanksi apabila tidak memenuhi kriteria yang diharapkan. Hasil penelitian terbaru yang dilakukan oleh Henle dan Blanchard (2008) perilaku *cyberloafing* disebut sebagai salah satu varian perilaku *coping* stres karyawan di tempat kerja. Hal ini dikarenakan perilaku *cyberloafing* memungkinkan karyawan untuk melarikan diri dari stres kerja sejenak dengan demikian dapat mengurangi emosi negatif karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa meskipun perilaku *cyberloafing* memiliki efek positif seperti kreativitas yang meningkat, namun *cyberloafing* lebih banyak memiliki konsekuensi yang mahal bagi para pemberi kerja yang tetap membiarkannya terjadi pada organisasi atau perusahaan mereka. Sekalipun karyawan berasumsi bahwa *cyberloafing* dilakukan untuk mengurangi emosi negatif yang diakibatkan oleh stres di tempat kerja, tetap saja

karyawan dibenarkan untuk melakukan *cyberloafing* di tempat kerja. Hal ini dikarenakan perusahaan membayar mahal karyawan guna mendapatkan produktivitas yang didapatkan, sehingga karyawan dengan perilaku *cyberloafing* bisa disebut mangkir dari tugas yang seharusnya dilakukannya.

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang tersebut, maka peneliti merumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut “Apakah ada hubungan stres kerja dengan *cyberloafing* pada karyawan perusahaan?”.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan stres kerja dengan *cyberloafing* pada karyawan perusahaan.

C. Manfaat Penelitian

Secara praktis maupun teoritis, penelitian ini memiliki beberapa manfaat diantaranya adalah :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini akan menjadi sumbangan karya ilmiah bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan Psikologi Industri dan Organisasi yang mengkaji tentang Hubungan antara stres kerja dan *cyberloafing* pada karyawan perusahaan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada karyawan untuk lebih memahami stres kerja karyawan dan perilaku *cyberloafing* pada karyawan perusahaan.

b. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada karyawan untuk lebih memahami stres karyawan dan perilaku *cyberloafing* yang terjadi di perusahaan.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian mengenai *cyberloafing* telah banyak dilakukan di dalam negeri maupun di luar negeri, namun dengan variable independen, metode, alat ukur, lokasi, serta subjek yang berbeda-beda. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Marketer dalam Henle & Blanchard, 2008) berjudul seperti *The Interaction of Work Stressors and Organizational* tentunya hal ini organisasi dipandang sebagai sistem aturan yang dilakukan dari tugas dan tanggung jawab serta motivasi pegawai untuk melakukan aturan tersebut. Pegawai disosialisasikan sebagai aturan bertujuan, memberikan *feedback* untuk kesuksesan dalam aturan-aturan tersebut, melakukan koreksi untuk meningkatkan kinerja dan sanksi apabila tidak memenuhi kriteria yang diharapkan.

Penelitian lainnya yang berhubungan tentang *cyberloafing* adalah penelitian dari Yogun yang berjudul “*Cyberloafing And Innovative Work Behavior Among Banking Sector Employees*” pada tahun 2015. Penelitian ini melibatkan 118 pegawai bank di Adana dan Mersin yang berlokasi di Turki bagian selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode survei dengan menyebarkan form untuk diisi secara tertulis. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cyberloafing* dari Doorn (2011) dan *Innovative Work Behavior Scale*. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa aktifitas *cyberloafing* memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan bank.

Penelitian lainnya yang membahas mengenai perilaku *cyberloafing* adalah (Lim, 2002) yang berjudul hubungan *self control* dan perilaku *cyberloafing* pada karyawan perusahaan. Berdasarkan survei online oleh SurfWatch di Amerika Serikat menunjukkan 84% karyawan berkirim surat elektronik bukan untuk kepentingan pekerjaan dan 90% karyawan mengakses internet hanya untuk rekreasi dan kesenangan pribadi. Hasil dari survei ini juga menunjukkan perilaku *cyberloafing* mengurangi produktifitas dari 30% hingga 40%. Dalam survei oleh SurfWatch juga disebutkan bahwa 50% dari 224 perusahaan mempunyai isu atau masalah yang sama mengenai perilaku *cyberloafing*.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan menggunakan topik, teori, alat ukur, serta subjek yang berbeda.

1. Keaslian Topik

Topik penelitian sebelumnya yang telah dilakukan Hubungan Stres Kerja dan Etos Kerja dengan Perilaku *Cyberloafing* pada Karyawan PT. PLN (Persero) area Surakarta oleh Nuursanti (2013), Topik dari penelitian ini serupa dengan topik yang pernah dilakukan sebelumnya yaitu Stres kerja, etos kerja dan *cyberloafing*, namun penelitian ini lebih terfokus pada etos kerja dan *cyberloafing*, (eMarketer dalam Henle & Blanchard, 2002) berjudul seperti *The Interaction of Work Stressors and Organizational* dan Nisaurrahmadani, H. S. (2012) berjudul Hubungan stres kerja dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan administrasi.

Topik dari penelitian ini akan menggunakan topik yang berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya, yaitu stres kerja karyawan sebagai variable bebas dan *cyberloafing* sebagai variable tergantung, dengan judul yaitu hubungan stres kerja karyawan dengan *cyberloafing* pada karyawan perusahaan.

2. Keaslian Teori

Pada penelitian ini menggunakan alat ukur dengan skala berdasarkan aspek-aspek perilaku kerja *cyberloafing* telah dikembangkan oleh Teo,

(2000) mengenai keadilan organisasi dan teori yang dikembangkan oleh Lim (2002) mengenai perilaku *cyberloafing*.

3. Keaslian Alat Ukur

Pada penelitian ini menggunakan alat ukur dengan skala berdasarkan aspek-aspek perilaku *cyberloafing* yang telah dikembangkan oleh Teo (2002) mengenai keadilan organisasi dan teori yang dikembangkan oleh Lim (2002) mengenai perilaku *cyberloafing*.

4. Keaslian Subjek Penelitian

Pada penelitian sebelumnya, subjek yang digunakan sangatlah beragam. Subjek yang digunakan (Marketer dalam Henle & Blanchard, 2002) berjudul seperti *The Interaction of Work Stressors and Organizational* subjek nya 2001 oleh *American Management Association* (AMA) dan Lembaga *ePolicy*, tentu hal dalam survei yang dilakukan Survei Surveilans yang dilakukan sejak tahun 2001 oleh *American Management Association* (AMA) dan Lembaga *e-Policy*, persentase pengusaha memantau penggunaan internet karyawan mereka meningkat setiap tahun. Di sini di catat karyawan mengunjungi situs dewasa dengan konten seksual, romantis, atau pornografi (96%), permainan situs (61%), situs jaringan sosial (50%), hiburan situs (40%), belanja / lelang situs (27%), dan situs olahraga (21%). Selain itu, beberapa perusahaan menggunakan blok URL untuk menghentikan karyawan dari kegiatan tersebut (18%). Sehingga dari survey ini sebaiknya perusahaan lebih baik membuat peraturan tentang cara untuk

berselancar di internet dan peraturan tersebut harap lebih diperhatikan agar tidak membuang biaya yang besar, subjek yang digunakan oleh penelitian. Tentunya hal tersebut akan sangat merugikan perusahaan, misalnya menurunnya produktivitas karyawan 30-40% dan kerugian perusahaan dalam bentuk materiil. Di Amerika perilaku *cyberloafing* dapat merugikan perusahaan sebesar \$54 juta setiap tahunnya, dan subjek yang digunakan oleh penelitian ini Henle & Blanchard (2009) yang berjudul *Correlates of different forms of cyberloafing: The role of norms and external locus of control* tentunya menunjukkan minor *cyberloafing* pada variabel perilaku *cyberloafing* memiliki presentase yang tinggi yaitu 80% dengan mean 21,08 dari pada aspek serious *cyberloafing*. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mempunyai produktivitas yang baik. Pegawai hanya menggunakan internet untuk sekedar mencari hiburan semata. Seperti mengakses status di jaringan sosial, mengunjungi situs-situs berita dan olahraga, serta mengirim dan membuka email. Tipe pegawai yang terlibat dalam perilaku *cyberloafing* ini menggunakan internet secara umum yang tidak banyak berkaitan dengan pekerjaan.

Subjek pada penelitian ini menggunakan subjek yang berbeda dari penelitian sebelumnya. Peneliti akan menggunakan subjek penelitian pada karyawan bank.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Cyberloafing*

1. **Pengertian *Cyberloafing***

Deviant organizational behavior adalah tindakan yang dilakukan oleh pihak karyawan yang dengan sengaja melanggar norma-norma organisasi yang formal dan peraturan tentang masyarakat, dan dapat menghasilkan hal yang mempunyai konsekuensi negatif (Robbins, 2004). Beberapa perilaku menyimpang dalam organisasi antara lain ketidaksopanan, *cyberloafing*, penyerangan di fisik tempat kerja, berkata kasar atau marah dengan kata-kata yang menyinggung perasaan, pencurian di tempat kerja oleh karyawan (Robbins, 2004). Jadi *cyberloafing* merupakan salah satu produk atau hasil dari *deviant organizational behavior*. Arti dari *cyberloafing* adalah kegiatan menggunakan internet untuk mengirim *email* atau pun aktivitas lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya, dilakukan pada saat bekerja individual, orang yang melakukannya disebut *cyberloafer*, aktivitas *cyberloafing* sama dengan *cyberslacking*

Cyberloafing didefinisikan sebagai perilaku menyimpang karyawan yaitu, mereka menggunakan status karyawannya untuk mengakses internet dan *email* selama jam kerja untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (Lim, 2002). Hal tersebut dapat berupa email yang berisi hiburan, belanja online, instant messaging, memposting ke newsgroups dan mendownload lagu. Perilaku *cyberloafing* dilakukan karyawan karena adanya *work stressor*, seperti *role ambiguity*, *role conflict* dan *role*

overload (Henle & Blanchard, 2008). *Role conflict* mendorong karyawan untuk melakukan *cyberloafing* karena karyawan mengalami konflik dengan rekan kerja ataupun atasannya, bisa dikarenakan perbedaan persepsi tentang hal yang akan dicapai. *Role ambiguity* dapat mendorong karyawan melakukan *cyberloafing* karena mereka bingung pekerjaan seperti apa yang harus dikerjakan, juga dikarenakan ketiadaan pedoman dan tujuan yang jelas McKinney (2003). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Zoghbi (2007) menyebutkan bahwa *role overload* mempunyai sedikit potensi untuk melakukan *cyberloafing*, dikarenakan beban pekerjaan yang melebihi kemampuannya.

Sementara itu menurut (Henle & Blanchard, 2008) *cyberloafing* adalah penggunaan email dan internet kantor yang tidak berhubungan dengan pekerjaan oleh karyawan secara sengaja saat bekerja. (Henle & Blanchard, 2008) membagi *cyberloafing* menjadi dua level yaitu *cyberloafing* minor dan serius. *Cyberloafing* minor terdiri dari mengirim atau menerima *email* pribadi saat bekerja seperti berita utama dan situs internet finansial dan *shopping online*. *Cyberloafing* serius terdiri dari mengunjungi situs internet dewasa, memantau situs internet milik pribadi dan berinteraksi dengan orang lain melalui chat *rooms*, *blog*, dan iklan personal, bermain permainan *online* dan mengunduh musik. menjelaskan penggunaan internet selama bekerja untuk kepentingan pribadi disebut sebagai komputasi terkait tidak bekerja (NWRC). NWRC merupakan istilah kolektif dan berisi komputasi sampah dan *Cyberloafing*. Komputasi sampah adalah penggunaan internet servis organisasi yang

dilakukan oleh karyawan untuk kepentingan pribadi dan tidak berhubungan dengan dengan tujuan organisasi (Bock & Ho, 2009). Baik komputasi sampah maupun *Cyberloafing* merupakan penggunaan sumber daya organisasi untuk kepentingan pribadi, namun *cyberloafing* bertujuan untuk penggunaan internet pribadi sedangkan komputasi sampah merupakan penggunaan pribadi *mode offline* melalui sumber daya organisasi dan tidak relevan dengan penelitian ini.

Berdasarkan penjelasan definisi perilaku *cyberloafing* yang telah dijelaskan di atas, perilaku *cyberloafing* yang akan menjadi fokus penelitian adalah perilaku karyawan menggunakan akses internet kantor untuk keperluan pribadi dan diluar pekerjaan seperti mengecek dan membalas *email* personal, membuka jejaring sosial seperti *facebook*, *twitter*, *youtube*, *blog*, *tumblr*, bermain *game online*, berbelanja *online*, mencari berita atau *entertainment* dan mengunduh data yang tidak berhubung dimensi

2. Aspek – aspek *Cyberloafing*

Lim (2002) mengemukakan bahwa *cyberloafing* dapat diketahui dan diukur melalui aspek-aspek sebagai berikut :

- a. Aktivitas *browsing* yakni seberapa sering seseorang menggunakan internet selama jam kerja untuk membuka situs yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Aktivitas ini meliputi mengakses *website* atau investasi saham, *website entertainment* atau dunia hiburan, *website* tentang berita yang sedang terjadi, *dowload* tentang informasi yang

tidak berkaitan dengan pekerja. Melakukan *shopping online* dan *website* untuk orang dewasa (website pornografi).

- b. Aktivitas berkaitan dengan *e-mail*, seberapa sering seseorang mengirim *email* pada karyawan sekitar satu jam dan menerima *e-mail* pribadi selama jam kerja.

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

- a. Aktivitas *browsing* yakni seberapa sering seseorang menggunakan internet selama jam kerja untuk membuka situs yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Aktivitas ini meliputi mengakses website atau investasi saham, website entertainment atau dunia hiburan, *website* tentang berita yang sedang terjadi, *download* tentang informasi yang tidak berkaitan dengan pekerja. Melakukan *shopping online* dan *website* untuk orang dewasa (website pornografi).
- b. Aktivitas berkaitan dengan *e-mail*, menilai seberapa sering seseorang mengirim dan menerima *e-mail* pribadi selama jam kerja.
- c. Dunia maya interaktif berkaitan dengan dunia maya yang sebuah visual objek dinamis berbasis *Website* interaktif yang mengemukan yang digunakan kontruk pengetahuan matematika dan sebuah program interaktif yang berbasiskan teknologi komputer dengan memanfaatkan representasi visual objek dinamis yang dapat dimanipulasi sebagaimana objek real.

3.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku *Cyberloafing*

Perilaku *cyberloafing* dapat muncul pada saat bekerja karena dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Ozler (2012) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi munculnya perilaku *cyberloafing*, yaitu:

a. Faktor individual

Faktor individu terdiri dari persepsi dan sikap, *personal trait*, kebiasaan dan kecanduan internet, serta demografi.

b. Persepsi dan sikap

Individu dengan sikap komputer yang positif lebih mungkin menggunakan komputer dalam bekerja untuk kepentingan pribadi. Karyawan yang terlibat *cyberloafing* minor tidak percaya bahwa mereka terlibat dalam perilaku tidak pantas atau menyimpang mengingat karyawan yang terlibat dalam *cyberloafing* yang seriuslah yang menyimpang dan tidak dapat dimaafkan.

c. *Personal trait*

Personal trait seperti pemalu, penyendiri, terisolasi, *self control*, *self esteem*, dan *locus of control* mempengaruhi bentuk penggunaan internet. Individu dengan *self-esteem rendah* dilaporkan dapat mengurangi *self control* dalam penggunaan internet. Individu dengan orientasi eksternal kurang dapat mengontrol penggunaan internet mereka.

d. Kebiasaan dan kecanduan internet

Kebiasaan mengacu pada urutan situasi-perilaku yang sedang atau telah menjadi otomatis dan terjadi tanpa *self-instruction*, kognisi dan musyawarah dalam menanggapi isyarat tertentu dalam lingkungan.

B. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Sunaryo (dalam Surbakti, 2009) stres adalah reaksi tubuh terhadap situasi yang menimbulkan tekanan, perubahan, ketegangan emosi. Rosenthal (2002) mengungkapkan stres adalah sebuah pengalaman emosional negatif yang dihubungkan dengan perubahan-perubahan biologis yang menggerakkan tubuh individu untuk melakukan penyesuaian-penyesuaian terhadap rangsangan dari luar.

Menurut Karasek (1979) Stres kerja dapat terjadi karena dalam pekerjaan karyawan terdapat tuntutan pekerjaan yang tinggi namun kendali terhadap pekerjaan tersebut sangat rendah. Di dalam model ini tuntutan pekerjaan didefinisikan sebagai psychological stresor, seperti kebutuhan untuk bekerja dengan keras dan cepat, jumlah pekerjaan yang banyak dan waktu yang terbatas. Tuntutan pekerjaan dalam hal ini dapat disamakan dengan beban kerja. Namun, yang perlu ditekankan adalah, tuntutan pekerjaan di sini merupakan tuntutan secara psikologis bukan tuntutan secara fisik, meskipun kebutuhan akan kecepatan dan kerumitan dalam bekerja membutuhkan kemampuan fisik yang dapat berdampak

pada kelelahan, namun stres *outcome* yang diprediksikan oleh model ini berkaitan dengan dampak psikologis atas beban kerja- diasosiasikan dengan kebutuhan untuk mengatur kecepatan dalam bekerja dan konsekuensi kegagalan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Agus (2006), stres kerja adalah adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek- aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Ivancevich dan Matteson (dalam Luthans, 2006) mendefinisikan stres kerja sebagai respon adaptatif yang di hubungkan oleh perbedaan individu dan proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang kesimpulan tuntutan psikologis dan atau fisik secara berlebihan pada seseorang.

2. Aspek - Aspek Stres Kerja

Menurut Karasek (1979) sebuah model untuk mengidentifikasi dan mengatur semua aspek atau komponen stres kerja. Aspek-aspek tersebut antara lain :

- a. *Job Demands* didefinisikan sebagai tuntutan pekerjaan yang menjadi pemicu terjadinya kelelahan secara psikologis (psychological stressor), misalnya seperti bekerja secara non stop dalam jam kerja yang lama, beban pekerjaan yang terlalu banyak dan terbatasnya waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, dan adanya konflik pada tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan
- b. *Job Control* adalah otoritas yang dimiliki oleh karyawan untuk mengendalikan dan melakukan pengambilan keputusan dalam pekerjaannya dengan

menggunakan skill yang dimiliki, menyatakan bahwa *job control* bagi karyawan dapat meliputi kebebasan untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan *job description*, menentukan waktu istirahat, melakukan pengambilan keputusan. Mengungkapkan bahwa *job control* memiliki pengaruh terhadap kesehatan psikologis karyawan, karena karyawan yang memiliki *job control* yang tinggi dapat menurunkan tingkat tekanan pekerjaan yang tinggi, sementara karyawan yang memiliki *job control* yang rendah cenderung tidak memiliki kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat memicu timbulnya stres.

Menurut Karasek (Alves, Chor , Faertein, Lopes & Werneck 2004) mengembangkan sebuah aspek – aspek mengatur pada stres kerja pada yaitu :

- a. *Job Demands* didefinisikan sebagai tuntutan pekerjaan yang menjadi pemicu terjadinya kelelahan secara psikologis (psychological stressor), misalnya seperti: bekerja secara non stop dalam jam kerja yang lama, beban pekerjaan yang terlalu banyak dan terbatasnya waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, dan adanya konflik pada tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan
- b. *Job Control* adalah otoritas yang dimiliki oleh karyawan untuk mengendalikan dan melakukan pengambilan keputusan dalam pekerjaannya dengan menggunakan skill yang dimiliki, menyatakan bahwa *job control* bagi karyawan dapat meliputi kebebasan untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan *job description*, menentukan waktu istirahat, melakukan

pengambilan keputusan. Mengungkapkan bahwa *job control* memiliki pengaruh terhadap kesehatan psikologis karyawan, karena karyawan yang memiliki *job control* yang tinggi dapat menurunkan tingkat tekanan pekerjaan yang tinggi, sementara karyawan yang memiliki *job control* yang rendah cenderung tidak memiliki kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat memicu timbulnya stres.

- c. *Job support* didefinisikan bervariasi, dari frekuensi kontak interpersonal dan besarnya keluarga untuk menata kehidupan mengatakan bahwa *social support* adalah perasaan nyaman, diperhatikan, dihargai, atau menerima pertolongan dari orang atau kelompok lain.

C. Hubungan Stres Kerja dan *Cyberloafing*

Hampir sebagian penduduk dunia melakukan suatu pekerjaan. Pekerjaan apapun memiliki tantangan tersendiri untuk terus di selesaikan oleh pekerjaannya tantangan dalam terkadang dirasakan sebagai sesuatu yang mengancam dan tidak mampu untuk diselesaikan. Hal tersebut telah merasuk karyawan dalam sendi berbagai varian pekerjaan (Davis & Newstro, 1989). Berbagai tugas dalam pekerjaan yang dianggap mengancam dan sulit diselesaikan membuat hampir semua orang di dalam kehidupan mereka stres dalam pekerjaan mereka (Smet 1994).

Rival dan Mulyadi (2009) menjelaskan stres kerja terjadi karena adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik

aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Individu yang mengalami stres kerja dapat tercermin dalam beberapa gejala antara lain kepuasan kerja rendah, kinerja yang menurun, semangat dan energi menjadi hilang, komunikasi tidak lancar, pengambilan keputusan jelek, kreativitas dan inovasi kurang, bergulat pada tugas-tugas yang tidak produktif merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, mudah marah dan agresi, tidak dapat relaks, sikap tidak mau bekerja sama, perasaan tidak mampu terlibat dan kesulitan dalam masalah tidur (Muchlas, 2008).

Menurut Karasek (1971) terdapat dua aspek yang menjadi indikator stres kerja yaitu *Job Demands* dan *Job Control*. *Job Demands* didefinisikan sebagai tuntutan pekerjaan yang menjadi pemicu terjadinya kelelahan secara psikologis (*psychological stressor*), misalnya seperti: bekerja secara non stop dalam jam kerja yang lama, beban pekerjaan yang terlalu banyak dan terbatasnya waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, dan adanya konflik pada tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan. *Job control* adalah otoritas yang dimiliki oleh karyawan untuk mengendalikan dan melakukan pengambilan keputusan dalam pekerjaannya dengan menggunakan skill yang dimiliki, menyatakan bahwa *job control* bagi karyawan dapat meliputi: kebebasan untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan *job description*, menentukan waktu istirahat, melakukan pengambilan keputusan.

Kedua aspek menurut yang diungkapkan oleh menurut Karasek (1971) di atas tentu saja dapat memicu terjadi perilaku *cyberloafing* aspek pertama yaitu *job demand*

yang merupakan aspek menjadi perhatian awal seseorang mengalami stres. Saat seseorang karyawan stres, tubuh karyawan tersebut juga akan ikut merespon stres yang dialami. Hal ini mengakibatkan perubahan pada tubuh karyawan menjadi kelelahan karyawan misalnya seperti bekerja secara *nonstop* dalam jam kerja yang lama, beban pekerjaan yang terlalu banyak dan terbatasnya waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, dan adanya konflik pada tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan. Ketika karyawan menyadari berbagai perubahan kondisi fisik yang tidak menyenangkan ini sebagai akibat dari stres kerja dan dapat mempengaruhi performanya dalam bekerja, karyawan akan melakukan aktivitas lain untuk sebagai bentuk usaha penstabilan untuk menetralkan keadaan fisiknya kembali seperti biasanya. Misalnya bekerja secara *nonstop* dalam kerja yang lama. Salah satu ketegangan ini tanpa harus meninggalkan meja kerja adalah dengan berselancar di dunia maya, misalnya mengakses jejaring sosial, *game online*, dan *chatting online*. Perilaku ini termasuk *cyberloafing*. Perilaku *cyberloafing* ini rentan terjadi karena karyawan memiliki akses internet di mejanya. Hal ini sesuai dengan diungkapkan oleh Ozkalp (2006). Ozkalp mengungkapkan bahwa *cyberloafing* dapat terjadi ketika karyawan memiliki akses internet di mejanya. Hal ini mengakibatkan setiap karyawan memiliki kesempatan untuk menggunakan fasilitas internet tersebut untuk kepentingan pribadi yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya. Dengan alasan agar dapat kembali bekerja dengan maksimal seperti biasanya karyawan mencari hiburan untuk menurutkan dengan melakukan *cyberloafing* hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lavole & Pychy (2001). Penelitian ini menghasilkan fakta bahwa terdapat

korelasi positif signifikan antara prokrastinasi dengan persepsi internet sebagai sarana hiburan.

Aspek kedua dari stres kerja yang dapat menimbulkan *cyberloafing* adalah aspek *Job Control* meliputi ketidakpuasan kerja, kecemasan, kebosanan dan *burnout*, kelelahan dan depresi. Aamodit dan Rayness (2001) menyatakan bahwa stres kerja bahwa yang dialami karyawan dan masalah yang terdapat dalam organisasi menyebabkan banyaknya penundaan kerja yang dilakukan oleh karyawan. Dalam dunia psikologi kita mengenal penundaan pekerjaan dengan istilah prokrastinasi. Seseorang memandang tugas sebagai sesuatu yang berat dan tidak menyenangkan tugasnya secara memadai sehingga seseorang menunda dalam menyelesaikan tugas tersebut. Seseorang menunda-nunda mengerjakan tugas karena takut bahwa kegagalannya akan menyebabkan penilailain yang negatif terhadap kemampuannya (Elis & knaus, 1997) penilaian negatif ini adalah bentuk ketidakpuasan kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat diasumsikan bahwa seseorang akan melakukan aktivitas lain yang lebih menyenangkan karena mereka mempersepsikan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sangat berat, tidak menyenangkan dan akan cenderung mengakibatkan kegagalan. Sama halnya seperti penjelasan yang diungkapkan pada aspek stres kerja sebelumnya, salah satu yang menyenangkan untuk menunda pekerjaan kantor adalah *cyberloafing*. Aktivitas yang menyenangkan dalam mengisi saat prokrastinasi adalah menggunakan internet saat jam kerja. Tidak pungkiri, berbagai fitur berbagai fitur internet seperti *facebook*, *youtube*, *whatsapp*, *line*, *jualan*

online dan berbagai situs lainnya, dapat dipastikan dikunjungi jutaan orang setiap harinya.

Namun sisi lainnya, ternyata berbagai tekanan ini juga dapat dipersepsi secara positif. Misalnya ketika seseorang karyawan mengalami berbagai tekanan di karyawan di tempat kerja. Tekanan tersebut akan menimbulkan kecemasan pada diri tempat kerja. Salah satu yaitu stres kerja yang mengakibatkan oleh peran berlebih *browsing* dan Dunia maya interaktif ditempat kerja. Ini terjadi ketika seseorang merasa tidak memiliki sumber daya dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya atau menganggap bahwa pekerjaan itu tidak dapat diselesaikan pekerjaannya atau menganggap bahwa pekerjaan itu tidak dapat diselesaikan pada tepat waktu (Aamodt, 2004). Pada situs ini, karyawan dihadapkan pada beban pekerjaan yang banyak atau berlebih. Namun hal ini justru dapat mengurangi terjadinya *cyberloafing*. Penelitian Henle dan Blanchard (2008) menemukan bahwa *cyberloafing* juga dipengaruhi oleh persepsi hukuman yang ditegakkan dan beban kerja berlebihan. Ketika karyawan mempersepsi bahwa *cyberloafing* merupakan perilaku yang menimbulkan sanksi yang keras dan pekerjaan sangat menumpuk maka perilaku *cyberloafing* cenderung tidak dilakukan atau berkurang. Hal ini diperkuat dengan faktor – faktor penyebab *cyberloafing* yang diungkapkan oleh Ozkail (2006). Jam kerja yang lebih dan pekerjaan yang sudah terselesaikan dapat menimbulkan perilaku *cyberloafing*. *Cyberloafing* dilakukan sebagai suatu bentuk pemanfaatan waktu luang sambil menunggu jam kerja selesai.pemanfaatkan waktun luang sambil menunggu jam kerja selesai. Pemanfaatan

waktu luang ini dapat digunakan karyawan untuk memenuhi berbagai keperluan pribadi yang dapat dilakukan secara *online* di belakang meja kerja.

Stres di tempat kerja merupakan hal yang wajar bagi karyawan, dan dari gejala-gejala individu Yang mengalami stress kerja tersebut karyawan akan berusaha untuk menanggulangi stres yang alami. Melakukan *cyberloafing* merupakan salah satu cara karyawan dalam menanggulangi stres. Lim (2002) mendefinisikan *cyberloafing* sebagai tindakan karyawan perusahaan menggunakan akses internet selama jam kerja untuk membuka *web* yang tidak berkaitan dengan pekerjaan keperluan pribadi.

Cyberloafing dikategorikan sebagai *emotion – focused coping*. *Emotion focused coping* merupakan usaha mengatasi stres dengan cara mengatur respon emosional dalam rangka menyesuaikan diri dengan dampak yang akan ditimbulkan oleh suatu kondisi atau situasi yang dianggap penuh tekanan (Lazarus & Folkman dalam sharma & J.N.D 2004) dan lebih khusus lagi merupakan *escape – avoidance coping strategy* dilakukan dengan cara menghindari atau melepaskan diri dari *stressor*, seperti tidur, makan , minum, dan merokok (Henle & Blanchard, 2008).

Mendukung asumsi di atas, (Henle & Blanchard 2008) dalam penelitiannya terdahulunya tentang keterkaitan sters kerja (tekanan di tempat kerja) dan perilaku *cyberloafing* menunjukkan bahwa komponen dari stres kerja yaitu *role ambiguity*, *role conflict*, dan *role overload* merupakan penyebab signifikan dari perilaku *cyberloafing*. Hal ini berarti tingkat stres yang tinggi di tempat kerja dapat meningkatkan perilaku *cyberloafing* pada karyawan.

Dari pemaparan di atas terlihat bahwa seseorang yang mengalami stres kerja akan memiliki keinginan besar untuk mengatasi stres yang mereka alami, salah satu dengan melakukan *cyberloafing*. Dengan demikian dapat diasumsikan, bahwa stres secara positif berhubungan dengan perilaku *cyberloafing*. Yang berarti semakin tinggi stres kerja semakin tinggi intensitas perilaku *cyberloafing* pada karyawan.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teoritis terhadap stres kerja dan *cyberloafing*, maka hipotesis dari penelitian ini adalah ada hubungan yang positif antara stres kerja dan *cyberloafing*. Semakin tinggi stres kerja seseorang dan karyawan maka semakin tinggi *cyberloafing*.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel-Variabel Penelitian

1. Variabel Tergantung : *Cyberloafing*
2. Variabel Bebas : Stres kerja

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Cyberloafing

Cyberloafing adalah merupakan kegiatan yang perilaku menyimpang pada karyawan di kantor, dalam menggunakan akses Internet yang tidak mempunyai korelasi dengan pekerjaan. *Cyberloafing* telah dikonseptualisasikan sebagai bentuk perilaku penyimpangan dalam pekerjaan.

Cyberloafing diukur menggunakan skala *cyberloafing* yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikembangkan oleh Lim (2002) , yaitu: aktivitas *browsing* dan Aktivitas berkaitan dengan *e-mail* dan semakin tinggi skor pada Skala *cyberloafing* menunjukkan semakin baik perilaku *cyberloafing*, sebaliknya semakin rendah skor menunjukkan semakin buruk perilaku *cyberloafing* .

2. Stres kerja

Bahwa stres kerja adalah suatu respon yang diberikan individu saat dihadapkan pada tuntutan dan tekanan pekerjaan yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan yang di miliki, sehingga membentuk ketengangan dalam diri, mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi fisik individu sehingga meyebabkan individu menyimpang dari fungsi normal. Skala stres kerja

diukur dengan menggunakan skala stres kerja yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek – aspek stres kerja milik Karasek (1971), yaitu *job demands* dan *job control*.

Stres kerja diukur skala stres kerja yang berdasarkan aspek-aspek yang dikembangkan dari Karasek (1971) yaitu *Job Demands* dan *Job Control*. Semakin tinggi skor pada skala stres kerja menunjukkan lebih baik pada stres kerja . sebaliknya semakin rendah skor menunjukkan semakin buruk pada stres kerja.

C. Subyek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan bank , laki-laki dan perempuan, telah bekerja dalam rentan waktu ½ tahun hingga 35 tahun yang mendapatkan fasilitas akses internet dari kantor bank dan juga sering memakai elektronik yang seperti komputer dan *hanphone* di sebuah bank.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah bentuk skala alat ukur, yang mengacu pada pendapat Azwar (2012) mengatakan bahwa stimulus skala berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur, melainkan mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan, dimana dalam hal ini subjek yang diukur memahami pertanyaan atau pernyataan namun subjek tidak mengetahui arah jawaban yang dikehendaki oleh pertanyaan yang diajukan sehingga jawaban yang diberikan tergantung pada interpretasi subjek terhadap pertanyaan atau pernyataan tersebut dan jawabannya lebih bersifat proyektif, yaitu berupa proyeksi dari perasaan atau kepribadiannya.

Adapun variabel yang akan diukur dalam penelitian ini yaitu skala *cyberloafing* dan skala stres kerja di tempat kerja. Masing-masing skala akan dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

1. Skala *cyberloafing*

Cyberloafing dalam Penelitian ini diukur dengan skala yang dikembangkan berdasarkan teori yang disampaikan Lim (Blau, Yang, & Ward-Cook, 2004). Alat ukur tersebut mempunyai nilai reliabilitas sebesar 0,88 yang merepresentasikan tiga aspek, yaitu aktivitas *browsing*, aktivitas berkaitan dengan *email* dan maya interaktif.

Dalam kuesioner ini responden diminta memilih salah satu dalam 4 rentang respon dari hampir tidak pernah (HTP) sampai dengan sering (S) (1=STS dan 4=S) yang disusun berdasarkan format skala *likert*. terdiri dari 16 pernyataan dan semua item-item dalam alat ukur ini adalah *favorable*. Berikut ini tabel *blueprint*:

Tabel 1. blue print skala cyberloafing

Aspek	Favorable	Jumlah
	Nomor Butir	
Aktivitas <i>browsing</i>	1,2,4,6,11 dan 16	6
Aktivitas berkaitan dengan <i>e-mail</i>	3,5 dan 7	3
Dunia maya interaktif	8,9,10,12,13,14 dan 15	8

Skor total dalam skala ini mencerminkan tingkat perilaku *cyberloafing* responden terhadap pekerjaannya. Semakin tinggi skor total yang diperoleh maka

hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi pula tingkat perilaku *cyberloafing* responden. Berlaku sebaliknya, semakin rendah skor keterlibatan kerjanya maka hal tersebut menunjukkan semakin rendah perilaku *cyberloafing* responden tersebut.

2. Skala stres kerja

Stres kerja dalam penelitian ini Alat ukur pada yang dikembangkan berdasarkan teori (karasek dalam Alves, Chor, Faerstein , Lopes & Werneck 2004) yaitu mengacu pada aspek *demands* , *control* dan *support*.

Dalam kuesioner ini responden diminta memilih salah satu dalam 4 rentang respon dari hampir tidak pernah (HTP) sampai dengan sering (S)(1=HTP dan 4=S) yang disusun berdasarkan format skala *likert* pada aspek *job demands* dan *job control* .pada aspek support responden memilih salah satu dalam 4 rentang respon dari sangat tidak setuju (STS) sampai dengan sangat setuju (SS) (1=STS dan 4=SS)berdasarkan *rating scale* terdiri dari 17 pernyataan dan semua item-item dalam alat ukur ini adalah *favorable* dan *unfavorable* dengan koefisien reliabilitas dari bernilai 0.63 sampai 0.86 . Berikut ini tabel *blueprint*:

Tabel 2. Blue print stres kerja

Aspek	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
	Nomor Butir	Nomor butir	
<i>Demands</i>	1,2,3,4,dan 5		5
<i>Control</i>		6,7,8,9,10 dan 11	6
<i>Support</i>		12,13,14,15,16 dan 17	6

Skor total dalam skala ini mencerminkan tingkat stres kerja di tempat kerja responden. Semakin tinggi skor total yang diperoleh maka hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi pula tingkat stres kerja di tempat kerja responden. Berlaku sebaliknya, semakin rendah skor spiritualitas di tempat kerjanya maka hal tersebut menunjukkan semakin rendah stres kerja di tempat kerja responden tersebut.

E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Sejauh mana kepercayaan dapat diberikan pada kesimpulan penelitian social tergantung antara lain pada akurasi dan kecermatan data yang diperoleh. Akurasi dan kecermatan data hasil pengukuran tergantung pada validitas dan reliabilitas alat ukurnya. Proses berikutnya adalah proses analisis aitem yang digunakan untuk menyeleksi aitem pernyataan mana saja yang dapat digunakan dalam penyusunan untuk alat ukur penelitian (Azwar, 2012).

1. Validitas

Untuk mengetahui apakah skala mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurnya, diperlukan suatu proses pengujian validitas atau validasi. Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrument pengukuran (*test*) dalam melakukan fungsinya (Azwar, 2012). Substansi yang terpenting dalam validasi skala psikologi adalah membuktikan bahwa struktur seluruh aspek berperilaku, indikator berperilaku, dan aitem-aitemnya memang membentuk suatu konstruk yang akurat bagi atribut yang diukur karena identifikasi tujuan ukur sebagai langkah pertama dalam penyusunan skala dimaksudkan untuk membangun konstruk teoritik yang tepat, maka skala yang disusun berdasarkan kawasan (*domain*) ukur yang teridentifikasi dengan baik dan telah dibatasi dengan jelas, secara teoretik pun akan valid (Azwar, 2012).

2. Reliabilitas

Salah satu ciri instrumen ukur yang berkualitas baik adalah reliabel (*reliable*), yaitu mampu menghasilkan skor yang cermat dengan *error* pengukuran kecil. Pengertian reliabilitas mengacu pada keterpercayaan atau konsistensi hasil ukur, yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran. Hasil skornya diukur korelasinya antara skor jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan program komputer *SPSS 21.0 for windows* dengan fasilitas *Cronbach Alpha* (Azwar, 2012).

F. Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa korelasi, yaitu untuk mengetahui hubungan antara dua variabel *cyberloafing* dengan stres kerja pada karyawan perusahaan bagian memakai komputer di bank. “X”. Maka dari itu, analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Product Moment* dari *spearman*, yang diproses melalui program komputer SPSS *version 21.0 for Windows*. Semakin tinggi koefisien korelasi positif antara skor aitem dengan skor skala, maka semakin tinggi konsistensi antara aitem tersebut. Bila koefisien korelasinya rendah mendekati nol maka fungsi aitem tersebut tidak cocok dengan fungsi ukur skala penelitian (Azwar, 2012).

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A.Orientasi Kancah Dan Persiapan Penelitian

1. Orientasi kancah

Penelitian mengenai hubungan stres kerja dengan perilaku *cyberloafing* ini melibatkan pada karyawan sebuah perusahaan yang di Bidang Pengelolaan Keuangan yang berada di Kota Samarinda Kalimantan Timur dengan beberapa karakteristik responden penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya. Perusahaan yang merupakan milik pemerintah pada Provinsi Kalimantan Timur dan bersama pemerintah kota Samarinda yang didirikan pada tanggal 14 Oktober 1965 dan mulai beroperasi pada tanggal 21 September 1965. Pada saat tanggal 11 Februari 2002 mengalami perubahan pada saat landasan hukum kelahiran bank Kalimantan Timur dari perusahaan daerah menjadi Bank Pemerintah Daerah Kalimantan Timur dan Kalimantan Utara.

Perusahaan ini didirikan untuk dengan bertujuan mengelolah uang daerah sebagai pendorong pertumbuhan keuangan pembangunan daerah di segala bidang salah satunya di bidang pendapatan dalam rangka meningkatkan hidup rakyat daerah Kalimantan Timur dengan caranya penyimpanan uang daerah kepada rakyat daerah Kalimantan Timur. Misi perusahaan ini adalah menyediakan pembiayaan bagi pelaksanaan usaha-usaha pembangunan daerah dalam keuangan. Saat ini, Bank Kalimantan timur

dan Kalimantan utara ini menyediakan sudah memiliki sekitar 300 ATM yang tersebar di seluruh kabupaten/ se Kalimantan Timur dan Kalimantan Utara.

Pemilihan pada responden penelitian tersebut dilandasi pertimbangan bahwa setiap karyawan bagian tersebut mendapat koneksi jaringan internet, dimana hal tersebut merupakan syarat mutlak untuk meneliti tentang *cyberloafing*. Pelaksanaan penelitian ini terhitung dari tanggal 30 Mei 2018 sampai dengan 4 Juli 2018.

Para karyawan di perusahaan keuangan pada dituntut untuk bisa mencapai misinya pekerjaannya. Karyawan diperkenankan menggunakan handphone saat jam kerja, berlebihan penggunaan handphone yang berkaitan dengan pekerjaan yang harus diselesaikan. Karyawan juga pada saat jam kerja boleh membuka *youtube* pada saat jam kerja dan belanja *online* pada saat jam kerja akan tetapi ada yang melakukan membuka *web* yang tidak ada kaitan pada saat jam kerja itu membuat kerja makin lambat pada saat melayani konsumen pada jam kerja selain itu juga karyawan mempunyai yang dihasilkan oleh karyawan memiliki produk dengan menciptakan produk dan pelayan baru, diantaranya berupa: *e-banking*, Tabungan Syariah, dan tabungan dengan bebas biaya administrasi.

Mengenai kebijakan peraturan dari Bank Daerah Kalimantan Timur dan Kalimantan Utara tentang penggunaan internet oleh karyawan, peraturan tersebut mengizinkan karyawan untuk menggunakan mengakses internet tersebut dengan hanya syarat untuk kepentingan pekerjaan saja peraturan. Penggunaan internet yang diluar pekerjaan boleh dilakukan selama akses tersebut tidak mengganggu pekerjaan serta

dilakukan pada jam istirahat atau diluar jam kerja. Jika karyawan terbukti melanggar peraturan tersebut, sanksi yang diterima adalah berupa teguran langsung dari pimpinan terhadap karyawan yang bersangkutan.

2. Persiapan Penelitian

Peneliti melakukan beberapa persiapan sebelum melakukan penelitian, persiapan administrasi dan persiapan alat ukur.

a. Persiapan Administrasi

Pada tahap persiapan administrasi ini, peneliti melakukan persiapan penelitian dengan mengurus surat perizinan. Surat pengantar penelitian dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia pada tanggal 5 Maret 2018 dengan nomor 483 / Dek / 70 / Div.Um.RT / V / 2018. Kemudian penelitian melanjutkan untuk mengurus perizinan kepada perusahaan terkait. Surat pengantar tersebut akan digunakan penelitian untuk proses pengambilan data berupa kuesioner yang akan diisi oleh karyawan.

Pelaksanaan penelitian juga menggunakan dari setiap responden yang menunjukkan bahwa responden tersebut bersedia mengisi kuesioner dalam rangka membantu proses penelitian. Penelitian melakukan *try out* terpakai yang bertujuan agar tidak terjadi pemborosan tenaga, serta dana selama proses pengambilan data penelitian berlangsung.

b. Persiapan Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua skala, skala pertama adalah *cyberloafing*, dan skala kedua adalah stres kerja. Skala *cyberloafing* dan skala stres kerja diadaptasi oleh peneliti berdasarkan yang skala yang sudah ada. Sebelum melakukan pengambilan data, penelitian menyusun informasi tentang karyawan di tempat kerja untuk alat ukur yang akan dijadikan skala kemudian informasi-informasi tersebut disusun dalam bentuk pernyataan dalam dua skala. Skala yang pertama, yaitu perilaku *cyberloafing* dan skala stres kerja.

1) Skala perilaku *cyberloafing*

Skala perilaku *cyberloafing* yang digunakan dalam penelitian terdiri dari 16 aitem *favorable* berdasarkan aspek-aspek yang menurut oleh Lim (Blau, Yang & Ward-Cook 2006). Aspek-aspek tersebut meliputi aktivitas *browsing*, aktivitas berkaitan dengan *e-mail* dan dunia maya interaktif.

2). Skala stres kerja

Skala stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari terdiri dari 17 aitem *favorable* dan *unfavorable* yang sudah penelitian sebelumnya berdasarkan aspek-aspek yang diungkapkan oleh menurut Karasek (Alves, Chor, Faertein, Lopes & Werneck 2004) Skala ini menggunakan tiga aspek yaitu *demands*, *control* dan *support*.

c. Uji Coba Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam proses uji coba dalam penelitian ini yaitu, skala perilaku *cyberloafing* dan skala stres kerja. Peneliti melakukan pengambilan data dengan cara membagikan kusioner. Kusioner diberikan ke bagian administrasi kemudian kusionernya nanti di bagikan kepada para karyawan perusahaan selaku responden dalam penelitian ini. Uji coba alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini merupakan uji coba terpakai dimana data yang diperoleh ketika pengambilan data secara langsung akan digunakan sebagai data penelitian dengan melakukan analisis aitem. Aitem-aitem yang layak dan memiliki validitas yang baik menunjukkan adanya koefisien korelasi yang tinggi dengan melihat korelasi antar aitem dengan total aitem yang nantinya akan digunakan sebagai data penelitian.

d. Hasil Uji Coba alat Ukur

Setelah kuesioner kembali kepada peneliti, selanjutnya dilakukan analisis secara kuantitatif untuk mengetahui nilai validitas dan reliabilitas pada masing-masing aitem di kedua alat ukur. Pengolahan data untuk uji validitas dan reliabilitas menggunakan program statistik yaitu *SPSS 21.0 for windows*. Seleksi aitem bertujuan untuk memilih aitem-aitem yang layak dan berkualitas serta dapat digunakan sebagai alat ukur yang valid dan reliabel pada penelitian yang sebenarnya. Semakin baik reliabilitasnya, maka semakin baik pula alat ukur tersebut. Kriteia aitem yang memenuhi syarat yaitu aitem yang memiliki koefisien korelasi minimal 0.250 dan di

atas 0.250. Aitem-aitem yang memiliki koefisien korelasi di bawah 0.250 dianggap tidak memuaskan karena memiliki daya diskriminasi yang rendah sehingga tidak digunakan dalam penelitian (Azwar, 2003). Hasil dari pelaksanaan uji coba terpakai tersebut adalah sebagai berikut:

1) Skala perilaku *cyberloafing*

Pada awalnya skala perilaku *cyberloafing* terdiri atas 16 aitem *favorable*. Berdasarkan hasil analisis statistik pada program *SPSS 21.0 for windows*, uji koefisien reliabilitas yang digunakan adalah *cronbach alpha*, diperoleh nilai $\alpha = 0.838$ dan diketahui bahwa skala perilaku *cyberloafing* menunjukkan koefisien korelasi aitem total yang bergerak antara 0,284 sampai dengan 0.654 . kriteria pemilihan aitem berdasarkan korelasi yang menggunakan batasan $r \geq 0.250$ semua. Aitem yang koefisiennya mencapai lebih dari atau sama dengan 0.250 layak digunakan sebagai aitem dalam penelitian ini. Semua aitem yang koefisien korelasinya mencapai lebih dari atau sama dengan 0.250 layak digunakan sebagai aitem dalam penelitian. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0.250 daya pembedanya dianggap memuaskan (Azwar ,2013). Pada skala perilaku ini, aitem yang memiliki korelasi aitem total diatas 0.250 ada 16 aitem karena semua aitem variabel perilaku *cyberloafing* tidak ada gugur.

Distribusi aitem skala perilaku *cyberloafing* setelah uji coba (*try out*) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3. distribusi aitem skala perilaku *cyberloafing* setelah uji coba

Aspek	Butir <i>favorable</i>	
	Nomor butir	Jumlah
<i>Browsing cyberloafing</i>	1,2,4,5,6,11,16	7
<i>Cyberloafing e-mail</i>	3,5,7	3
Dunia maya interaktif	8,9,10,12,13,14,15	7
Total		16

2) Skala Stres Kerja

Kriteria pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem-aitem yang menggunakan batasan $r \geq 0.250$. Semua aitem yang koefisien korelasinya mencapai lebih dari atau sama dengan 0.250 layak digunakan sebagai aitem dalam penelitian. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0.250 daya pembedanya dianggap memuaskan (Azwar, 2003).

Stres kerja pada awalnya terdiri atas 5 aitem *favorable* dan 12 aitem *unfavorable*. Hasil uji coba menunjukkan bahwa angket stress kerja (N=40) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* (α) sebesar 0.299 pada

aspek stres kerja. Terdapat lima aitem gugur pada uji coba pertama alat ukur stres kerja, yaitu pada aitem 1,2,4,5 dan 7. Kemudian sehingga setelah dihapusnya beberapa aitem tersebut, *Cronbach's Alpha* (α) meningkat menjadi 0.715.

Tabel 4. distribusi aitem skala perilaku stres kerja setelah uji coba

Aspek	Butir favorable	Butir unfavorable	Jumlah
	Nomor butir	Nomor butir	
<i>Demands</i>	1,2,3,4,5		5
<i>Control</i>		6,7,8,9,10,11	6
<i>Supprot</i>		12,13,14,15,16,17	6
Total			17

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data penelitian dilaksanakan pada tanggal 30 Mei – 4 Juli 2018 yang melibatkan 105 karyawan di salah satu perusahaan di daerah Samarinda. Jumlah kusioner yang di sebar dalam proses pengambilan data mencapai 180 kusioner dan terdapat 75 kusionernya yang dinyatakan gugur karena ketidaklengkapan dari perusahaan sehingga jumlah kusionernya yang analisis hanya sebanyak 105 kusionernya saja. Responden penelitian merupakan para karyawan dengan rentang usia 17-55 tahun laki-laki maupun perempuan.

Penyebaran kusioner dilakukan secara individual/personal kepada responden pada jam istirahat kerja. Sebelum mengisi kusioner, peneliti akan menanyakan

kesediaan responden untuk menjawab kuesioner tersebut dalam rangka penelitian. Kemudian setelah responden menyatakan bersedia, peneliti menjelaskan tata cara pengisian kuesioner baik pengisian identitas diri dan prosedur pengisiannya. Peneliti juga menjelaskan agar responden menjawab dengan teliti dan sejujur-jujurnya sesuai keadaan diri responden karena tidak akan ada jawaban yang benar maupun salah dan akan dijamin kerahasiannya.

Secara keseluruhan tidak ada kendala yang dirasakan oleh peneliti sedikit kendala yang ditemui ketika terdapat responden yang kurang lengkap dalam pengisian identitas diri dan ada pernyataan yang terlewat. Sehingga beberapa kusioner gugur karena tidak memenuhi kriteria. Atas bantuan semua pihak proses penelitian berjalan lancar dan semua responden dapat diajak bekerja sama dengan baik

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian Data

Deskripsi Responden Penelitian

Deskripsi responden berdasarkan usia para karyawan dapat dilihat berdasarkan Tabel berikut ini.

Tabel 5. Deskripsi Responden Penelitian

No		Deskripsi responden	Jumlah
1	Usia	17 tahun - 27 tahun	32
		28 tahun - 38 tahun	58
		39 tahun - 49 tahun	10
		50 tahun – 55 tahun	2
		<i>Missing</i>	3
		Total	105
2	Jenis kelamin	Laki-laki	64
		Perempuan	41
		<i>Missing</i>	0
		Total	105
3	Agama	Muslim	95
		Non-muslim	6
		<i>Missing</i>	4
		Total	105
4	Status pernikahan	Sudah menikah	64
		Belum menikah	37
		<i>Missing</i>	4
		Total	105
5	Lama kerja	6 bulan - 36 bulan	17
		37 bulan - 96 bulan	38
		97 bulan - 180 bulan	18
		181 bulan - 420 bulan	8
		<i>Missing</i>	24
		Total	105

2. Deskripsi data penelitian

Deskripsi data penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tinggi dan rendahnya tingkat stres kerja dan perilaku *cyberloafing* pada karyawan perusahaan yang menjadi responden penelitian. Deskripsi data responden penelitian secara umum dapat dilihat secara lengkap pada Tabel berikut:

Tabel 6. deskripsi data penelitian

Variabel	Skor Hipotetik			
	Min	Max	Mean	SD
Perilaku <i>cyberloafing</i>	16	58	30.25	7.435
Stres kerja	15	42	22.73	4.126

Tabel 7. kategori respon data penelitian

Kategori	Stres kerja		Cyberloafing	
	F	%	F	%
Sangat Rendah	25	23.8%	21	20 %
Rendah	20	19.1%	24	22.9 %
Sedang	29	27.6 %	22	20.9 %
Tinggi	18	17.1 %	17	16.2 %
Sangat tinggi	13	12.4%	21	20 %

Berdasarkan Tabel 7 di atas, dapat dilihat bahwa jumlah responden terbanyak yakni 25 orang pada stres kerja berada kategori rendah dengan persentase sebesar 23.8 %. Sedangkan jumlah responden paling sedikit 13 orang berada pada kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 12.4 %.

Berdasarkan Tabel 7 di atas, dapat dilihat bahwa jumlah responden terbanyak yakni 24 orang pada *cyberloafing* berada kategori rendah dengan persentase sebesar 22.9 %. Sedangkan jumlah responden paling sedikit 17 orang berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 16.2 %.

3. Hasil Uji Asumsi

Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu peneliti melakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dan uji linearitas merupakan syarat sebelum dilakukannya pengujian nilai korelasi yang

dimaksudkan agar kesimpulan yang ditarik tidak menyimpang dari kebenaran yang seharusnya. Uji asumsi ini dilakukan dengan bantuan program *SPSS 21.0 for Windows*.

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sebaran data dari vari Pengujian normalitas dilakukan terhadap distribusi skor stres kerja dan perilaku *cyberloafing*, dengan menggunakan teknik *test of normality kolmogorov-smirnov*. Distribusi dikatakan normal apabila $p > 0.05$, sedangkan apabila $p < 0.05$ maka distribusi dikatakan tidak normal. variabel bebas dan variabel tergantung terdistribusi normal atau tidak.

Tabel 8 hasil uji normalitas

Variabel	P	Kategorisasi
Perilaku <i>cyberloafing</i>	0.055	Normal
Stres kerja	0.016	Tidak Normal

Berdasarkan Tabel di atas pada variabel perilaku *cyberloafing* diperoleh signifikansi $p = 0.055$ ($p > 0.05$). Hasil uji normalitas tersebut menunjukkan bahwa data variabel perilaku *cyberloafing* terdistribusi secara normal. Pada variabel stres kerja diperoleh signifikansi $p = 0.016$ ($p < 0.05$) sehingga data tersebut secara tidak normal karena memiliki signifikansi kurang dari 0.05.

b. Uji Hasil Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel stres kerja dan variabel perilaku *cyberloafing* pada karyawan memiliki hubungan yang linear. Hubungan antara kedua variabel dikatakan linear apabila $p < 0.05$ begitu pula sebaliknya, hubungan antara kedua variabel tersebut dikatakan tidak linear apabila $p > 0.05$.

Tabel 9. hasil uji linearitas

Variabel	Koefisien Linieritas (F)	Signifikansi (p)	Keterangan
Streskerja terhadap perilaku <i>cyberloafing</i>	3.001	0.047	<i>Linear</i>

Hasil uji linearitas pada Tabel di atas menggunakan program *SPSS 21.0 for windows* dengan *Test for Linearity* terhadap variabel perilaku *cyberloafing* dan variabel stres kerja pada karyawan. Berdasarkan data yang ada menunjukkan bahwa dalam penelitian ini hasil uji linearitas $F = 3.001$ dengan $p = 0.047$ ($p < 0.05$) maka hubungan kedua variabel terbukti linear.

4. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya hubungan antara stres kerja dan perilaku *cyberloafing* pada karyawan. Uji hipotesis ini dilakukan menggunakan teknik *Spearman's Rho* dengan menggunakan program *SPSS 21.0 for windows*.

Tabel 10. hasil uji hipotesis dengan spearman's rho

Variabel	R	P	Keterangan
Stress kerja dengan Perilaku <i>cyberloafing</i>	0.088	0.047	Signifikan

Hasil tersebut menunjukkan korelasi antara stres kerja dan perilaku *cyberloafing*, $r = 0.088$ dengan $p = 0.047$ ($p < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara stres kerja dan perilaku *cyberloafing* pada karyawan sehingga hipotesis yang diajukan dapatnya diterima.

a. Uji Korelasi Berdasarkan Aspek stres kerja

Uji korelasi berdasarkan aspek stres kerja pada penelitian ini menggunakan *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 21 for Windows*. Berikut ini hasil uji korelasi aspek dari stres kerja:

Tabel 11 Uji korelasi berdasarkan aspek stres kerja

Variabel	R	P
<i>Job demand</i> dan <i>Cyberloafing</i>	0.258	0.009
<i>Job control</i> dan <i>Cyberloafing</i>	- 0.178	0.004
<i>Job support</i> dan <i>Cyberloafing</i>	- 0.223	0.021

Berdasarkan hasil uji korelasi aspek stres kerja didapatkan hasilnya menunjukan bahwa pada aspek *job demands* terdapat korelasi yang yakni $r = 0.258$ dengan $p = 0.009$ ($p < 0.05$) untuk ada hubungan *cyberloafing* dan aspek *job demands*, hasil menunjukan bahwa aspek *job control* terdapat tidak korelasi $r = - 0.178$ dengan $p = 0.004$ ($p < 0.05$) untuk ada hubungan *cyberloafing* dan aspek *job*

control, hasil menunjukkan bahwa aspek *job support* terdapat tidak korelasi nilai $r = -0.223$ dengan $p = 0.021$ ($p < 0.05$) untuk ada hubungan *cyberloafing* dan aspek *support*.

5. Analisis Tambahan

Analisis tambahan karena untuk melihat bagaimana hubungan antara stres kerja antara perilaku *cyberloafing* dengan mengontrol demografik seperti jenis kelamin, usia, status pernikahan, masa kerja, agama dan sebagainya. Diperoleh hasil analisis tambahan sebagai berikut :

Tabel 12. peran faktor demografik dalam korelasi cyberloafing dan stres kerja

Demografik	Jenis	R	Sig.
<i>Jenis Kelamin</i>	Laki-laki	0.037	0.386
	Perempuan	0.212	0.091
<i>Usia</i>	< 30 Tahun	0.136	0.163
	≥ 30 Tahun	-0.013	0.466
<i>Status Pernikahan</i>	Belum menikah	-0.014	0.468
	Sudah menikah	0.159	0.104
<i>Lama Kerja</i>	< 8,5 tahun	0.076	0.294
	≥ 8,5 tahun	0.098	0.310

Berdasarkan yang ditunjukkan pada Tabel 11, menunjukan bahwa pada karyawan laki-laki terdapat korelasi yang yakni ($r = 0.037$) dan bahwa tidak terdapat hubungan antara stres kerja dengan *cyberloafing* ($p = 0.386$; $p > 0.05$). Begitu juga pada karyawan perempuan diperoleh korelasi ($r = 0.212$) dan bahwa

tidak ada hubungan antara stres kerja dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan ($p = 0.091$; $p > 0.05$).

Berdasarkan di atas Tabel 11 di atas juga menunjukkan bahwa, karyawan bank yang berusia kurang dari 30 tahun variasi variabel dari stres kerja dapat dijelaskan melalui variabel *cyberloafing* dan terdapat korelasi dengan nilai ($r = 0.136$) dan bahwa tidak ada hubungan antara berusia kurang 30 tahun ($p = 0.163$; $p > 0,05$). Sementara itu, karyawan yang berusia dari sama dengan lebih 30 tahun sebesar variasi variabel stres kerja yang dapat dijelaskan melalui melalui variabel *cyberloafing* tidak korelasi dengan nilai ($r = -0.013$) tidak terdapat hubungan stres kerja dengan perilaku *cyberloafing* ($p = 0.466$).

Berdasarkan Tabel 11 yang diatas menunjukkan bahwa terdapat tidak hubungan antara berdasarkan status respon yang belum menikah ($p = 0.468$; $p > 0.05$). Karyawan yang sudah menikah sebesar variasi variabel stres kerja yang dapat melalui variabel *cyberloafing* dengan nilai tidak korelasi ($r = - 0.014$). Selain itu juga dengan respon belum menikah ($p = 0.468$ $p > 0,05$) jadi tidak ada hubungan antara stres kerja dengan perilaku *cyberloafing*. Karyawan yang sudah menikah sebesar variasi variabel stres kerja yang dapat melalui variabel *cyberloafing* dengan nilai tidak korealsi ($- 0.014$).

Berdasarkan pada karyawan lama kerja kurang dari 90 bulan karyawan. Bahwa terdapat tidak ada hubungan antara stres kerja dengan perilaku *cyberloafing* ($p = 0.294$: $p > 0,05$) , didukung pula dengan hasil tidak korelasi pada kategori dengan nilai ($r = 0.076$). Sementara itu, pada karyawan lebih dari 90 bulan

lama kerja di perusahaan. Bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan lebih dari 90 bulan lama kerja ($p = 0.310 : p > 0,05$) karyawan yang lama kerjanya lebih dari 90 bulan variabel *cyberloafing* yang dapat di jelaskan melalui variabel stres kerja dengan korelasi ($r = 0.098$).

D.Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya positif antara stres kerja antara perilaku *cyberloafing* pada karyawan di sebuah organisasi atau perusahaan. Berdasarkan hasil analisis pada data penelitian yang dilakukan, dapat diketahui bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara stres kerja dan perilaku *cyberloafing* pada karyawan dinyatakan diterima. Variabel stres kerja dan perilaku *cyberloafing* keduanya memiliki hubungan yang positif. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi stres kerja pada karyawan maka semakin tinggi perilaku *cyberloafing* karyawan. Hubungan tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi ($r = 0.088$) dan ($p = 0.047 p < 0.05$). Begitu juga sebaliknya, semakin tinggi stres kerja pada karyawan maka semakin tinggi perilaku *cyberloafing* pada karyawan perusahaan.

Hasil hipotesis yang dilakukan peneliti didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Annita (2008) jadi perilaku *cyberloafing* bisa dampak dari perilaku mempunyai pengaruh positif terhadap *cyberloafing*. Sehingga

semakin tinggi *conflict* yang dialami karyawan di kantor maka akan mempengaruhi karyawan melakukan *cyberloafing*. Selain itu, menurut Henle dan Blanchard (2008) organisasi dipandang sebagai sistem aturan yang dilakukan dari tugas dan tanggung jawab serta motivasi pegawai untuk melakukan aturan tersebut. Pegawai disosialisasikan sebagai aturan bertujuan, memberikan *feedback* untuk kesuksesan dalam aturan-aturan tersebut, melakukan koreksi untuk meningkatkan kinerja dan sanksi apabila tidak memenuhi kriteria yang diharapkan.

Penelitian ini menunjukkan tingkat perilaku *cyberloafing* pada karyawan Bank Pemerintah Daerah Kaltim dan Kaltara berada pada kategori rendah 22.9% (Tabel 7) dan stres kerja berada pada kategori sedang 27.6% (Tabel 7). Hal ini juga tersebut membuktikan bahwa sedang stres kerja dan perilaku *cyberloafing* pada karyawan di perusahaan ini baik.

Sepertinya yang sudah dijelaskan bahwa stres kerja berkorelasi dengan perilaku *cyberloafing* dan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya baik itu faktor individual. Oleh karena itu variabel stres kerja pengetahuan menjadi salah satu faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap perilaku *cyberloafing* di dalam individual maupun perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan tema yang sama dan menunjukkan adanya korelasi positif antara salah satu variabel. Perbedaan yang ditunjukkan dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada jumlah subjek dan lokasi pengambilan data.

Secara keseluruhan, penelitian ini masih memiliki kelemahan dan kekurangan dalam proses penelitian. Kelemahan dari penelitian ini adalah kurangnya pengawasan secara menyeluruh terhadap responden ketika mengisi kuesioner sehingga mengakibatkan beberapa skala terisi secara tidak lengkap. Selain itu, aitem yang digunakan sebagai alat ukur perlu dikembangkan atau dimodifikasi sesuai budaya di Indonesia karena alat ukur yang digunakan dalam penelitian mengandung budaya luar negeri.

Pada akhir penelitian ini, peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang terdapat dalam melaksanakan penelitian. Diantaranya peneliti hanya dapat memantau secara langsung pengisian kuesioner pada beberapa instansi saja, karena kondisi dan peraturan dari pihak karyawan. Selanjutnya, terdapat kekurangan terkait instruksi pengisian kuesioner *cyberloafing* yang berkonteks pada penggunaan internet di tempat kerja yang tidak tertera pada kuesioner, sehingga beberapa responden cenderung mengisi kuesioner *cyberloafing* berdasarkan penggunaan sehari-hari, sehingga diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk memeriksa instruksi yang tertulis pada kuesioner, selain itu, kriteria pemilihan subjek yang kurang jelas menjadi kelemahan pada penelitian ini. Kemudian pada skala stres kerja, beberapa aitem memiliki kecenderungan *social desirability* yang tinggi, misalnya pada aitem “Penting untuk tetap sibuk bekerja dan tidak membuang waktu”, responden cenderung untuk sangat setuju terhadap aitem ini. Selain dari itu, peneliti juga belum dapat melaksanakan penelitian secara

mendalam pada faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi *cyberloafing* pada karyawan dalam penelitian ini karena keterbatasan peneliti.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara stres kerja dan perilaku *cyberloafing* pada karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi pula perilaku *cyberloafing* karyawan di dalam organisasi atau perusahaan. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah stres kerja maka semakin rendah pula perilaku *cyberloafing* karyawan di dalam organisasi atau perusahaan. Hipotesis penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan stres kerja dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan dapat **diterima.**

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat penulis berikan terkait proses dan hasil selama penelitian ini berlangsung. Saran-saran tersebut diantaranya adalah:

- a. Bagi responden penelitian (karyawan)
 - a) Penelitian menunjukkan adanya perilaku *cyberloafing* pada karyawan perusahaan. Hal ini dapat dijadikan sumber data untuk kebijakan yang dapat mengurangi perilaku *cyberloafing* oleh karyawan.

- b) Lebih peduli dengan regulasi terkait penggunaan internet di tempat kerja.
 - c) Melakukan program pengembangan individu sehingga pegawai memiliki
- b. Bagi organisasi pada karyawan

Penelitian menunjukkan adanya setiap perusahaan memiliki cara yang berbeda-beda dalam membuat peraturan dan kebijakan. Saat membuat kuesioner lebih baik dibuat dengan pertanyaan yang lebih bervariasi lagi. Peneliti sebaiknya memiliki kepekaan dalam menggali jawaban-jawaban subyek sehingga jawaban yang dihasilkan dapat merepresentasikan keadaan subyek yang sebenarnya.

- c. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti/membahas lebih mendalam mengenai variabel maupun faktor-faktor lainnya yang turut mempengaruhi perilaku *cyberloafing* karyawan di dalam organisasi atau perusahaan. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan lebih memperluas populasi dan jumlah responden (tidak hanya satu wilayah) agar dapat digunakan sebagai referensi atau pengembangan penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan stres kerja dan perilaku *cyberloafing* pada karyawan.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain selain stres kerja yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing*. faktor lain yang mempengaruhi *cyberloafing* diantaranya peluang dan akses Faktor individual, Persepsi dan sikap dan *personal trait* .

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. G., & Rayness, B, L (2001). *Human relations in bussiness:Developing interpersonal and leadership skills*, Belmont: Wadswort.
- Agus (2006),Stres kerja, Patogenensa dan Penanganannya, Majalah Kedokteran Daminatus, 5 (1): 41-50.
- Allen dan Meyer (2002).The five facktor model of personality and employes excessiveuse of technology. *Computer in human behaviour*, 28,(8), 1946-1953.
- Alves M.G.D.M, Chor .M, Faerstein .E, Lopes .C .D .S & Werneck L.Guilherme (2004). “ Short version of the “job stres scale : a portuguese-language adaptation”. *Rev saude publica*. 38 ,(2).
- Anindita , (2008) pengaruh stres kerja pada cyberloafing. 22,(8), 12-18.
- Antariksa, Y. (2012). Tiga alasan penting kenapa akses internet harus ditutup selama jam kantor. Diakses pada tanggal 26 oktober 2018 <http://strategimanajemen.net>.
- Azwar, Saifuddin. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi* (Edisi Dua). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2003). *Metode penelitian*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2013). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar.
- Bock & Ho (2009). Cyberslacking, business ethics and managerial economics. *Journal of Bussiness Ethics*, 33,(3), 225-230.
- Conlin, M. (2000). Workers, Surf at Your Own Risk. *Business Week 3685*, 23, (8), 334-342.
- Davis, K, & Newstrom,J.W. (1989) *human behavior at work*. Singapore : McGraw-hill.
- Derya E.O.(2012). *Human Resource Management: Appraising Performance*. NewJersey PrenticeHall.

- Doorn, O. (2011). Cyberloafing: A multi-dimensional construct placed in a theoretical framework. MS Thesis, Eindhoven University of Technology, Netherlands. Diunduh dari <http://goo.gl/5wVeKb>
- Ellis, A & Knaus, W. (1997). *Overcoming procrastination*. New York: Intitut for Rational Living
- Garrett, R. Kelly and James N., Danziger (2008). Disaffection or Expected Outcomes: Understanding Personal Internet use During Work. *Journal of Computer-Mediated Communication*, .13,(6) . 937–958.
- Gary B. P , Yang Y., and Kory W.C, Phd (2006). Testing Measure of Cyberloafing. *Journal of allied Health*,(35),1.
- Henle, C. A and Blanchard, A. L.(2008). The Interaction of Work Stressor and Organizational Sanctions on Cyberloafing. *Journal of Managerial Issues* 20,(7),383-400.
- Kidwell, C.F. 2010. The Impact of Student Engagement on Learning: the Critical 10th EPC for California. *J Assoc California Sch Adm.* 4, (10) 71-79.
- Kidwell, R. E. (2010). Loafing in the 21st century: Enhanced opportunities--and remedies--for withholding job effort in the new workplace. *Business Horizon*, 53(6), 543-552. doi:10.1016/j.bushor.2010.06.001.
- Kreitner ,R, and Kinicki . (2002). “Assesing The Construct Validity of The Job Descriptive Index: A Review and Meta Analysis”. *Journal of Applied Psychology*. (87),(1),(14-32).
- Karasek Robert A. Jr. (1979) Job Demans, Job Decision, and Mental Strain : implications for Job Redesign.sage publications, inc. *Johnson grandruate school of management, cornell university*,24, (2),285-308.
- LaRose, R., Kim, J.H. & Peng, W. (2010). Social networking: Addictive, compulsive, problematic, or just another media habit? In Z. Papacharissi (Ed.), *A networked self: Identity, community, and culture on social network sites*. (56),(678-685).
- Lavoie, J. A. A., & Pychy, T.A. (2001) cyberslaking and the procrastination superhigway A Web-Eased Survey of inline procrastination, *social science computer review*, 19 (4), 431- 444.

- Lim, V.K.G. (2002). The IT Way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing, and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23,(7), 675-694.
- Luthans, (2006), Website Satisfaction dan Commercial Friendship Sebagai Strategi Pemasaran Untuk Mencapai Keuntungan Jangka Panjang, *Jurnal Manajemen*, (5), (2), 1-11.
- Muchlas. (2008). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Salemba Empat.
- Muckinney A.P(2003).The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Applied Psychology*. 84, (1), 408-414.
- Nisaurrahmadani, H. S. (2012). Hubungan stress kerja dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan administrasi. Digilib UMM: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Nursanti, H. (2013). Hubungan antara stres kerja dan etos kerja dengan perilaku cyberloafing pada karyawan p.t. pln (persero) area Surakarta. Skripsi. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Philips, J.G.& Reddie, L (2007). Decisions syle and self reported Email Use in the Workple.Computer. *in human behavior*, 1, (1), 40-50.
- Rosenthal, M. S. 2002. *50 Cara Mencegah dan Menghadapi Stres*. Jakarta: presetasi pustaka
- Robbins (2004). *Perilaku organisasi Jilid 1*. Salemba Empat : Jakarta.
- Rival dan mulyadi (2009). Terhadap Stres dan Kepuasan Kerja Pada Tenaga KerjaWanita, Tesis, Program Studi Ilmu Kesehatan Kerja, Program Pascasarjana Fakultas Kedokteran, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Sharma, S. K. & J. N. D. Gupta. (2004). Improving Workers' Productivity and Reducing Internet Abuse. *The Journal of Computer Information Systems* 44,(4), 74-78.
- Sinamo .(2011), *Komitmen Kerja Profesional*, Darma Mahardika : Jakarta.
- Smet, B. (1994) *psikologi kesehatan jakarta*. PT gamedia widiasarana indonesia.
- Soekidjan,(2009) *Research Methodhs for Business*.*John Willey & Sons Inc. United States of America*.

- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen sumber daya manusia* . Jakarta kencana prenda media group.
- Surbakti, E.P. (2008). Stres Dan Koping Lansia Pada Masa Pensiun Dikelurahan pardomuan Kec. Siantar Timur Kotamadya Permatangsiantar tahun 2008. *Skripsi* (Diterbitkan). Medan: Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kodokteran Universitas Sumatera Utara Medan.
- Strongman, KT and CDB Burt. (2000). "Taking Breaks from Work: An Exploratory Inquiry." *Journal of Psychology* (13),(4),(229-242).
- Teo (2002). Users and uses of the Internet: he case of Singapore. *International Journalof Information Management*, 17, 325–336.
- Tubre, TC and JM Collins. 2000. "Jackson and Schuler (1985) Revisited: A Metaanalysis of the Relationships between Role Ambiguity,RoleConflict, andJob Performance." *Journal of Management* (26),(4), (155-165).
- Ugrin, J. C., Pearson, J. M., & Odom, M. D. (2007). Profiling cyber-slackers in the workplace: demographic, cultural and workplace factors. *Journal of Internet Commerce*, 6(3), 75-89. doi: 10.1300/J179v06n03_04
- Utomo Joko, 2011 Antecedent Role Stressor dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja, Studi Empirik pada Kepala Puskesmas di Propinsi Jawa Tengah, Skripsi, Universitas Diponegoro (Undip), Semarang.
- Zoghbi, P. 2007. *Business Research Method, 6th Edition: Orlando, Florida.K*

Lampiran 1. Skala Penelitian

KUISIONER PENELITIAN



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2018

PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Bapak/Ibu/Saudara yang kami hormati, perkenankan kami untuk belajar dari pengalaman bapak/ibu ketika sedang bekerja. Bagaimana perasaan, sikap, dan perilaku bapak/ibu ketika sedang melakukan aktivitas bekerja baik selama di tempat kerja ataupun di luar tempat kerja, serta bagaimana bapak/ibu menanggapi segala persoalan baik itu tugas ataupun kegiatan sehari-hari selama bekerja.

Jawaban dari bapak/ibu merupakan informasi yang berharga bagi kami selaku peneliti, dan oleh karena itu bapak/ibu tidak perlu ragu untuk menjawab. Perlu diketahui bahwa tidak ada jawaban yang benar ataupun salah dalam pengisian kuisisioner ini. Kerahasiaan jawaban bapak/ibu akan dijamin oleh etika akademik peneliti.

Terimakasih atas kesediaan, kesungguhan dan kejujuran bapak/ibu dalam menjawab setiap pertanyaan yang ada. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan bapak/ibu dan memudahkan segala urusan dalam bekerja agar menjadi lebih baik lagi seperti yang diharapkan, amin. Terima kasih, Jazakallahu khairan katsiiran.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Hormat kami,
Heru Oktapiansyah

NB : Jika diperlukan informasi lebih lanjut, silahkan hubungi Heru Oktapiansyah via telpon 082157110586, atau heruoktapiansyah29@gmail.com

IDENTITAS DIRI

Nama (boleh inisial) :
Jenis Kelamin : () Laki-laki () Perempuan
Usia :
Agama :
Status : () Menikah () Belum menikah
Jabatan :
Lamanya Bekerja : tahun

Dengan ini saya menyatakan bersedia untuk menjadi responden penelitian dan menjawab semua pertanyaan penelitian sesuai dengan keadaan saya yang sebenarnya.

Samarinda, 2018

Petunjuk Pengisian Kuisioner “Love Your Job”

Petunjuk pengisian kuisioner bagian A dan B

Berilah tAnda centang atau silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia untuk setiap pertanyaan yang diajukan. Silanglah :

1. Jika Anda HAMPIR TIDAK PERNAH mengalami, memikirkan, merasakan hal tersebut.
2. Jika Anda JARANG mengalami, memikirkan, merasakan hal tersebut.
3. Jika Anda KADANG-KADANG mengalami, memikirkan, merasakan hal tersebut.
4. Jika Anda SERING mengalami, memikirkan, merasakan hal tersebut.

Contoh soal :

Apakah anda sering mengunjungi Jelajahi situs Web terkait olahraga pada jam kerja ? jika selama ini Anda KADANG-KADANG mengalami, memikirkan, merasakan hal tersebut, maka silanglah kolom yang bertuliskan KADANG-KADANG seperti contoh dibawah ini :

1	2	3	4
Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang- kadang	Sering

BAGIAN A

Jawablah pertanyaan-pertanyaan dibawah ini seperti contoh diatas !

No.	Pertanyaan	1	2	3	4
1.	Apakah anda sering menjelajahi situs Web terkait olahraga pada jam kerja ?	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering
2.	Apakah anda sering membuka situs Belanja online (<i>shoping online</i>) untuk barang pribadi pada jam kerja ?	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering
3.	Apakah anda sering memeriksa e-mail yang tidak terkait dengan pekerjaan pada jam kerja ?	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering
4.	Apakah anda sering menelusuri situs web terkait investasi (forex , bursa efex indonesia dan rexadana) pada saat kerja	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering
5.	Apakah sering mengirim e-mail yang tidak berhubungan dengan pekerjaan pada jam kerja ?	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering
6.	Apakah anda sering menjelajahi situs Web yang terkait hiburan (<i>youtube</i> , <i>streaming film indoxx</i> dan <i>spotify</i>) pada jam kerja anda ?	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering
7.	Apakah membaca e-mail yang tidak berhubungan dengan pekerjaan pada jam kerja ?	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering
8.	Apakah anda sering saat jam kerja bermain <i>game online</i> ?	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering
9.	Apakah anda sering mendownload informasi yang tidak terkait dengan pekerjaan anda (<i>dowload gambar-gambar dan film</i>) saat kerja ?	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering
10.	Apakah anda sering bermain <i>game online</i> lewat internet pada jam kerja ?	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering
11.	Apakah anda sering mencari berita atau informasi melalui web site pada jam kerja ?	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering
12.	Apakah saehari – hari anda sering mengobrol di ruang <i>chatting</i> (melalui media sosial) selama jam kerja?	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering
13.	Apakah anda sering menerima atau mengirim pesan instan orang lain dengan (<i>line</i> , <i>Wa</i> , <i>Bbm</i> , <i>facebook</i> dan <i>telegram</i>) pada jam kerja ?	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering
14.	Apakah anda sering mengirimkan email yang tidak terkait dengan pekerjaan pada saat kerja ?	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering

15.	Ketika bekerja, apakah anda sering menggunakan internet untuk mendapatkan penghasilan tambahan (jualan online) ?	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering
16.	Apakah anda menelusuri web site yang tidak terkait dengan pekerjaan anda ?	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering

BAGIAN B

Jawablah pertanyaan-pertanyaan dibawah ini seperti contoh diatas !

No.	Pertanyaan	1	2	3	4
1.	Apakah Anda harus bekerja sangat cepat?	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering
2.	Apakah Anda harus bekerja dengan sangat intensif?	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering
3.	Apakah pekerjaan Anda menuntut terlalu banyak usaha yang harus dilakukan?	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering
4.	Apakah Anda punya cukup waktu untuk melakukan semua pekerja anda ?	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering
5.	Apakah pekerjaan Anda sering melibatkan tuntutan kerja yang saling bertentangan?	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering
6.	Apakah Anda memiliki kemungkinan untuk mempelajari hal-hal baru melalui pekerjaan Anda?	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering
7.	Apakah pekerjaan Anda menuntut keterampilan atau keahlian tingkat tinggi?	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering
8.	Apakah pekerjaan Anda mengharuskan Anda mengambil inisiatif?	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering

9.	Apakah pekerjaan Anda mengharuskan melakukan hal yang sama berulang kali?	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering
10.	Apakah Anda punya pilihan dalam memutuskan bagaimana Anda melakukan pekerjaan Anda?	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering
11.	Apakah Anda memiliki pilihan dalam memutuskan apa yang Anda lakukan di tempat kerja?	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering

Petunjuk pengisian kuisioner bagian C

Berilah tAnda centang atau silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia untuk setiap pertanyaan yang diajukan. Silanglah :

1. Jika Anda SANGAT TIDAK SETUJU mengalami, memikirkan, merasakan hal tersebut.
2. Jika Anda TIDAK SETUJU mengalami, memikirkan, merasakan hal tersebut.
3. Jika Anda SETUJU mengalami, memikirkan, merasakan hal tersebut.
4. Jika Anda SANGAT SETUJU mengalami, memikirkan, merasakan hal tersebut.

Contoh soal :

Apakah anda sering mengunjungi Jelajahi situs Web terkait olahraga pada jam kerja ? jika selama ini Anda KADANG-KADANG mengalami, memikirkan, merasakan hal tersebut, maka silanglah kolom yang bertuliskan KADANG-KADANG seperti contoh dibawah ini :

1	2	3	4
Sangat Tidak Setuju	tidak setuju	setuju	Sangat setuju

No.	Pertanyaan	1	2	3	4
1.	Suasana tempat kerja saya tenang dan menyenangkan	Sangat Tidak setuju	tidak setuju	Setuju	Sangat setuju
2.	Saya dan rekan – rekan kerja memiliki hubungan yang baik	Sangat Tidak setuju	tidak setuju	Setuju	Sangat setuju
3.	Rekan kerja saya selalu mendukung saya.	Sangat Tidak Setuju	tidak setuju	Setuju	Sangat setuju
4.	Rekan kerja saya dapat memahami dan mengerti jika saya mengalami kejadian yang buruk.	Sangat Tidak setuju	tidak setuju	Setuju	Sangat setuju
5.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan saya .	Sangat Tidak setuju	tidak setuju	Setuju	Sangat setuju
6.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja saya.	Sangat Tidak setuju	tidak setuju	Setuju	Sangat setuju

Terimakasih atas kesediaan Bapak/Ibu

Mohon di cek kembali jangan sampai ada yang terlewat ☺

LAMPIRAN 1
SKALA *TRY OUT*

Lampiran 2. Tabulasi Cyberloafing Data Try Out

Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	4	1	1	2
2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2
3	2	3	3	2	2	1	2	1	2	1	3	2	3	2	1	1
4	3	3	2	2	3	1	3	1	2	1	3	4	4	4	4	4
5	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1
6	3	1	2	3	2	1	3	1	2	1	3	3	4	3	2	3
7	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	4	1	1	1
8	4	1	1	1	1	4	2	3	4	2	3	2	4	1	1	4
9	3	1	3	1	1	2	2	1	1	1	3	2	4	1	1	1
10	3	3	2	1	2	1	2	1	2	1	3	4	4	2	2	3
11	3	1	4	1	1	3	1	1	2	1	4	2	4	2	1	2
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
13	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	3	2	2	3
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
15	3	3	1	1	1	4	1	4	3	4	4	4	4	3	1	3
16	1	4	3	2	1	3	1	1	1	1	2	4	4	1	1	1
17	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
19	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	1	1	2	2	3
20	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	3	1	1	3	3	2
21	2	2	3	3	2	1	2	1	2	1	2	2	3	1	3	2
22	2	2	3	3	2	1	1	2	3	2	3	2	1	2	1	2
23	1	1	2	3	1	2	3	1	2	1	3	1	2	1	3	2
24	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1
25	3	1	3	1	2	2	3	1	2	1	2	3	3	3	2	2
26	3	3	3	3	1	2	1	1	2	1	3	1	2	3	2	1
27	3	2	3	3	2	3	1	1	2	2	3	2	1	2	3	2
28	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
29	3	3	3	3	2	2	3	1	3	1	4	2	4	2	3	2
30	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	4	2	1	1
31	4	2	4	2	3	1	3	2	1	2	4	3	1	3	2	2
32	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1	2	4	4	1	1	2
33	3	4	2	1	1	3	1	1	2	1	1	2	3	2	1	2
34	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4	2	1	2
35	3	2	2	1	1	2	2	1	3	1	3	3	3	1	1	2
36	1	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1
37	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	3	2	2	1	1	1
38	1	2	3	1	1	1	2	1	1	1	2	3	2	2	2	3

39	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	3	3	2	3	2
40	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1

Scale: CYBERLOAFING

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.807	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	29.1000	38.092	.678	.776
C2	29.2000	42.779	.289	.806
C3	29.0250	44.487	.156	.815
C4	29.5000	43.026	.337	.802
C5	29.6000	43.426	.397	.799
C6	29.3750	41.369	.412	.797
C7	29.4500	41.126	.547	.789
C8	29.7500	42.603	.402	.798
C9	29.4500	40.510	.614	.784
C10	29.7750	42.128	.454	.795
C11	28.7250	39.846	.586	.784
C12	28.8500	43.310	.253	.808
C13	28.3500	44.797	.087	.824
C14	29.3750	39.471	.662	.780
C15	29.5500	42.562	.356	.801
C16	29.3000	41.344	.476	.793

Lampiran 3 Tabulasi Stres Kerja Data Try Out

Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	3	3	2	3	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2
2	4	4	3	3	4	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
3	4	4	3	4	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
4	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	2	2	2	1	1	1
5	4	3	3	3	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2
6	4	4	3	4	3	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2
7	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
8	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
9	4	4	3	3	1	4	2	3	4	4	4	2	2	2	1	1	1
10	3	3	3	3	1	2	2	1	3	1	2	3	1	2	2	1	1
11	3	3	2	3	1	1	3	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2
12	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	1	3	3	3	1
13	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1
14	3	3	2	3	1	2	2	2	2	3	3	2	1	1	1	1	1
15	3	3	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
16	3	4	3	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
17	4	4	4	3	3	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1
18	4	4	4	4	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	2	3	2	3	1	3	3	2	2	3	4	1	1	2	2	2	2
20	3	4	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1
21	1	2	1	3	2	3	4	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2
22	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	1
23	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	1	1	2	2	1	2
24	4	4	4	2	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1
25	2	2	2	4	4	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2
26	3	2	1	3	1	2	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2
27	3	2	3	3	2	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2	2
28	3	4	4	4	3	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
29	4	3	4	4	3	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1
30	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2
31	3	3	2	4	2	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1
32	3	2	3	2	2	1	2	3	1	2	3	2	1	3	2	2	1
33	2	3	3	4	3	1	3	2	3	1	1	2	3	3	2	2	1
34	4	4	3	4	3	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
35	4	4	4	4	3	1	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2
36	4	4	3	3	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2
37	4	3	3	4	3	2	3	2	1	1	2	2	1	3	2	4	1
38	3	3	4	4	1	1	1	1	2	4	3	2	2	2	2	2	2

39	4	4	3	3	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2
40	3	4	3	3	3	4	1	2	1	2	1	3	2	3	3	2	3

Scale: STRES KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.299	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S1	32.8750	12.215	-.009	.318
S2	32.8250	12.097	.039	.300
S3	33.2250	12.435	-.058	.338
S4	32.8000	12.626	-.062	.329
S5	33.6500	14.490	-.366	.450
S6	34.4500	11.382	.155	.261
S7	34.1500	12.900	-.141	.372
S8	34.3250	11.353	.196	.250
S9	34.4000	11.836	.036	.304
S10	34.0500	11.023	.164	.254
S11	34.0500	11.023	.195	.244
S12	34.2500	11.064	.312	.219
S13	34.5250	11.025	.398	.207
S14	34.3250	11.097	.386	.211
S15	34.3000	11.754	.178	.262
S16	34.4500	11.126	.338	.218
S17	34.5500	11.587	.237	.248

LAMPIRAN

HASIL PENELITIAN DATA SKRIPSI

Lampiran 4 Tabulasi Data Cyberlaofing Penelitian

Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	4	1	1	2
2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2
3	2	3	3	2	2	1	2	1	2	1	3	2	3	2	1	1
4	3	3	2	2	3	1	3	1	2	1	3	4	4	4	4	4
5	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1
6	3	1	2	3	2	1	3	1	2	1	3	3	4	3	2	3
7	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	4	1	1	1
8	4	1	1	1	1	4	2	3	4	2	3	2	4	1	1	4
9	3	1	3	1	1	2	2	1	1	1	3	2	4	1	1	1
10	3	3	2	1	2	1	2	1	2	1	3	4	4	2	2	3
11	3	1	4	1	1	3	1	1	2	1	4	2	4	2	1	2
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
13	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	3	2	2	3
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
15	3	3	1	1	1	4	1	4	3	4	4	4	4	3	1	3
16	1	4	3	2	1	3	1	1	1	1	2	4	4	1	1	1
17	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
19	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	1	1	2	2	3
20	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	3	1	1	3	3	2
21	2	2	3	3	2	1	2	1	2	1	2	2	3	1	3	2
22	2	2	3	3	2	1	1	2	3	2	3	2	1	2	1	2
23	1	1	2	3	1	2	3	1	2	1	3	1	2	1	3	2
24	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1
25	3	1	3	1	2	2	3	1	2	1	2	3	3	3	2	2
26	3	3	3	3	1	2	1	1	2	1	3	1	2	3	2	1
27	3	2	3	3	2	3	1	1	2	2	3	2	1	2	3	2
28	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
29	3	3	3	3	2	2	3	1	3	1	4	2	4	2	3	2
30	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	4	2	1	1
31	4	2	4	2	3	1	3	2	1	2	4	3	1	3	2	2
32	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1	2	4	4	1	1	2
33	3	4	2	1	1	3	1	1	2	1	1	2	3	2	1	2
34	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4	2	1	2
35	3	2	2	1	1	2	2	1	3	1	3	3	3	1	1	2
36	1	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1
37	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	3	2	2	1	1	1
38	1	2	3	1	1	1	2	1	1	1	2	3	2	2	2	3

39	1	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	3	3	2	3	2
40	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	3	3	1	1	1
41	3	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	4	1	1	1
42	2	3	3	1	2	3	3	3	3	2	4	4	4	3	1	3
43	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4
44	1	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3
45	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
46	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1
47	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1
48	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1
49	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1
50	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1
51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
52	2	3	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2
53	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1
54	3	4	3	1	2	1	3	3	4	3	3	4	4	3	1	3
55	2	3	2	1	1	2	2	1	3	1	3	3	4	2	1	3
56	3	3	2	1	1	1	1	2	2	2	3	1	4	1	1	1
57	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	4	1	1	1
58	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	4	1	1	3
59	3	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	3	3	2	1	1
60	2	3	4	3	1	1	2	2	1	1	3	2	2	1	2	1
61	2	1	3	3	1	2	2	1	1	1	3	1	1	3	2	1
62	3	1	3	1	2	2	2	1	2	1	2	1	4	3	2	2
63	3	1	2	1	1	1	2	1	3	1	2	2	3	2	1	2
64	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	3	3	1	1	1
65	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1
66	1	3	4	1	1	2	1	1	1	1	3	3	3	2	1	1
67	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	3	3	1	1	1
68	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	3	4	4	1	1	3
69	4	2	2	1	1	2	2	1	2	1	4	3	4	2	1	2
70	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1
71	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1
72	1	3	2	3	1	2	1	1	1	1	2	3	4	1	1	1
73	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	4	1	1	1
74	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	1	1	2
75	1	2	4	1	2	1	2	1	1	1	2	1	3	2	1	3
76	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	4	1	1	3
77	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	2
78	2	2	2	2	2	2	1	1	3	1	3	3	4	2	2	3
79	3	2	2	2	3	4	3	1	2	1	3	1	4	2	1	1

80	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1
81	1	4	3	1	2	1	1	2	2	1	4	4	4	2	2	1
82	1	2	3	1	2	1	2	3	3	1	3	4	4	2	1	2
83	2	1	3	3	1	3	2	2	1	1	3	1	1	1	3	2
84	2	3	3	3	2	3	1	1	2	2	3	1	1	1	3	2
85	3	2	3	4	3	2	2	1	1	1	4	2	3	3	3	3
86	1	3	3	1	3	4	3	1	4	1	4	3	4	3	1	3
87	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
88	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	1	1	4	4	1	1
89	2	1	2	1	2	2	3	2	3	1	1	2	2	3	1	1
90	4	2	2	4	2	4	1	1	3	1	4	2	3	2	2	2
91	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1
92	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	1	1
93	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2
94	1	2	1	1	2	1	3	1	1	1	2	2	2	1	1	4
95	3	2	2	3	1	3	1	2	2	1	2	3	3	1	3	3
96	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	2
97	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
98	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
99	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	4	3	4	1	1	2
100	2	2	1	1	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1	1	3
101	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	1	1
102	1	2	3	1	3	3	2	2	1	1	3	2	4	2	1	1
103	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	3	1	1	1
104	1	1	3	1	3	4	2	3	2	3	3	1	3	2	1	4
105	4	2	2	1	1	2	1	3	2	1	3	3	4	1	1	2

Lampiran data skripsi**Deskripsi subjek penelitian**

Scale: SCALA CYBERLOAFING

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	105	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	105	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1c.Apakah anda sering mengunjungi Jelajahi situs Web terkait olahraga pada jam kerja ?	28.2667	47.486	.497	.826
2c.Apakah anda sering membuka situs Belanja online (shopping online) untuk barang pribadi pada jam kerja ?	28.3048	49.349	.410	.831
3c. apakah anda sering memeriksa e-mail yang tidak terkait dengan pekerjaan pada jam kerja ?	27.9524	51.565	.252	.845
4c. Apakah anda sering menelusuri situs web terkait investasi (forex , bursa efex indonesia dan rexadana) pada saat kerja	28.6762	50.144	.373	.833
5c.Apakah sering mengirim e-mail yang tidak berhubungan dengan pekerjaan pada jam kerja ?	28.6476	48.846	.582	.823
6c.Apakah anda sering melelahkan situs Web yang terkait hiburan (youtube, streaming film indoxx dan spotify) pada jam kerja anda ?	28.3905	47.702	.515	.825
7c.Apakah membaca e-mail yang tidak berhubungan dengan pekerjaan pada jam kerja ?	28.5810	48.361	.595	.821
8c.Apakah anda sering saat jam kerja bermain game online ?	28.7905	49.994	.479	.828

9c. Apakah anda sering mendownload informasi yang tidak terkait dengan pekerjaan anda (download gambar-gambar dan film) saat kerja ?	28.5429	47.462	.625	.819
10c. Apakah anda sering bermain game online lewat internet pada jam kerja ?	28.9333	49.794	.532	.826
11c. Apakah anda sering mencari berita atau informasi melalui web site pada jam kerja ?	27.7810	47.403	.563	.822
12c. Apakah saehari – hari anda sering mengobrol di ruang chatting (melalui media sosial) selama jam kerja?	27.9143	50.887	.263	.840
13c. Apakah anda sering menerima atau mengirim pesan instan orang lain dengan (line, Wa, Bbm, facebook dan telegram) pada jam kerja ?	27.3238	50.490	.262	.841
14c. Apakah anda sering mengirimkan email yang tidak terkait dengan pekerjaan pada saat kerja ?	28.5048	47.291	.620	.819
15c. Ketika bekerja, apakah anda sering menggunakan internet untuk mendapatkan penghasilan tambahan (jualan online) ?	28.8190	50.938	.373	.833
16c. Apakah anda menelusuri web site yang tidak terkait dengan pekerjaan anda ?	28.4286	48.209	.507	.825

Lampiran 5 Tabulasi Data Stres Kerja Penelitian

Responden	2	6	7	8	9	10	11	13	14	15	16	17
1	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2
2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	1	1
3	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
4	2	2	2	3	1	3	3	2	2	1	1	1
5	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2
6	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
8	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2
9	1	4	2	3	4	4	4	2	2	1	1	1
10	2	2	2	1	3	1	2	1	2	2	1	1
11	2	1	3	2	4	3	3	2	2	2	2	2
12	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	1
13	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
14	2	2	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1
15	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
16	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2
17	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	2	3	3	2	2	3	4	1	2	2	2	2
20	1	2	3	1	1	1	2	1	1	2	1	1
21	3	3	4	3	2	2	2	2	1	2	2	1
22	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1
23	2	2	3	2	3	3	2	1	2	2	1	2
24	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1
25	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2
26	3	2	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2
27	3	2	2	1	1	2	3	1	2	2	2	2
28	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
29	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1
30	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2
31	2	1	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1
32	3	1	2	3	1	2	3	1	2	2	2	1
33	2	1	3	2	3	1	1	3	3	2	2	1
34	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2
35	1	1	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2
36	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1
37	2	2	3	2	1	1	2	1	2	2	3	1
38	2	1	1	1	2	4	3	2	2	2	2	2

39	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2
40	1	1	1	2	1	2	1	2	3	3	2	3
41	1	2	3	1	2	1	1	4	2	2	1	1
42	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2
43	1	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4
44	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1
45	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
46	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1
47	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1
48	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1
49	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1
50	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1
51	2	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2
52	3	4	3	3	2	4	3	2	2	2	2	2
53	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1
54	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2
55	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1
56	1	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2
57	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1
58	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2
59	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
60	1	3	4	3	1	2	3	2	1	1	2	2
61	2	3	4	3	3	3	3	1	2	2	2	1
62	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
63	1	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1
64	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
65	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
66	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
67	1	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2
68	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1
69	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1
70	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
71	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2
72	2	1	1	2	1	3	3	2	2	2	2	2
73	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2
74	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1
75	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
76	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2
77	1	1	1	1	4	2	2	2	2	2	2	2
78	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
79	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2

80	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
81	2	3	4	4	1	4	4	2	2	2	2	2
82	1	2	2	1	1	2	3	1	2	2	2	2
83	1	3	3	2	3	3	3	2	2	2	1	2
84	1	2	3	2	3	3	3	1	2	2	1	1
85	2	2	3	1	3	3	3	1	2	2	1	2
86	3	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2
87	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
88	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
89	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2
90	2	2	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2
91	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
92	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1
93	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2
94	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1
95	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2
96	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2
97	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
98	3	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2
99	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3
100	2	1	2	4	1	1	1	2	2	2	2	2
101	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
102	2	1	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2
103	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2
104	2	2	2	3	1	2	4	2	2	2	2	2
105	3	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2

Scale: SCALA STRES KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	105	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	105	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.715	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
s2. Apakah Anda harus bekerja dengan sangat intensif?	19.3619	17.925	-.240	.767
s6. Apakah Anda memiliki kemungkinan untuk mempelajari hal-hal baru melalui pekerjaan Anda?	21.0571	13.901	.434	.684
s8. Apakah pekerjaan Anda mengharuskan Anda mengambil inisiatif?	21.0286	14.547	.320	.702
s9. Apakah pekerjaan Anda mengharuskan melakukan hal yang sama berulang kali?	21.0190	15.269	.253	.733
s10. Apakah Anda punya pilihan dalam memutuskan bagaimana Anda melakukan pekerjaan Anda?	20.7333	13.755	.400	.690
s11. Apakah Anda memiliki pilihan dalam memutuskan apa yang Anda lakukan di tempat kerja?	20.6667	14.224	.342	.699
s12. Suasana tempat kerja saya tenang dan menyenangkan	20.9238	14.667	.414	.690
s13. Saya dan rekan – rekan kerja memiliki hubungan yang baik	21.0952	14.318	.510	.678
s14. Rekan kerja saya selalu mendukung saya	21.0095	14.317	.583	.673

s15. Rekan kerja saya dapat memahami dan mengerti jika saya mengalami kejadian yang buruk.	21.0095	14.510	.493	.681
s16. Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan saya .	21.0667	14.313	.538	.676
s17. Saya senang bekerja dengan rekan kerja saya.	21.0952	14.356	.538	.676

Lampiran 6 Deskripsi data penelitian

Statistics

		cyberloafing	stres kerja
N	Valid	105	105
	Missing	0	0
Mean		30.2571	22.7333
Std. Error of Mean		.72565	.40266
Median		30.0000	23.0000
Mode		22.00 ^a	24.00
Std. Deviation		7.43566	4.12606
Variance		55.289	17.024
Range		42.00	27.00
Minimum		16.00	15.00
Maximum		58.00	42.00
Percentiles	20	23.2000	19.0000
	40	28.0000	22.0000
	60	32.0000	24.0000
	80	35.8000	26.0000

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
jenis_kelamin	105	1.00	2.00	1.3905	.49020
usia	102	17.00	55.00	30.3431	6.39848
status	101	1.00	2.00	1.3663	.48421
agama	101	1.00	2.00	1.0594	.23756
lama_kerja	81	4.00	420.00	90.3210	73.10195
Valid N (listwise)	76				

usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17.00	1	1.0	1.0	1.0
	20.00	2	1.9	2.0	2.9
	22.00	1	1.0	1.0	3.9
	23.00	6	5.7	5.9	9.8
	24.00	4	3.8	3.9	13.7
	25.00	7	6.7	6.9	20.6
	26.00	7	6.7	6.9	27.5
	27.00	4	3.8	3.9	31.4
	28.00	14	13.3	13.7	45.1
	29.00	8	7.6	7.8	52.9
	30.00	12	11.4	11.8	64.7
	31.00	6	5.7	5.9	70.6
	32.00	2	1.9	2.0	72.5
	33.00	2	1.9	2.0	74.5
	34.00	1	1.0	1.0	75.5
	35.00	9	8.6	8.8	84.3
	36.00	2	1.9	2.0	86.3
	37.00	1	1.0	1.0	87.3
	38.00	1	1.0	1.0	88.2
	39.00	2	1.9	2.0	90.2
	40.00	3	2.9	2.9	93.1
	42.00	1	1.0	1.0	94.1
	43.00	2	1.9	2.0	96.1
44.00	1	1.0	1.0	97.1	
45.00	1	1.0	1.0	98.0	
51.00	1	1.0	1.0	99.0	
55.00	1	1.0	1.0	100.0	
	Total	102	97.1	100.0	
Missing	System	3	2.9		
Total		105	100.0		

jenis_kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	64	61.0	61.0	61.0
	perempuan	41	39.0	39.0	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	menikah	64	61.0	63.4	63.4
	belum menikah	37	35.2	36.6	100.0
	Total	101	96.2	100.0	
Missing	System	4	3.8		
Total		105	100.0		

agama

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	islam	95	90.5	94.1	94.1
	non islam	6	5.7	5.9	100.0
	Total	101	96.2	100.0	
Missing	System	4	3.8		
Total		105	100.0		

lama_kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	1	1.0	1.2	1.2
	6.00	1	1.0	1.2	2.5
	12.00	2	1.9	2.5	4.9
	15.00	1	1.0	1.2	6.2
	17.00	1	1.0	1.2	7.4
	24.00	4	3.8	4.9	12.3
	36.00	7	6.7	8.6	21.0
	48.00	11	10.5	13.6	34.6
	60.00	13	12.4	16.0	50.6
	65.00	1	1.0	1.2	51.9
	72.00	5	4.8	6.2	58.0
	84.00	5	4.8	6.2	64.2
	87.00	1	1.0	1.2	65.4
	96.00	2	1.9	2.5	67.9
	98.00	1	1.0	1.2	69.1
	108.00	3	2.9	3.7	72.8
	120.00	7	6.7	8.6	81.5
	132.00	2	1.9	2.5	84.0
	156.00	2	1.9	2.5	86.4
	168.00	1	1.0	1.2	87.7
	180.00	2	1.9	2.5	90.1
	192.00	1	1.0	1.2	91.4
	204.00	1	1.0	1.2	92.6
	216.00	1	1.0	1.2	93.8
	240.00	1	1.0	1.2	95.1
	256.00	1	1.0	1.2	96.3
	288.00	2	1.9	2.5	98.8
420.00	1	1.0	1.2	100.0	
Total		81	77.1	100.0	
Missing	System	24	22.9		
Total		105	100.0		

CYBERLOAFING

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	16.00	3	2.9	2.9	2.9
	18.00	1	1.0	1.0	3.8
	19.00	2	1.9	1.9	5.7
	20.00	1	1.0	1.0	6.7
	22.00	9	8.6	8.6	15.2
	23.00	5	4.8	4.8	20.0
	24.00	9	8.6	8.6	28.6
	25.00	2	1.9	1.9	30.5
	26.00	2	1.9	1.9	32.4
	27.00	3	2.9	2.9	35.2
	28.00	8	7.6	7.6	42.9
	29.00	5	4.8	4.8	47.6
	30.00	5	4.8	4.8	52.4
	31.00	5	4.8	4.8	57.1
	32.00	7	6.7	6.7	63.8
	33.00	5	4.8	4.8	68.6
	34.00	4	3.8	3.8	72.4
	35.00	8	7.6	7.6	80.0
	36.00	2	1.9	1.9	81.9
	37.00	3	2.9	2.9	84.8
	38.00	2	1.9	1.9	86.7
	39.00	3	2.9	2.9	89.5
	40.00	1	1.0	1.0	90.5
	41.00	3	2.9	2.9	93.3
	42.00	1	1.0	1.0	94.3
	44.00	3	2.9	2.9	97.1
	45.00	1	1.0	1.0	98.1
	46.00	1	1.0	1.0	99.0
	58.00	1	1.0	1.0	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

stres_kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 15.00	3	2.9	2.9	2.9
16.00	2	1.9	1.9	4.8
17.00	8	7.6	7.6	12.4
18.00	4	3.8	3.8	16.2
19.00	8	7.6	7.6	23.8
20.00	4	3.8	3.8	27.6
21.00	7	6.7	6.7	34.3
22.00	9	8.6	8.6	42.9
23.00	14	13.3	13.3	56.2
24.00	15	14.3	14.3	70.5
25.00	9	8.6	8.6	79.0
26.00	9	8.6	8.6	87.6
27.00	5	4.8	4.8	92.4
28.00	4	3.8	3.8	96.2
31.00	1	1.0	1.0	97.1
32.00	2	1.9	1.9	99.0
42.00	1	1.0	1.0	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Lampiran 7 Uji Asumsi

Lampiran 8 uji normaliti

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
cyberloafing	.086	105	.055	.973	105	.031
stres_kerja	.097	105	.016	.935	105	.000

a. Lilliefors Significance Correction

Lampiran 9 uji linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
cyberloafing * stres_kerja	Between Groups	(Combined)	1737.826	16	108.614	2.382	.005
		Linearity	136.829	1	136.829	3.001	.047
		Deviation from Linearity	1600.997	15	106.733	2.341	.007
	Within Groups		4012.231	88	45.594		
	Total		5750.057	104			

Lampiran 10 Uji Hipotesis

Correlations

			cyberloafing	stres kerja
Spearman's rho	cyberloafing	Correlation Coefficient	1.000	.088
		Sig. (1-tailed)	.	.037
		N	105	105
	stres_kerja	Correlation Coefficient	.088	1.000
		Sig. (1-tailed)	.037	.
		N	105	105

Analisis tambahan aspek *job demands*

Correlations

			cyberloafing	aspek demands
Spearman's rho	cyberloafing	Correlation Coefficient	1.000	.258**
		Sig. (1-tailed)	.	.009
		N	105	105
	aspek_demands	Correlation Coefficient	.258**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.009	.
		N	105	105

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Analisis tambahan aspek *control*

Correlations

			cyberloafing	aspek control
Spearman's rho	cyberloafing	Correlation Coefficient	1.000	-.178
		Sig. (1-tailed)	.	.004
		N	105	105
	aspek_control	Correlation Coefficient	-.174	1.000
		Sig. (1-tailed)	.004	.
		N	105	105

Analisis tambahan aspek supprot

Correlations

			cyberloafing	aspek_supprot
Spearman's rho	cyberloafing	Correlation Coefficient	1.000	-.223
		Sig. (1-tailed)	.	.021
		N	105	105
	aspek_supprot	Correlation Coefficient	-.223	1.000
		Sig. (1-tailed)	.021	.
		N	105	105

Lampiran 11 Analisis Tambahan

Analisis tambahan berdasarkan jenis kelamin laki-laki

Correlations

			cyberloafing	stres kerja
Spearman's rho	cyberloafing	Correlation Coefficient	1.000	.037
		Sig. (1-tailed)	.	.386
		N	64	64
	stres_kerja	Correlation Coefficient	.037	1.000
		Sig. (1-tailed)	.386	.
		N	64	64

Analisis tambahan berdasarkan jenis kelamin perempuan

Correlations

			cyberloafing	stres kerja
Spearman's rho	cyberloafing	Correlation Coefficient	1.000	.212
		Sig. (1-tailed)	.	.091
		N	41	41
	stres_kerja	Correlation Coefficient	.212	1.000
		Sig. (1-tailed)	.091	.
		N	41	41

Analisis tambahan usia responden < 30 tahun**Correlations**

			cyberloafing	stres kerja
Spearman's rho	cyberloafing	Correlation Coefficient	1.000	.136
		Sig. (1-tailed)	.	.163
		N	54	54
	stres_kerja	Correlation Coefficient	.136	1.000
		Sig. (1-tailed)	.163	.
		N	54	54

Analisis tambahan usia responden >= 30 tahun**Correlations**

			cyberloafing	stres kerja
Spearman's rho	cyberloafing	Correlation Coefficient	1.000	-.013
		Sig. (1-tailed)	.	.466
		N	48	48
	stres_kerja	Correlation Coefficient	-.013	1.000
		Sig. (1-tailed)	.466	.
		N	48	48

Analisis tambah status sudah menikah**Correlations**

			cyberloafing	stres kerja
Spearman's rho	cyberloafing	Correlation Coefficient	1.000	.159
		Sig. (1-tailed)	.	.104
		N	64	64
	stres_kerja	Correlation Coefficient	.159	1.000
		Sig. (1-tailed)	.104	.
		N	64	64

Analisis tambahan masa kerja < 90 bulan**Correlations**

			cyberloafing	stres kerja
Spearman's rho	cyberloafing	Correlation Coefficient	1.000	.076
		Sig. (1-tailed)	.	.294
		N	53	53
	stres_kerja	Correlation Coefficient	.076	1.000
		Sig. (1-tailed)	.294	.
		N	53	53

Analisis tambahan masa kerja >= 90 bulan**Correlations**

			cyberloafing	stres kerja
Spearman's rho	cyberloafing	Correlation Coefficient	1.000	.098
		Sig. (1-tailed)	.	.310
		N	28	28
	stres_kerja	Correlation Coefficient	.098	1.000
		Sig. (1-tailed)	.310	.
		N	28	28

Lampiran 12 Surat Izin Penelitian



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

Program Studi Psikologi (S1), Program Studi Ilmu Komunikasi (S1), Program Pendidikan Bahasa Inggris (S1),
 Program Studi Hubungan Internasional (S1), Program Magister Profesi Psikologi (S2)

Tanggal : 24 MEI 2018
 Nomor : 43 / Dek / 70/Div.Um.RT / V / 2018
 Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data untuk Skripsi

Kepada Yth.

Pimpinan PT.Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Timur Dan Kalimantan Utara
 cq. Penyelia Unit SDM & UMUM Cabang Utama Samarinda

Assalamualaikum Wr. Wb

Dalam rangka mempersiapkan mahasiswa untuk menempuh ujian, bagi setiap mahasiswa diwajibkan membuat skripsi/tugas akhir.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas diperlukan data, baik dari Instansi Pemerintah, Badan Usaha Milik Negara, Perusahaan Swasta dan Lembaga maupun individu. Selanjutnya kami mohon ijin penelitian/pengambilan data mahasiswa Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia tersebut dibawah ini :

Nama : **Heru oktapiansyah**
 Nomor Mahasiswa : **14320286**
 Judul Skripsi : *Hubungan antara stres kerja dan cyberlaofing pada karyawan perusahaan*

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Dekan,

Dr. rer. nat. Ariol F. P. M. S. Psi., M. Psi., Psikolog

Dosen Pembimbing,

Annisa Miranty Nurendra, S.Psi., M.Psi.

Lampiran 13 Surat Keterangan Selesai Penelitian



Kantor Cabang Utama :
 PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Timur dan Kalimantan Utara
 Jl. Jend. Sudirman No. 33 Samarinda - 75122 Lt. 1-2, Kalimantan Timur - Indonesia
 Telp. +62541 - 735500, 739563 - 7 (Hunting System) Fax. +62541 - 737042
 Website : www.bankaltimara.co.id

Nomor : ~~1442~~ /F-3/BPD-KCU/V/2018

Samarinda, 30 Mei 2018

Lampiran : -

Perihal : Peretujuan Ijin Penelitian Penulisan Skripsi

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Universitas Islam Indonesia
 di -
Yogyakarta

Dengan Hormat,

Memperhatikan surat Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia di Yogyakarta Nomor: 483/Dek/70/Div.Um.RT/V/2018 tanggal 24 Mei 2018 Perihal : Permohonan ijin pengambilan data untuk skripsi, dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa yang tersebut dibawah ini diberikan izin untuk melakukan penelitian di PT Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Timur dan Kalimantan Utara dalam rangka menyelesaikan penulisan skripsi, dari Mahasiswa sebagai berikut :

Nama : Heru Oktapiansyah
NIM : 14320286
Jurusan : Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Judul Skripsi : Hubungan antara stress kerja dan cyberlaofing pada karyawan perusahaan.

Dengan memperhatikan prinsip kerahasiaan dan reputasi Perusahaan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

PT BANK PEMBANGUNAN DAERAH
KALIMANTAN TIMUR DAN KALIMANTAN UTARA
 Pgs. Pemimpin Cabang Utama


 bankaltimara

Malsani

Tembusan :

1. Pemimpin Bidang Layanan
2. Penyelia Layanan Nasabah