

**”Hubungan Iklim Organisasi dengan Perilaku *Cyberloafing*  
Pada Era Perkembangan *Information Communication and  
Technologies (ICT)*”**

**SKRIPSI**



Oleh  
**Retno Amalia Sri Utami**  
NIM 15410117

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
JURUSAN PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2019**

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN PERILAKU  
CYBERLOAFING PADA ERA PERKEMBANGAN DIGITAL**

SKRIPSI

Diajukan kepada:

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh:

**Retno Amalia Sri Utami**

**NIM. 15410117**

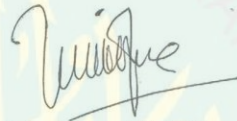
**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2019**

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN PERILAKU *CYBERLOAFING*  
PADA ERA PERKEMBANGAN INFORMATION COMMUNICATION AND  
TECHNOLOGIES (ICT)**

SKRIPSI

Oleh:  
Retno Amalia Sri Utami  
NIM. 15410117

Telah disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing



Dr. Retno Mangestuti, M.Si  
NIP. 19750220 200312 2 004

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Psikologi  
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. Siti Mahmudah, M.Si  
NIP. 19671029 199403 2 001

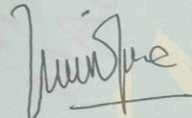
HALAMAN PENGESAHAN  
HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN PERILAKU CYBERLOAFING  
PADA ERA PERKEMBANGAN INFORMATION COMMUNICATION AND  
TECHNOLOGIES (ICT)

SKRIPSI

Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. Retno Mangestuti, M.Si  
NIP.19750220 200312 2 004

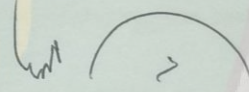
Anggota Penguji Lain

Penguji Utama



Dr. Rifa Hidayah, M.Si  
NIP.19761128 200212 2 002

Ketua Penguji



Dr. Mohammad Mahpur, M.Si  
NIP.19760505 200501 2 003

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar

Sarjana Psikologi Tanggal 09 April 2019

Mengesahkan

Di Depan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. Siti Mahmudah, M.Si

NIP. 19671029 199403 2 001



## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Retno Amalia Sri Utami

NIM : 15410117

Fakultas : Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul *“Hubungan Iklim Organisasi dengan Perilaku Cyberloafing pada Era Perkembangan Information Communication and Technologies (ICT)”* adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar Saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 29 Maret 2019

Penulis



Retno Amalia Sri Utami

NIM. 15410117

## MOTTO

“Bermimpi memang harus setinggi langit, asalkan langitnya kelihatan

Jangan kejauhan, Realistis saja

Karena mimpi dan langit ada tingkatan yang harus kita ambil pelan-pelan”



## PERSEMBAHAN

Sujud syukur kusembahkan kepada-Mu ya Allah, Tuhan Yang Maha Agung. Atas Takdirmu penulis bisa menjadi pribadi yang berpikir, berilmu, beriman, dan bersabar. Semoga pencapaian ini menjadi langkah awal untuk mewujudkan impianku yang lain di masa depan kelak.

Dengan ini penulis mempersembahkan sebuah karya untuk:

Ayah dan Ibu, terima kasih atas kasih sayang yang berlimpah dan doa yang tidak berkesudahan. Serta segala dukungan baik materi maupun moril yang tiada terhingga, yang tidak mungkin dapat kubalas hanya dengan selebar kertas yang bertuliskan kalimat persembahan. Terima kasih ibu, terima kasih ayah.

Ibu Retno Mangestuti, yang menjadi dosen pembimbing saya selama pembuatan karya ilmiah ini. Terima kasih atas kritik dan saran yang membangun, dukungan, nasihat yang berarti, serta ilmu dan pengetahuan yang sangat berguna.

Teruntuk kawan-kawanku yang selalu memberikan motivasi, nasihat, dukungan yang selalu membuat semangatku semakin terpacu untuk menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih banyak.

Terakhir penulis dedikasikan karya ini untuk seluruh pembaca, semoga karya ilmiah ini dapat berguna dan memberikan manfaat.

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrohmanirrohim*

*Assalamu'alaikum Warohmatullohi Wabarokatuh*

Dengan menyebut nama Allah S.W.T yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Puji syukur Alhamdulillah senantiasa terlanturkan kepada kehadiran Allah S.W.T yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga skripsi ini berhasil terselesaikan tepat waktu. Sholawat serta salam senantiasa penulis hanturkan kepada kehadiran Nabi Muhammad S.A.W, sebagai Nabi akhir zaman yang memberikan role model kehidupan yang seimbang antara dunia dan akhirat bagi para umatnya.

Karya ilmiah ada berkat bantuan dari berbagai pihak yang telah mendukung dengan caranya masing-masing. Dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan rasa terimakasih dan permohonan maaf yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M. Ag, selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Siti Mahmudah, M.Si, selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Retno Mangestuti, M.Si, selaku pembimbing skripsi yang selalu memberikan saran dan kritik membangun dalam penyelesaian karya ilmiah ini.
4. Bapak/Ibu Dosen dan seluruh sivitas akademikan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang memberikan ilmunya dengan tulus dan ikhlas dan sangat bermanfaat bagi peneliti.
5. Zainal Abidin, S.Pd sekali Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Lumajang serta segenap pegawai yang telah meluangkan waktunya menjadi responden penelitian.



6. Bapak Slamet Kusnadi dan Ibu Suriyah yang selalu mendoakan dan memberikan suntikan semangat dalam setiap tumbuh kembang jiwaku
7. Seluruh Guru, Ustadz, Ustadzah, Dosen yang telah mengajarkan dan memberikan ilmu kepada penulis, semoga barokah dan berguna baik di dunia maupun di akhirat.
8. Kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam setiap proses kuliah maupun penulisan karya ilmiah ini yang belum disebutkan, namun tidak mengurangi rasa terimakasih dari penulis.

Sudah menjadi suatu kewajiban bahwa dalam setiap karya manusia memilih kelebihan serta kekurangan. Begitupula dengan karya ilmiah ini yang akan dijumpai beberapa kekurangan maupun kesalahan, karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis dalam mengerjakan dan menyelesaikan penelitian ini. Oleh karena itu dengan tangan terbuka penulis menerima segala nasihat, kritik dan saran yang bersifat membangun guna menyempurnakan hasil pemikiran dan demi pengembangan ilmu selanjutnya. Akhir kata, semoga Allah meridhoi dan menjadikan karya ilmiah ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca. *Aamiin ya robbal alamiin.*

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Malang, 29 Maret 2019

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSEETUJUAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>MOTTO</b> .....	v
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR DIAGRAM</b> .....	xiii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiv
<b>ABSTRAK</b> .....	xv
<b>ABSTRACT</b> .....	xvi
ملخص البحث .....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	12
C. Tujuan .....	12
D. Manfaat .....	13
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	
A. Iklim Organisasi .....	14
1. Definisi Ikim Organisasi .....	14
2. Dimensi Iklim Organisasi .....	16
3. Jenis-Jenis Iklim Organisasi .....	20
4. Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi .....	21
B. Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	24
1. Definisi Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	24
2. Dimensi Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	26
3. Faktor-Faktor Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	28
4. Dampak Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	30
C. Perilaku <i>Cyberloafing</i> dan Iklim Organisasi dalam Perspkerif Islam .....	31
1. Iklim Organisasi .....	31
2. Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	33
D. Hubungan Iklim Organisasi dengan Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	34
E. Hipotesis Penelitian .....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	
A. Rancangan Penelitian .....	37
B. Identifikasi Variabel Penelitian .....	37
C. Definisi Operasional .....	37

D. Populasi dan Sampel.....	38
E. Teknik Pengumpulan Data .....	39
F. Instrumen Pengumpulan Data .....	39
1. Blueprint Iklim Organisasi.....	40
2. Blueprint Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	43
G. Validitas dan Reliabilitas.....	45
1. Validitas .....	45
2. Reliabilitas .....	47
H. Analisis Data.....	48
1. Uji Asumsi .....	48
a. Uji Normalitas.....	48
b. Uji Linieritas .....	49
2. Kategorisasi Tingkat Distribusi Skala .....	50
3. Uji Hipotesis .....	51
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Deskripsi Objek Penelitian .....	52
1. Sejarah Singkat SMK Negeri 1 Lumajang .....	52
2. Identitas SMK Negeri 1 Lumajang .....	52
3. Visi dan Misi SMK Negeri 1 Lumajang.....	54
B. Hasil Penelitian.....	55
1. Prosedur dan Analisis Data Penelitian.....	55
2. Uji Validitas Instrumen.....	56
3. Uji Reliabilitas Instrumen .....	58
4. Uji Normalitas.....	59
5. Uji Linieritas .....	60
6. Analisis Deskriptif Data Hasil Penelitian .....	61
7. Uji Hipotesis .....	69
8. Analisis Data Tambahan .....	71
C. Pembahasan .....	77
1. Iklim Organisasi.....	77
2. Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	80
3. Hubungan Iklim Organisasi dengan Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	84
4. Analisis Data Tambahan.....	86
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan.....	89
B. Saran .....	90
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	92
<b>LAMPIRAN</b> .....	96

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Distribusi Subjek Penelitian .....	38
Tabel 3.2	<i>Blueprint</i> Iklim Organisasi Sebelum Uji Coba.....	41
Tabel 3.3	<i>Blueprint</i> Iklim Organisasi Setelah Uji Coba .....	42
Tabel 3.4	<i>Blueprint</i> Perilaku <i>Cyberloafing</i> Sebelum Uji Coba .....	43
Tabel 3.5	<i>Blueprint</i> Perilaku <i>Cyberloafing</i> Setelah Uji Coba .....	43
Tabel 3.6	Skor Skala Likert .....	45
Tabel 3.7	Uji Validitas Skala Iklim Organisasi .....	46
Tabel 3.8	Uji Validitas Skala Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	47
Tabel 3.9	Uji Reliabilitas Skala Iklim Organisasi dan Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	48
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas Skala Iklim Organisasi .....	57
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Skala Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	58
Tabel 4.3	Hasil Uji Reliabilitas Skala Iklim Organisasi dan Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	59
Tabel 4.4	Hasil Uji Normalitas Variabel (x) dan (y) .....	60
Tabel 4.5	Hasil Uji Linieritas Variabel (x) dan (y) .....	61
Tabel 4.6	Norma Pembagian Klasifikasi Iklim Organisasi .....	63
Tabel 4.7	Kategori Tingkat Iklim Organisasi .....	64
Tabel 4.8	Diskripsi Kategori Tingkat Iklim Organisasi .....	64
Tabel 4.9	Norma Pembagian Klasifikasi Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	67
Tabel 4.10	Kategori Tingkat Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	68
Tabel 4.11	Diskripsi Kategori Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	69
Tabel 4.12	Uji Korelasi Pearson .....	70
Tabel 4.13	Pengaruh Dimensi Iklim Organisasi terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> ....	73
Tabel 4.14	Pengaruh Dimensi Iklim Organisasi terhadap <i>Minor Cyberloafing</i> .....	74
Tabel 4.15	Pengaruh Dimensi Iklim Organisasi terhadap <i>Serious Cyberloafing</i> ....	75



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual Pemikiran.....	36
------------	------------------------------------	----



## DAFTAR DIAGRAM

Diagram 4.1 Kategori Tingkat Iklim Organisasi .....	65
Diagram 4.2 Kategori Tingkat Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	69
Diagram 4.3 Persentase Setiap Aspek Iklim Organisasi.....	71
Diagram 4.4 Indikator Skala Iklim Organisasi .....	71
Diagram 4.5 Persentase Setiap Aspek Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	72
Diagram 4.6 Indikator Skala Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	73
Diagram 4.7 Gambaran Iklim Organisasi dan Perilaku <i>Cyberloafing</i> Ditinjau dari Jenis Kelamin .....	76
Diagram 4.7 Gambaran Iklim Organisasi dan Perilaku <i>Cyberloafing</i> Ditinjau dari Perbedaan Generasi .....	76
Diagram 4.8 Gambaran Iklim Organisasi dan Perilaku <i>Cyberloafing</i> Ditinjau dari Jenis Profesi.....	77

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Skala Uji Coba.....	96
Lampiran 2 : Tabulasi Skor Uji Coba .....	102
Lampiran 3 : Uji Validitas dan Reliabilitas.....	107
Lampiran 4 : Skala Penelitian .....	116
Lampiran 5 : Tabulasi Skor Penelitian.....	123
Lampiran 6 : Uji Validitas dan Reliabilitas.....	135
Lampiran 7 : Output Uji Normalitas, Uji Linieritas dan Uji Korelasi .....	144
Lampiran 8 : Analisis Data Tambahan.....	149
Lampiran 9 : Naskah Publikasi .....	164
Lampiran 10 : Bukti Konsultasi .....	186



## ABSTRAK

Amalia, Retno Sri Utami. 2019. Hubungan Iklim Organisasi dan Perilaku *Cyberloafing* Pada Era Perkembangan *Information Communication and Technologies (ICT)*. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing: Dr. Retno Mangestuti, M.Si.

Pada era perkembangan ICT (*Information and Communication Technologies*) keberadaan internet menjadi kebutuhan pokok bagi manusia. Berbagai ranah kehidupan telah mengandalkan internet untuk mendukung pekerjaan agar lebih efektif dan efisien. Banyak sekali manfaat yang ditawarkan oleh internet, namun nyatanya adanya internet dalam dunia kerja dapat memunculkan perilaku *cyberloafing*. Salah satu cara untuk menurunkan perilaku *cyberloafing* yaitu dengan membentuk iklim organisasi yang positif karena dapat mempengaruhi perilaku yang dimunculkan karyawan.

Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku *cyberloafing* pada pendidik dan tenaga pendidik di SMK Negeri 1 Lumajang. Jumlah subjek penelitian adalah seluruh populasi dengan total 138 orang. Terdapat dua skala yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu skala *organizational climate measurement* dan *cyberloafing behavior*. Berdasarkan analisis data didapatkan jumlah frekuensi subjek masing-masing variabel. Pada variabel iklim organisasi terdapat 24 orang (17,39%) yang merasa bahwa iklim organisasinya positif. Sedangkan subjek yang berada pada iklim organisasi kategori netral sebanyak 95 orang (68,84%) dan 19 orang (13,77%) berada pada kategori negatif. Adapun variabel perilaku *cyberloafing* terdapat 29 orang (21,01%) berada pada kategori tinggi, 76 orang (55,08%) berada pada kategori sedang dan sisanya sebanyak 33 orang (23,91%) berada pada kategori rendah. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif yang terjadi antara iklim organisasi dengan perilaku *cyberloafing* ( $r = -0,260$  dan  $p = 0,002$ ) dibuktikan dari hasil perhitungan *product moment pearson*. Hal ini berarti semakin tinggi iklim organisasi maka semakin rendah perilaku *cyberloafing* yang dimunculkan.

Buruknya iklim organisasi di SMK Negeri Lumajang disebabkan oleh rendahnya dimensi *open system* sehingga mempengaruhi munculnya perilaku *cyberloafing*. Hasil analisa data menunjukkan perilaku *cyberloafing* paling banyak dilakukan oleh jenis kelamin perempuan dengan nilai *mean* 55,11 dan pria 54,68. Perilaku *cyberloafing* dilihat dari perbedaan generasi, diperoleh data bahwa generasi *millennial* memiliki persentase terbanyak yaitu 49%, Generasi X 26% dan generasi *baby boomers* 25%. Sedangkan perilaku *cyberloafing* ditinjau dari perbedaan profesi, menunjukkan angka 51% dimiliki oleh tenaga pendidik dan 49% dimiliki oleh pendidik.

**Kata kunci:** Iklim Organisasi, Perilaku *Cyberloafing*



## ABSTRACT

Amalia, Retno Sri Utami, 2019. The Relationship Of Organization Climate And Cyberloafing In The Era Of Information Communication and Technologies (ICT). Thesis Faculty of Psychology in Islamic State University of Maulana Malik Ibrahim Malang.

Supervisor: Dr. Retno Mangestuti, M.S.

---

In the development era of ICT (Information and Communication Technologies) internet become a basic needs to human. Being every aspects of life have relied internet to make an effective and efficient work. Exactly internet has so many benefits, however the existence of internet in a workplace can cause a malfunction behavior, called cyberloafing. Cyberloafing can be decreased by making a positif organizational climate that can impact the emanate of the employees.

This quantitative research intended to determine the relationship between organizational climate and cyberloafing of teacher and educators in SMKN 1 Lumajang. This research using all of the population amount 138 human being. As well there are 2 scalae in this research i.e. the scale of organizational climate and the scale of cyberloafing.

Based on the analysis data, every subject has its own frequence. There are (17.39%) people who claimed a positif organizational climate. While 95 (68.84%) people were in neutral organizational climate and 19 (13.77%) people were in negatif organizational climate. After words, there are 29 (21.01%) people were in high category of cyberloafing. 76 (55.09%) people were in medium category, and the remaining 33 (23,91%) people were in low category. The result showed that there was a negatif relationship between organizational climate and cyberloafing ( $r = -0.260$  and  $p = 0.002$ ) that proved from the pearson product moment calculation. This *mean* that higher organizational climate can decrease the cyberloafing.

The unsavory organizational climate in SMKN 1 Lumajang is caused by the low dimensions of the open system, which affects the emergence of cyberloafing behavior. The results of data analysis showed that cyberloafing was mostly carried outby female that proven by the mean 55.11 and male 54.68. cyberloafing can be seen from different generation has the highest percentage that cost 49%, Generation X 26% and baby boomers 25%. Whilst, cyberloafing point of view from different professions show that 51% is owned by educators and 49% is owned by educators.

*Keywords: Climate Organizational Behavior Cyberloafing*

## ملخص البحث

أماليا ، ريتن سري أوتامي 2019. علاقة مناخ التنظيم وسلوك استخدام الشبكة الدولية غير المرتبط بالعمل في عصر المعلومات والاتصالات التكنولوجية . بحث الجامعي كلية علوم النفس، جامعة مولانا مالك ابراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. المشرفة: د. ريتنو مانجستوتي، ماجستير

عصر تطور المعلومات والاتصالات التكنولوجية أصبح وجود الشبكة الدولية شرطاً أساسياً للإنسان. اعتمدت مجالات الحياة على الشبكة الدولية لدعم العمل لتكون أكثر الفعال والكفاءة. أكثر الفوائد التي إستخدمتها الشبكة الدولية، ولكن الواقع يمكن أن يؤدي وجود الشبكة الدولية في عالم العمل إلى سلوك استخدام الشبكة الدولية غير المرتبط بالعمل. تتمثل إحدى طرق الحد من سلوك استخدام الشبكة الدولية غير المرتبط بالعمل بتكوين مناخ التنظيم الإيجابي لأنه يمكن أن يؤثر على السلوك الذي يجلبه الموظفون.

يهدف هذا البحث إلى تحديد العلاقة بين مناخ التنظيم وسلوك استخدام الشبكة الدولية غير المرتبط بالعمل في المعلمين والموظفين في المدرسة الثانوية المهنية الحكومية 1 لوماجانغ. عدد الموضوعات البحثية هي مجموع السكان الذي يبلغ عدد 138 شخصاً. هناك مقياسان مستخدمان في هذا البحث، وهما مقياس مناخ التنظيم ومقياس سلوك استخدام الشبكة الدولية غير المرتبط بالعمل، بناءً على تحليل البيانات، تم الحصول على عدد ترددات الموضوعات لكل متغير. بالنسبة لمتغيرات مناخ التنظيم، هناك 24 شخصاً (17.39%) يشعرون أن مناخ التنظيم الإيجابي. بينما كان الأشخاص الذين كانوا في الفئة المحايدة من مناخ التنظيم 95 شخصاً (68.84%) و 19 شخصاً (13.77%) كانوا في الفئة السلبية. يشتمل متغير سلوك استخدام الشبكة الدولية غير المرتبط بالعمل على 29 شخصاً (21.01%) في الفئة العليا، و 76 شخصاً (55.08%) في الفئة المتوسطة و 33 شخصاً الباقون (23.91%) في الفئة المنخفضة. أظهرت نتائج وجود العلاقة السلبية بين مناخ التنظيم وسلوك استخدام الشبكة الدولية غير المرتبط بالعمل ( $r = -0.260$ ) و ( $p = 0.002$ ) كما يتضح من نتائج حساب بلحظة المنتج. هذا يبرهن أن ارتفاع مناخ التنظيم، انخفض سلوك استخدام الشبكة الدولية غير المرتبط بالعمل الذي يتم رفعه.

يرجع سبب السعي على مناخ التنظيم في المدرسة الثانوية المهنية الحكومية 1 لوماجانغ إلى انخفاض أبعاد النظام المفتوح ، مما يؤثر على ظهور سلوك استخدام الشبكة الدولية غير المرتبط بالعمل. أظهرت نتائج تحليل المعطيات أن وسلوك استخدام الشبكة الدولية غير المرتبط بالعمل يتم في الغالب عن طريق ممارسة الجنس الأنثوي بمتوسط 55.11 والرجال 54.68. يمكن رؤية سلوك استخدام الشبكة الدولية غير المرتبط بالعمل من أجيال مختلفة، حيث تم الحصول على بيانات تفيد بأن الجيل الألفي لديه أعلى نسبة مئوية تبلغ 49 %، والجيل الآخر 26 %، ومواليد 25%. وسلوك استخدام الشبكة الدولية غير المرتبط بالعمل من حيث الاختلافات المهنية، يظهر أن 51 % مملوكة للموظفين و 49 % مملوكة للمعلمين.

الكلمات المفتاحية: مناخ التنظيم، وسلوك استخدام الشبكة الدولية غير المرتبط بالعمل.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Terdapat tiga generasi yang menduduki dunia kerja saat ini yaitu *Baby boomers* (yang lahir pada tahun 1945-1964), Generasi X (1966-1980), dan Generasi Y (1981-2000) (Özçelik, 2015). Meskipun saat ini generasi X yang mendominasi dunia kerja, namun di masa mendatang generasi Y yang akan mendominasi pasar tenaga kerja. Shaw & Faihurst (2008) menyebutkan bahwa generasi Y juga dikenal dengan sebutan generasi *millennial* atau pun generasi *net*, dimana generasi ini lahir pada era perkembangan teknologi. Oleh sebab itu generasi ini sangat paham dan akrab dengan teknologi (Özçelik, 2015).

Indonesia saat ini sedang menapaki era industri 4.0, dimana pada era ini ditandai dengan serba digitalisasi. Beberapa ahli juga mengemukakan opininya terkait perkembangan dunia *Information Communication and Technologies* (ICT) yang telah menyumbangkan dampak terhadap perubahan yang disebut oleh Castell sebagai *knowledge economy* dan *network societies* (Castell 1999, 1997, 1998, Reich 1991) (dalam Subiakto, 2013). Teknologi informasi dan komunikasi membuat dunia tanpa batas (*borderless*) dan menyebabkan perubahan perilaku dan pola hidup masyarakat secara global. Untuk itu sudah saatnya mempersiapkan generasi *millennial* menjadi angkatan kerja yang kompetitif dan produktif di sepanjang era revolusi industri 4.0 itu.

Perkembangan ICT telah melahirkan berbagai fasilitas yang dapat memanjakan kita sebagai penggunaannya. Tidak hanya segi kualitas saja namun

teknologi saat ini juga di kemas semenarik mungkin. Kemajuan teknologi khususnya dibidang telekomunikasi, multimedia, dan teknologi informasi pada akhirnya dapat mengubah tatanan organissi dan hubungan sosial kemasyarakatan (Dikdik, Arief, dan Elisatris, 2005). Internet atau *interconnection-networking* merupakan salah satu bagian dari kemajuan ICT yang dapat mempermudah proses interaksi, tanpa harus bertatap muka langsung.

Berdasarkan hasil riset Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) yang menyatakan bahwa pengguna internet di tahun 2017 sebanyak 143,26 juta (54,68%) dari 262 juta masyarakat Indonesia telah menggunakan akses internet (Survei APJIII; 2018). Pemanfaatan internet saat ini sudah lebih dari sekadar alat berkomunikasi tetapi juga dimanfaatkan untuk hal lain seperti pemesanan transportasi, pembelian barang, hingga berbisnis dan berkarya. Diketahui pula dalam survei ini, sekitar 43.89% pengguna internet Indonesia rata-rata mengakses internet paling tidak 1 jam hingga 3 jam per hari. Sekitar 29.63% masyarakat Indonesia mengakses internet selama 4 jam hingga 7 jam per hari. Sekitar 26.48% pengguna mengakses internet selama lebih dari 7 jam per hari.

Akses internet di dunia kerja saat ini menjadi suatu hal yang biasa karena dimanfaatkan untuk efektifitas dan efisiensi kerja. Dengan adanya fasilitas tersebut mengakibatkan adanya kecenderungan penggunaan internet untuk tujuan hiburan atau yang tidak berkaitan dengan pekerjaan juga akan semakin meningkat (Blanchard & henle, 2008). *Cyberloafing* atau *cyberslacking* merupakan salah satu perilaku menyimpang di tempat kerja dengan memanfaatkan status karyawannya untuk menjelajahi situs-situs yang tidak berkaitan dengan pekerjaan



demi kepentingan pribadi, dan untuk memeriksa (termasuk menerima maupun mengirim) pesan elektronik pribadi selama jam kerja yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan tersebut (Lim, 2002).

*Cyberloafing* adalah perilaku individu yang menggunakan jaringan internet instansinya selama jam kerja, untuk kepentingan pribadi dan aktivitas internet lain yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan (Robbins & Judge, 2008). Greenfield & Davis (2002) (dalam Ardilasari & Firmanto, 2017) menyebutkan beberapa contoh perilaku *cyberloafing* karyawan adalah situs *online shopping*, *searching* situs-situs hiburan, terlibat dalam jejaring media sosial, mengirim dan menerima pesan elektronik (*E-mail*) pribadi, serta mengunduh berkas (*file*) yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Menurut beberapa penelitian *cyberloafing* dianggap sebagai suatu perilaku kerja yang bersifat *counterproductive* (Lim, 2002). Oleh karena itu, bukan hal yang mengherankan lagi apabila aktivitas *cyberloafing* mengarah pada penurunan produktivitas bagi suatu organisasi (Blanchard & Henle, 2008).

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

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

Penelitian yang dilakukan di Indonesia menunjukkan, rata-rata karyawan menghabiskan waktu hingga satu jam per hari untuk mengakses internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Adapun aktivitas yang dilakukan yaitu *browsing*, *facebook*, atau Kaskus. Hal ini membuktikan bahwa dalam jangka waktu satu bulan, seorang karyawan bisa mengkorupsi waktu kerjanya hingga 20 jam lebih (1 jam x 20 hari kerja), atau sama dengan 2,5 hari kerja penuh (Antariksa, 2012 di akses 15 Oktober 2018 )

Dikutip dari *BBC News* Indonesia mengenai fenomena yang terjadi pada PNS diberbagai instansi di wilayah Indonesia yang cenderung mengutamakan bermain *facebook* dari pada mengerjakan tugas kerja. enurut Azwar selaku Kabag Humas Setdakab Banjar, Pemerintah Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan menerapkan pembatasan waktu mengakses situs jejaring sosial media seperti *facebook* selama jam kerja yaitu dari pukul 08.00 sampai 13.00 WITA, terhitung tanggal 4 Februari 2010. Selama rentang waktu tersebut situs jejaring sosial tidak bisa di akses karena sengaja di blokir (*BBC News*, 2010 di akses 19 September 2018)

Beberapa penelitian telah dilakukan dalam lingkup pegawai dinas, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Ardilasari & Firmanto (2017) yang menunjukkan hubungan negatif yang signifikan antara variabel *self-control*

dengan perilaku *cyberloafing* pada pegawai Negeri sipil pada pegawai dinas di kota Malang.

*Cyberloafing* yang tidak terkontrol dapat memberikan dampak negatif seperti penurunan produktifitas, membuang waktu dan biaya, bahkan dapat menimbulkan kecanduan internet. Penyalahgunaan internet merupakan salah satu masalah yang akan dihadapi perusahaan yang menyediakan fasilitas akses internet bagi karyawannya (Johnson & Ugray, 2007). Hal tersebut tentu menjadikan karyawan melalaikan pekerjaannya.

Akan tetapi tidak selamanya perilaku *cyberloafing* dapat dikatakan sebagai perilaku *counterproductive*. Dalam beberapa hal *cyberloafing* dapat juga dianggap sebagai perilaku yang konstruktif. Menurut Belanger & Van Slyke (dalam Nisaurrahmadani, 2012) apabila instansi memberikan sejumlah waktu bagi para karyawannya untuk menggunakan komputer dengan tujuan hal-hal pribadi dalam situasi yang tepat, maka hal ini dapat mengarah pada proses pembelajaran yang mungkin akan memberikan manfaat bagi organisasi.

Ozler & Polat (2012) menyebutkan tiga faktor yang menyebabkan munculnya perilaku *cyberloafing*. Faktor pertama yaitu faktor situasional. Perilaku *cyberloafing* biasanya akan terjadi jika individu memiliki akses internet di tempatnya bekerja, hal inilah yang memediasi munculnya perilaku tersebut (Weatherbee, 2010). Kedekatan jarak dengan atasan, merupakan salah satu faktor situasional. Secara tidak langsung situasi ini akan mempengaruhi *cyberloafing*.

Faktor kedua adalah faktor individual seperti persepsi dan sikap karyawan terhadap adanya internet, kebiasaan (*habbits*), faktor demografis, dan sifat (*traits*)

personal karyawan. Jika ditinjau dari sifat karyawan, maka sifat seperti kesepian (*loneliness*), harga diri perasaan malu (*shyness*), isolasi (*isolation*), kontrol diri (*self-control*), dan *locus of control* dapat mempengaruhi bentuk dari penggunaan internet karyawan (Ozler & Polat, 2012). Penelitian mengenai perilaku *cyberloafing* diantaranya menemukan beberapa fakta bahwa perilaku *cyberloafing* berhubungan positif dengan *loneliness* pada karyawan, artinya semakin tinggi *loneliness* yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi pula perilaku *cyberloafing* yang dilakukan (Budiana, 2018)

Faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku *cyberloafing* adalah faktor organisasi yaitu faktor-faktor yang bersumber dari tempat bekerja. Faktor ini seperti ada atau tidaknya peraturan instansi tentang penggunaan internet, konsekuensi tertentu dari instansi apabila terjadi *cyberloafing*, dukungan manajerial, norma sosial dalam instansi, dan karakteristik pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini bergantung pada persepsi karyawan mengenai kontrol instansi terhadap perilaku para karyawan, termasuk hubungannya dengan ada atau tidaknya sanksi organisasi (Ozler & Polat, 2012). Penelitian yang berjudul Hubungan *Job Demand* dengan *Cyberloafing* pada Guru di Pucca Learning Center Medan oleh Putri & Zahreni (2016). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang kuat antara *cyberloafing* dengan *job demand* pada guru di *Pucca Learning Center* Medan.

Lingkungan kerja masing-masing instansi memiliki karakteristik yang berbeda-beda sehingga hal inilah yang membedakan satu instansi dengan instansi lainnya. Lingkungan kerja ini akan menentukan bagaimana suasana kerja dan



perilaku kerja karyawan di dalamnya. Apabila lingkungan kerja menyenangkan maka karyawan akan lebih memiliki sikap yang positif dan dapat memberikan energi atau dorongan untuk bekerja lebih tekun dan lebih baik lagi. Namun sebaliknya jika lingkungan kerja tidak menyenangkan akan berakibat pada kecenderungan karyawan untuk meninggalkan lingkungan tersebut. Litwin & Stringer (1986) menyebut lingkungan kerja ini dengan istilah iklim organisasi (Ardilasari & Firmanto, 2017).

Iklim organisasi merupakan salah satu aspek yang berpengaruh terhadap pekerja dalam menyelesaikan tugas, mencakup seluruh lingkungan pekerjaan, hubungan dengan teman kerja dan atasan dalam organisasi, iklim organisasi pada dasarnya akan mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, menantang, dan memunculkan motivasi kerja. Iklim organisasi dan karakteristik pekerjaan yang kondusif akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan tentu akan meningkatkan kepuasan kerjanya (Firmansyah & Santy, 2016).

Iklim organisasi dapat menentukan sejauh mana individu merasa betah menjadi bagian atau anggota dari suatu organisasi dan dapat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya produktivitas dan kualitas hasil kerja (Astri, 2014). Hasil dari penelitian lain menemukan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan dengan perilaku positif seperti perilaku inovatif, *organizational citizenship behavior*, dan juga perilaku negatif seperti *counterproductive work behavior* (Bellou & Andronikidis, 2009; Scheuer, 2010; Farooqui, 2012; Fagbohunge *et al.*, 2012; Al-Saudi, 2012; Wolf *et al.*, 2012). Penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, Peran Ganda, dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku

*Cyberloafing* Karyawan oleh Ria Benedita (2018) diperoleh hasil bahwa ada pengaruh secara signifikan beban kerja, peran ganda, dan lingkungan kerja terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan. Oleh sebab itu menjaga kondusifnya iklim organisasi sangat dianjurkan. Mengingat iklim organisasi menjadi salah satu dasar bagi individu untuk membentuk perilakunya dalam organisasinya. Iklim organisasi yang baik dicirikan dengan terdapatnya sikap keterbukaan, tanggungjawab dan penuh kepercayaan pada anggotanya.

Tidak hanya terjadi pada karyawan-karyawan yang bekerja di perusahaan atau instansi, kegiatan penggunaan internet untuk keperluan pribadi pada saat jam kerja juga terjadi di lingkup akademis. Sebuah penelitian di Inggris menunjukkan bahwa 73,8% dari 320 guru yang menjadi subjek penelitian menggunakan internet untuk keperluan yang tidak ada hubungannya dengan kegiatan belajar mengajar (Page, 2015). Pada institusi pendidikan *cyberloafing* yang dilakukan oleh pendidik dan tenaga pendidik tidak hanya berpotensi merugikan institusi tetapi juga bisa merugikan para anak didik. Perilaku *cyberloafing* pada pendidik cukup serius karena dapat menurunkan produktivitas dalam hal pembelajaran anak didik (Page, 2015).

Sebuah penelitian di Universitas Negeri di Spanyol menunjukkan hubungan negatif antara aktivitas *cyberloafing* dengan kepuasan mahasiswa terhadap layanan pengajaran oleh dosen (Zoghbi, 2012). Hal ini disebabkan karena dosen kurang memanfaatkan waktu mengajar dengan baik karena melakukan *cyberloafing*. Aktivitas *cyberloafing* yang dilakukan dosen di dalam kelas, dapat

membentuk perpsepsi buruk mahasiswa terhadap dosen tersebut serta dapat menurunkan produktivitas dosen.

SMK Negeri 1 Lumajang merupakan sekolah kejuruan yang menyediakan fasilitas akses internet *unlimited* untuk para pendidik dan tenaga pendidik guna meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja. Selain dapat menunjang kinerja, internet juga menyediakan akses pada para pendidik dan tenaga pendidik ke taman bermain terbesar di dunia. Harapan instansi dengan meningkatkan kuantitas dan kualitas infrastruktur yang ada dapat digunakan seefisien mungkin oleh para pendidik dan tenaga pendidik.

*“Aktifitas pekerjaan di dalam sekolah sudah terkomputerisasi dan semua sudah terkoneksi dengan internet, di sekolah juga sudah ada Wi-Fi jadi pekerjaan dapat terselesaikan dengan efisien, mengirim e-mail serta dapat mengetahui informasi dari Dinas atau sekolah lain dengan cepat dan mudah” (Tenaga Pendidik, 11 Oktober 2018).*

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa adanya akses internet memberikan sumbangsih yang cukup besar dalam rangka memperlancar pekerjaan. Hal ini tergambar jelas dari pernyataan narasumber mengenai manfaat internet yang dapat digunakan untuk mengirim *e-mail*, pembaharuan informasi, dan pekerjaan dapat terselesaikan secara efisien.

Akan tetapi disisi lain ternyata internet juga dimanfaatkan untuk hal lain diluar pekerjaan, seperti kutipan wawancara berikut ini

*“Adanya akses internet juga bisa buat hiburan saat kerja kita biasanya dengarin musik di You-tube biar suasana gak sepi dan kalau lagi bosan atau lelah dengan rutinitas pekerjaan, saya juga mengalihkannya lewat hiburan di internet.” (Tenaga Pendidik, 11 Oktober 2018).*

Dalam wawancara tersebut dapat diketahui bahwa karyawan melakukan perilaku *cyberloafing*. Tujuan mereka melakukan aktifitas ini sebagai media

*coping stress* mengingat internet juga menyuguhkan situs-situs hiburan seperti *YouTube*.

Di lain sisi internet juga memberikan dampak negatif bagi para penggunanya. seperti pernyataan yang di lontarkan salah satu narasumber, berikut ini:

*“Kadang gara-gara internet kita jadi terbawa suasana santai sampai merasa malas buat cepet-cepet ngerjain tugas, alhasil tugas dikumpulin mepet deadline. Kalau sudah begitu biasanya ada saja kekurangan dari tugas yang nyelip gak dikerjakan.” (Tenaga Pendidik, 11 Oktober 2018).*

Dari wawancara tersebut tergambar bahwa internet juga memberikan efek negatif bagi para tenaga pendidik. Adanya kebebasan akses internet menjadikan tenaga pendidik malas dan menunda-nunda penyelesaian pekerjaan sehingga cukup sering pekerjaan dikumpulkan mendekati *deadline*. Hal ini berimbas pada pengerjaan yang tidak optimal karena dikerjakan tergesa-gesa.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan salah satu pendidik mengenai keberadaan internet di lingkungan sekolah.

*“Kami memanfaatkan akses internet untuk mendukung sistem pembelajaran kepada siswa. Seperti cari materi, contoh soal, cari info-info yang berhubungan dengan pelajaran. Tapi yang jadi masalah jika kita terbuai dengan kemudahan pencarian informas, tidak di sarig dan diteliti info yang didapat di internet bisa-bisa salah memberikan materi” (Pendidik, 25 Februari 2019).*

Dari wawancara tersebut diketahui pabila guru secara sembarangan mengakses sumber informasi dari internet tanpa dicermati sebelumnya, bisa menyebabkan penurunan kualitas pembelajaran karena nantinya siswa akan memperoleh informasi yang tidak valid.

Peneliti juga melakukan wawancara singkat kepada salah satu siswa mengenai perilaku *cyberloafing* yang dilakukan oleh guru atau staf.



*“Pernah sesekali ada guru yang membuka hp ketika di dalam kelas, kadang beliau mencari informasi dari internet, kadang sambil nunggu kita ngerjain soal juga bermain hp gurunya. Tapi ya sebentar-sebentar gitu main hp-nya, meskipun begitu seharusnya hal seperti itu tidak dilakukan kan kesannya tidak sopan, padahal kita muridnya dilarang main hp saat jam pelajaran.”*  
(Siswa, 18 Februari 2019)

Pernyataan diatas mendukung bahwa perilaku *cyberloafing* dapat mengganggu kenyamanan individu lain dalam lingkungan *cyberloafer*. Meskipun hal itu dilakukan dalam jangka waktu yang sebentar tetapi tetap saja perilaku tersebut kurang etis bagi siswa.

Dari pemaparan hasil wawancara tersebut, fakta dilapangan menunjukkan adanya akses internet di wilayah sekolah tidak hanya untuk hal yang berkaitan dengan pekerjaan akan tetapi juga dimanfaatkan untuk kepentingan pribadi seperti *Whatsaap*, *Browsing*, membuka sosial media, *YouTube* dan lain sebagainya saat jam kerja berlangsung. Aktivitas *cyberloafing* yang tergolong tinggi dapat merugikan pelakunya maupun pihak lain yang bersangkutan. Seperti kehilangan reputasi, penurunan produktivitas kerja, prokrastinasi kerja, kecanduan internet, kerugian materi, penurunan kecepatan jaringan internet, masalah keamanan sistem informasi, paparan virus, dan peretas (Ozler & Polat, 2012). Mengingat hal tersebut tentu perilaku *cyberloafing* baiknya turut menjadi perhatian khusus bagi pihak sekolah.

Dari hasil pengamatan di SMK Negeri 1 Lumajang mengenai kondisi iklim organisasi, terlihat bahwa keadaan hubungan interpersonal dan komunikasi antar rekan kerja maupun dengan atasan terjalin cukup baik. Akan tetapi terdapat beberapa keluhan dari pendidik dan tenaga pendidik mengenai pimpinan yang menuntut kerja keras yang tinggi. Pendidik dan tenaga pendidik kurang diberi



kebebasan dalam bekerja. Kondisi tersebut tidak dapat dibiarkan karena dapat mengganggu kinerja serta memunculkan persepsi negatif karyawan terhadap organisasinya.

Dari pemaparan yang sudah dijelaskan menunjukkan bahwa *cyberloafing* dan Iklim organisasi merupakan suatu permasalahan yang menarik untuk dikaji lebih mendalam melalui tinjauan psikologi. Maka dari itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui terdapatnya hubungan iklim organisasi dengan perilaku *cyberloafing* pada pendidik dan tenaga pendidik di SMK Negeri 1 Lumajang.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang dijadikan fokus penelitian adalah

1. Bagaimana tingkat iklim organisasi pada pendidik dan tenaga pendidik di SMK Negeri 1 Lumajang?
2. Bagaimana tingkat *cyberloafing* pada pendidik dan tenaga pendidik di SMK Negeri 1 Lumajang?
3. Apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan *cyberloafing* pada pendidik dan tenaga pendidik di SMK Negeri 1 Lumajang?

### **C. Tujuan**

Berdasarkan rumusan masalah sebagaimana terurai diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui tingkat iklim organisasi pada pendidik dan tenaga pendidik di SMK Negerii 1 Lumajang.

2. Untuk mengetahui tingkat perilaku *cyberloafing* pada pendidik dan tenaga pendidik di SMK Negeri 1 Lumajang.
3. Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku *cyberloafing* pada pendidik dan tenaga pendidik di SMK Negeri 1 Lumajang.

#### **D. Manfaat**

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan studi literature mengenai hubungan antara iklim organisasi perilaku *cyberloafing*. Penelitian ini juga bermanfaat untuk dijadikan sebagai perbandingan bagi peneliti-peneliti selanjutnya terutama yang berkaitan dengan perilaku *cyberloafing* dan hubungannya dengan iklim organisasi.

2. Manfaat praktis

Melalui hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada instansi terkait, mengenai kondisi iklim organisasi dan data perilaku *cyberloafing*, serta mengetahui kontribusi iklim organisasi terhadap perilaku *cyberloafing* pendidik dan tenaga pendidik di sekolah.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Iklim Organisasi**

##### **1. Definisi Iklim Organisasi**

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

Karyawan akan mempersepsikan suasana kerja yang secara terus menerus dapat berpengaruh terhadap perilaku mereka dalam menghadapi situasi kerja. Menurut Davis & Newstrom (2004) iklim organisasi adalah lingkungan dimana karyawan dalam suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka, seperti udara di ruangan, yang dapat mengitari dan mempengaruhi segala hal yang terjadi dalam suatu organisasi (Rahmawati & Anggun, 2017).

Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi, baik secara individu maupun kelompok dan mereka tetap berhubungan dengan organisasi

mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan organisasi dan bagaimana kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi (Wirawan, 2007). Iklim organisasi dapat berfungsi sebagai indikator dari terpenuhi atau tidak harapan-harapan para karyawan dalam organisasi tersebut (Yuliana, 2007).

Iklim organisasi menurut Ashkanasy *et al.*, (2000) mendefinisikannya sebagai persepsi individu terhadap pola-pola yang diterima dari pengalaman serta perilaku spesifik individu dalam suatu organisasi. Litwin & Stringer (1968) mendefinisikan iklim organisasi sebagai kumpulan dari properti terukur dari lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung dirasakan oleh karyawan yang bekerja di dalam organisasi tersebut, yang dapat mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka (Susanty, 2013). Brahmana & Sofyandi (2007) berpendapat bahwa iklim organisasi akan menentekukan individu apakah bisa atau tidak melaksanakan tugas dan bertanggungjawab sesuai dengan prosedur (Prihatsanti & Kartika, 2010)

Petterson da White (2004) menyatakan bahwa iklim organisasi sebagai suatu pola umum dalam institusi dan persepsi serta sikap karyawannya terhadap institusi. Iklim organisasi adalah perasaan seluruh anggota institusi tentang bagaimana anggota merasakan peran mereka dalam institusi dan apa yang dirasakan anggota tentang institusinya. Iklim organisasi yang baik, akan tercipta apabila semua anggota memiliki persepsi positif pada organisasinya.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan suatu pola umum dan bentuk persepsi anggota organisasi

terhadap organisasinya serta tentang bagaimana anggota merasakan peran mereka dan apa yang dirasakannya dalam organisasinya sehingga mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi.

## 2. Dimensi Iklim Organisasi

Menurut Petterson *et al.*, (2004) mengemukakan beberapa dimensi dari iklim organisasi sebagai berikut

### a. *Human Relation Model*

Berfokus pada aspek internal dan fleksibilitas dalam kaitannya dengan lingkungan. Kuadran ini menekankan pada kesejahteraan, kepercayaan dan kohesi pertumbuhan dan pencapaian melalui sarana seperti pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Koordinasi dan kontrol yang dicapai melalui pemberdayaan dan partisipasi, dan hubungan interpersonal yang mendukung, kooperatif, dan kepercayaan. Adapun dimensi yang termasuk dalam kuadran ini adalah

- 1) *Employee welfare*, menjelaskan sejauh mana nilai-nilai organisasi dan kepeduliannya terhadap karyawan.
- 2) *Autonomy*, menjelaskan pekerjaan yang dirancang dengan cara karyawan diberikan lingkup kerja yang luas untuk pekerjaannya.
- 3) *Participation*, menjelaskan bahwa karyawan memiliki pengaruh yang besar atas pengambilan keputusan.
- 4) *Communication*, kebebasan dalam berbagai informasi dalam organisasi.
- 5) *Emphasis on training*, menjelaskan adanya perhatian dengan mengembangkan ketrampilan karyawan melalui pelatihan.



- 6) *Integration*, saling percaya dan bekerjasama antar divisi.
- 7) *Supervisory support*, sejauh mana atasan memberikan dukungan dan pengertian terhadap bawahannya.

**b. *Internal Process***

Berfokus pada sisi internal. Formalisasi dan kontrol internal terhadap sistem dan kaitannya dengan sumber dan penggunaan secara efisien (Patterson *et. al.*, 2005). Dimensi iklim yang termasuk dalam kuadran ini adalah

- 1) *Formalization*, perhatian dengan aturan dan prosedur formal.
- 2) *Tradition*, sejauh mana tradisi didirikan untuk menghargai hal-hal yang dilakukan.

**c. *Open System***

Berfokus pada aspek eksternal, yang menekankan pada interaksi dan adaptasi organisasi terhadap lingkungannya. Indikator yang cenderung mencerminkan orientasi ini adalah

- a. *Flexibility*, orientasi ke arah perubahan
- b. *Innovation*, tingkat dorongan untuk ide-ide baru dan pendekatan inovatif.
- c. *Outward focus*, sejauh mana respon organisasi terhadap kebutuhan siswa.
- d. *Reflexivity*, perhatian dengan meninjau dan merenungkan tujuan, strategi, proses kerja, dan lingkungan yang lebih luas.

**d. *Rational Goal Values***

Berfokus pada aspek eksternal yang menekankan pada produktifitas dan pencapaian tujuan. Indikator yang mencerminkan dimensi ini adalah

- 1) *Clarity of organizational goals*, mendefinisikan secara jelas apa tujuan organisasi.
- 2) *Effort*, bagaimana kerja keras karyawan dalam organisasi untuk mencapai tujuan.
- 3) *Efficiency*, menempatkan kepentingan pada efisiensi dan produktivitas di tempat kerja.
- 4) *Quality*, menekankan pada prosedur mutu.
- 5) *Pressure to produce*, sejauh mana penekanan terhadap karyawan dalam mencapai target.
- 6) *Performance feedback*, mengukur umpan balik dari kinerja pekerjaan.

Menurut Litwin dan Stranger (1968) mengemukakan beberapa dimensi dari iklim organisasi sebagai berikut (dalam Holloway, 2012)

**a. Struktur (*Structure*)**

Berhubungan dengan perasaan yang dirasakan oleh karyawan mengenai peraturan dan prosedur yang ada di perusahaan serta formalitas atmosfer. Karyawan yang merasakan informal atmosfer yang berupa adanya keluwesan peraturan, maka iklim yang positif akan dirasakan.

**b. Tanggung jawab (*Responsibility*)**

Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi tuan untuk dirinya sendiri, dan tidak perlu untuk mengecek ulang semua keputusan yang telah ditetapkan sendiri, dan mengetahui dengan baik mengenai tugas dan kewajiban pribadi. Adanya tanggung jawab membentuk iklim organisasi yang positif.

**c. Identitas (*Identity*)**

Perasaan memiliki (*sense of belonging*) terhadap organisasi dan diterima dalam kelompok. Individu yang memiliki perasaan ini akan merasakan iklim organisasi yang positif.

**d. Hadiah (*Reward*)**

Adanya reward dapat menunjukkan perasaan bahwa karyawan dihargai atas pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik, menekankan pada penghargaan yang positif dibandingkan dengan pemberian hukuman, dan keadilan yang diterima karyawan atas kebijakan promosi dan gaji akan membuat karyawan merasakan iklim organisasi yang positif.

**e. Kehangatan (*Warmth*)**

Suasana interaksi antar anggota. Adanya kehangatan hubungan antar rekan kerja maupun dengan atasan, lingkungan yang mengandung atmosfer informal dan bersahabat, membuat individu merasakan iklim organisasi yang menyenangkan.

**f. Konflik (*Conflict*)**

Suasana yang terjadi dalam organisasi ketika muncul permasalahan. Karyawan merasakan bahwa atasan atau manajer dan karyawan lain mau menampung masukan atau opini, terbuka dalam mencari solusi terhadap permasalahan dan menunjukkan konflik minimal yang mengindikasikan iklim yang positif.

Untuk memperoleh gambaran iklim organisasi secara komprehensif, maka peneliti menggunakan dimensi iklim organisasi milik Patterson *et al.*, (2004).

Skala iklim organisasi milik Patterson *et al* dapat diterapkan di sektor pendidikan, perbankan, dan telekomunikasi. Serta dapat menggambarkan perkembangan ukuran teoritis yang dirancang untuk dapat diterapkan di berbagai tempat kerja dan jabatan karyawan (Patterson *et al.*, 2004). Quinn & Rohrbaugh (1983) menyatakan bahwa suatu organisasi dapat dikatakan efektif saat mampu dikelola berdasarkan dua dimensi dasar yaitu *flexibility vs control* dan *internal vs external orientation*. Kombinasi kedua domain besar tersebut membentuk dimensi *human relation model*, *rational goal values*, *internal process*, dan *open system* (Patterson *et al.*, 2004).

### 3. Jenis-Jenis Iklim Organisasi

Wayne K. Hoy dan Cecil G. Miskel menjelaskan bahwa ada dua macam bentuk dari iklim organisasi yaitu (Rajali, 2011)

#### 1. Iklim Terbuka

Cir-ciri dari iklim terbuka yaitu terdapat semangat kerja yang tinggi, dorongan pimpinan untuk memotivasi karyawannya agar berprestasi sangat besar, terbuka dalam komunikasi, produktifitas yang tinggi, rendahnya perasaan terpaksa untuk bekerja.

#### a. Iklim Tertutup

Iklim tertutup ditandai dengan rendahnya tingkat semangat kerja, kurangnya motivasi dan dukungan dari atasan kepada karyawannya, banyak karyawan yang melakukan bolos kerja, perasaan terpaksa untuk bekerja juga tinggi.

Berdasarkan penjabaran diatas dapat diketahui bahwa lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi dua yaitu iklim organisasi yaitu iklim kerja yang

terbuka maupun tertutup. Iklim organisasi terbuka digambarkan dengan semangat kerja yang tinggi, dan sebaliknya. Namun idealnya lingkungan kerja dimana para karyawan berinteraksi baik dengan atasan, rekan kerja, maupun dengan berbagai jenis tugas, harus dijalankan dengan situasi yang dapat membuat para karyawan merasa nyaman untuk menjalani setiap alur pekerjaannya.

#### **4. Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi**

Faktor-faktor yang membentuk iklim organisasi menurut Moekijat (1990) dalam (Yuliana, 2007) yaitu

##### **1) Struktur Organisasi**

Formalitas dalam pembagian tugas, pengelompokan tugas dan pengkoordinasian tugas pekerjaan akan berpengaruh terhadap iklim di organisasi.

##### **2) Metode Pengarahan dan Pengawasan Karyawan**

Metode yang digunakan oleh para atasan untuk mengarahkan dan mengawasi para bawahannya merupakan faktor utama untuk menentukan iklim organisasi yang menjadi tanggung jawab mereka. Metode tersebut disesuaikan dengan kemajuan jaman, situasi kelompok kerja dan jenis pekerjaannya. Jika metode yang diterapkan sesuai, maka akan tercipta iklim organisasi yang positif.

##### **3) Hakikat Hubungan Antar Individu dan Kelompok**

Iklim organisasi yang menyenangkan dapat terbentuk apabila kepemimpinan kelompok kerja berkualitas dan dengan pendekatan yang situasional, peranan



anggota kelompok yang jelas dan terstruktur, hubungan antar individu yang hangat, dan adanya perubahan yang progresif dalam kelompok.

#### **4) Pengaruh Timbal Balik Antara Atasan dan Bawahan**

Jika terdapat timbal balik yang saling menguntungkan antara atasan dengan bawahannya maka dapat terbentuk iklim organisasi yang positif.

#### **5) Hakikat Pekerjaan**

Kedudukan, makna, dan susunan pekerjaan dapat menentukan hakikat hubungan di antara individu-individu dalam pekerjaannya sehingga dapat menentukan iklim organisasi

#### **6) Luas Organisasi**

Luasnya organisasi dapat mempengaruhi iklim organisasi karena dalam organisasi yang besar misalnya, pengawasan dari atasan komunikasi menjadi kurang efektif.

#### **7) Mutu Lingkungan Fisik**

Iklim kerja yang positif dapat tercipta apabila mutu lingkungan fisik yang mengandung kesehatan dan keselamatan kerja yang tinggi.

Klob *et al* (1984) dikutip dari (Yuliana, 2007) berpendapat jika terdapat dua faktor utama yang membentuk iklim organisasi yang membentuk iklim organisasi yaitu

#### **1) Gaya Kepemimpinan Atasan**

Gaya kepemimpinan atasan yang mendukung pekerjaan bawahannya dan lebih demokratis dalam mengambil keputusan akan mempengaruhi pekerjaan

karyawan ke arah yang lebih baik dan menunjukkan iklim organisasi yang positif atau menyenangkan karyawannya.

## **2) Struktur organisasi**

Iklim organisasi yang positif tercipta apabila organisasi tersebut memiliki struktur yang jelas.

Steers (1985) dikutip dari (Yuliana, 2007) juga menjelaskan bahwa faktor-faktor penentu iklim organisasi sebagai berikut

### **1) Struktur Organisasi**

Tingkat penstruktuan, besar kecilnya organisasi, dan pembagian tugas karyawan dalam organisasi pada tingkatan tertentu dapat mempengaruhi kondisi iklim organisasi.

### **2) Teknologi Kerja**

Sifat teknologi yang dinamis akan mengarah pada komunikasi yang lebih terbuka, mendukung terciptanya kepercayaan, kreativitas, dan penerimaan tanggung jawab pribadi dalam penyelesaian tugas akan menciptakan iklim organisasi yang menyenangkan bagi karyawannya. Sebaliknya jika sifat teknologi cenderung monoton akan menciptakan iklim yang berorientasi pada peraturan yang kaku, dengan tingkat kepercayaan dan kreativitas rendah.

### **3) Lingkungan Luar Organisasi**

Peristiwa eksternal atau faktor dari luar organisasi yang secara khusus berkaitan dengan karyawan, dapat berpengaruh terhadap iklim suatu organisasi.

#### 4) Kebijakan dan Praktek Manajemen

Fleksibilitas kebijakan dan praktek manajemen akan menciptakan iklim organisasi yang positif.

Berdasarkan dari pemaparan teori diatas, faktor-faktor yang membentuk iklim organisasi yaitu strktur organisasi, kebijakan dan praktek manajemenn, hubungan antara individu, hakikat pekerjaan, dan teknologi kerja.

### B. Perilaku *Cyberloafing*

#### 1. Definisi Perilaku *Cyberloafing*

Seperti disebutkan diatas, dalam beberapa dekade terakhir teknologi informasi dan komunikasi mengalami perkembangan yang sangat pesat. Pada era informasi ini internet yang paling banyak mengalami perubahan signifikan, yang mana internet telah menjadi bagian dari kehidupan manusia baik untuk diri sendiri maupun untuk kegiatan bisnis karena manfaatnya yang sangat luar biasah (Ozler & Polat, 2012).

Penggunaan internet di tempat kerja memberikan dampak positif dan juga negatif bagi produktivitas para karyawannya. Salah satu dampak yang dihasilkan dari adanya internet ditempat kerja adalah perilaku *cyberloafing*. Ada beberapa istilah lain yang menggambarkan penggunaan internet yang tidak produktif di tempat kerja. Beberapa istilah tersebut antara lain *cyberslouching* (Urbaczewski & Jessup, 2002), *junk computing* (Guthrie & Gray, 1996), *cyber-loafing* (Lim, 2002) dan *non-work related computing* (Lee *et al.*, 2005) (dalam Ozler & Polat, 2012). Berbagai terminologi tersebut telah mengarah pada satu hal yang sama yaitu penggunaan jaringan internet demi

kepentingan pribadi di tempat kerja yang selanjutnya dalam penelitian ini disebut dengan *cyberloafing*. Adapun contoh penggunaan akses internet tersebut seperti menjelajah situs *web* yang tidak terkait dengan pekerjaan seperti media sosial, berita dan hiburan, situs olahraga, memeriksa dan mengirim *e-mail* pribadi dan kegiatan lainnya seperti *online shopping* dan *game online* (Lim, 2002). Individu yang melakukan aktivitas *cyberloafing* disebut sebagai *cyberloafer*.

Blanchard & Henle (2008) *Cyberloafing* sebagai perilaku karyawan yang menggunakan akses internet dengan berbagai media (seperti komputer, *cell-phone*, Laptop) saat bekerja untuk aktivitas *non-destruktif* dimana atasan karyawan menganggap perilaku itu tidak ada hubungannya dengan pekerjaan seperti hiburan, *online shopping*, *internet messaging*, memposting *newsgroup* dan mengunduh *file* (berkas). Pengertian lain mengenai *cyberloafing* dikemukakan oleh Robinson dan Bennet dalam Rajah dan Lim (2011) *cyberloafing* merupakan penyimpangan kerja yang mengacu pada perilaku sukarela yang secara signifikan melanggar aturan atau norma organisasi, dan dengan demikian mengancam kesejahteraan organisasi atau anggotanya atau keduanya.

Perilaku *cyberloafing* dapat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan jika waktu yang digunakan lebih banyak untuk hiburan dan bukan untuk tujuan pekerjaan atau organisasi (Hurriyati & Oktaviana, 2017). Produktivitas yang rendah akan berkontribusi terhadap penurunan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Hal ini merupakan akibat dari penggunaan sumber daya

yang sia-sia seperti penggunaan berkirim *e-mail* dan akses internet lainnya yang tidak tepat. Prasad, Lim & Chen (2010) menambahkan bahwa perilaku *cyberloafing* pada karyawan berdampak pada tidak fokus terhadap pekerjaan.

Dari beberapa pendapat definisi di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa perilaku *cyberloafing* adalah perilaku menyimpang karyawan yang menggunakan akses internet di tempat bekerja selama jam kerja untuk tujuan pribadi yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, seperti hiburan, *game online*, *internet maseging*, memperbaharui media sosial, *online shopping*, dan mengunduh *file* yang tidak berhubungan dengan pekerjaan.

## 2. Dimensi Perilaku *Cyberloafing*

Blanchard & Henle (2008) membagi *cyberloafing* menjadi dua level yang dilihat dari intensitas perilakunya, yaitu:

### a. *Minor Cyberloafing*

Adalah tipe karyawan yang terlibat dalam berbagai bentuk perilaku penggunaan akses internet secara umum yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Aktivitas ini sebenarnya dapat di toleransi akan tetapi tidak sepenuhnya di benarkan. Contohnya adalah mengirim dan menerima pesan elektronik, mengunjungi situs olahraga, memperbaharui status jejaring sosial (seperti *Instagram*, *Facebook*, dan *Twitter*), *game online* serta *online shopping*.

### b. *Serious Cyberloafing*

Adalah tipe karyawan yang melakukan aktivitas *cyberloafing* yang lebih jarang terjadi. *Serious cyberloafing* umumnya disangkutkan dengan



penggunaan internet yang berpotensi memunculkan permasalahan legal. Contohnya seperti judi *online*, mengelola situs pribadi, mengunduh lagu atau musik, dan mengunjungi situs-situs dewasa (Blanchard & Henle, 2008).

Blau *et al.*, (2004) mengklasifikasikan *cyberloafing* kedalam tiga dimensi yaitu *browsing-related*, *non-work related email*, dan *interactive cyberloafing* (Budiana, 2018). Sedangkan Lim (2002) membagi perilaku *cyberloafing* menjadi dua kategori utama, yaitu

**a. Aktivitas E-mail (Emailing Activities)**

Tipe *cyberloafing* ini mencakup semua aktivitas penggunaan *e-mail* yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (tujuan pribadi) saat jam kerja. Adapun contoh dari aktivitas ini adalah mengirim, memeriksa, membaca, maupun menerima *e-mail* pribadi.

**b. Aktivitas Browsing (Browsing Activities)**

Mencakup semua aktivitas *cyberloafing* untuk *browsing* situs yang tidak berkaitan dengan pekerjaan saat jam kerja. Perilaku yang tergolong dalam tipe *cyberloafing* ini adalah *browsing* situs olahraga, situs berita, maupun situs khusus dewasa.

Li & Chung (2006) membagi *cyberloafing* menjadi empat jenis yaitu

**a. Aktivitas Sosial**

Yaitu penggunaan internet dengan tujuan untuk berkomunikasi dengan teman. Aktivitas sosial yang melibatkan pengekspresian diri seperti menggunakan sosial media (*facebook, twitter, Instagram, dan lain sebagainya*) atau berbagai informasi via *blog*.

**b. Aktivitas Informasi**

Aktivitas ini seperti informasi seperti situs berita atau situs informasi lainnya.

**c. Aktivitas Kenikmatan**

Aktivitas penggunaan internet untuk mencari hiburan. Aktivitas ini seperti *game online*, mengunduh lagu, menonton video, (*youtube*), atau *software* untuk tujuan kesenangan.

**d. Aktivitas Emosi Virtual**

Yaitu sisa dari aktivitas *online* internet lainnya seperti berjudi atau berkencan. Aktivitas emosi virtual di definisikan sebagai aktivitas *online* yang tidak dapat di kategorisasikan dengan aktivitas lainnya seperti belanja *online* atau mencari pasangan (kencan) secara *online*.

Peneliti akan menggunakan tipe perilaku *cyberloafing* dari Blanchard & Henle (2008) yaitu *minor cyberloafing* dan *serious cyberloafing*. *Minor cyberloafing* diartikan sebagai perilaku penggunaan internet secara umum. Sedangkan *serious cyberloafing* merupakan penggunaan internet yang dapat mengarah pada tindakan ilegal. Alasan peneliti memilih hal tersebut dikarenakan kedua tipe perilaku tersebut membagi perilaku *cyberloafing* ke dalam beberapa aktivitas berdasarkan tingkat keparahannya.

**3. Faktor-Faktor Perilaku *Cyberloafing***

Terdapat tiga faktor munculnya perilaku *cyberloafing* menurut Ozler & Polat (2012), yaitu:

**a. Faktor Individual**

Berbagai atribut yang ada pada diri individu antara lain persepsi dan sikap, sifat pribadi yang meliputi *isolation*, *self-control*, *loneliness*, *shyness*, *harga diri* dan *locus of control*, kebiasaan dan adiksi internet, keinginan untuk terlibat, norma sosial, faktor demografis, dan kode etik personal.

**b. Faktor Organisasi**

Faktor organisasi ini juga berpengaruh dalam menentukan kecenderungan karyawan untuk melakukan *cyberloafing* yaitu mengenai pembatasan penggunaan internet, hasil yang diharapkan, dukungan manajerial, pandangan rekan kerja tentang norma *cyberloafing*, sikap kerja karyawan dan karakteristik pekerjaan yang karyawan lakukan,

**c. Faktor Situasional**

Kondisi yang mendukung merupakan faktor penting dalam intensi melakukan aktivitas *cyberloafing*. Adapun situasi yang dimaksud adalah kehadiran atasan, peluang akses internet, kemampuan membeli sesuatu, kenyamanan, kemudahan, pelarian, rasa malu, penerimaan sosial, masa kerja yang lebih lama di tempat kerja serta kebijakan formal dan sanksi organisasi.

Perilaku *cyberloafing* muncul tidak hanya disebabkan karena adanya inisiatif dari karyawannya akan tetapi juga disebabkan oleh beberapa faktor seperti faktor individu, faktor organisasi dan faktor situasional.

#### 4. Dampak Perilaku *Cyberloafing*

##### a. Dampak Negatif

Henle, Kohut, & Booth (2009) melaporkan bahwa produktifitas karyawan mengalami penurunan 30-40% karena perilaku *cyberloafing* di Amerika Serikat. Hal ini setara dengan \$ 750 juta/ tahun. Perilaku *cyberloafing* juga berimbas pada Degradasi kinerja sistem komputer dan jaringan internet instansi yang berlebihan menimbulkan kelebihan sumber daya komputasi dan efek yang terjadi selanjutnya adalah menurunkan *bandwidth* atau kecepatan akses internet.

Dampak lain yang ditimbulkan dari perilaku ini adalah mengurangi produktivitas kerja karena dapat membuat karyawan menggunakan berbagai cara lain dalam melalaikan pekerjaan dengan memanfaatkan teknologi *modern* tanpa harus terlihat keluar masuk ruangan, dan terlihat aktif bekerja sepanjang jam kerja di depan computer (Blanchard & Henle, 2008). *Cyberloafing* juga berpotensi memunculkan masalah kriminal hukum lainnya seperti pelecehan (misalnya, pesan elektronik lelucon seorang karyawan yang mengandung konten *seks* atau rasis), pelanggaran hak cipta (misalnya karyawan menggunakan seorang pekerja untuk membuat berita bohong tentang seorang atasan di *chat room*); dan melalaikan tugas pekerjaan (Blanchard dan Henle, 2008).

Tentu akibat biaya yang besar ini, menjadikan organisasi untuk mengambil tindakan pencegahan terhadap *cyberloafing*. Tindakan pencegahan ini seperti meningkatkan transparansi kegiatan yang menggunakan komputer.

Selain tindakan pencegahan ini, beberapa organisasi telah menyiapkan kebijakan penggunaan internet dan mekanisme *control intensif* atau melakukan pelatihan manajemen (Cheng, Wenli, Zhai, & Smyt, 2014).

#### **b. Dampak Positif**

Perilaku *cyberloafing* cenderung dianggap sebagai perilaku destruktif. Akan tetapi jika perilaku ini dilakukan dalam periode singkat dapat memberikan dampak positif, seperti kelegaan dalam kebosanan, mengurangi stress, serta meningkatkan kreatifitas pegawai (Ozler & Polat, 2012; Blanchard & Henle, 2008). *Cyberloafing* dapat berfungsi sebagai sarana hiburan di kantor untuk mengurangi stress kerja dan memberikan inspirasi bagi karyawan.

Dari pemaparan diatas dapat diketahui bahwa perilaku *cyberloafing* memberikan dampak positif seperti peningkatan kreatifitas karyawan, mengurangi stress kerja, mengurangi kebosanan kerja. Sedangkan dampak negatif yang ditimbulkan adalah penurunan produktifitas, kerugian materiil, dan dapat menimbulkan permasalahan kriminal.

### **C. Perilaku *Cyberloafing* dan Iklim Organisasi dalam Perspektif Islam**

#### **1. Iklim Organisasi**

Allah SWT telah menciptakan manusia kedalam kelompok-kelompok yang nantinya manusia itu sendiri yang akan mengolektifkan diri ke dalam ruang lingkup organisasi yang lebih spesifik. Lingkungan dimana karyawan dalam suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka disebut dengan iklim organisasi. Patterson, *et al.*, (2004) menyatakan bahwa iklim organisasi



sebagai suatu pola umum dalam organisasi dan persepsi serta sikap karyawannya terhadap organisasi. Iklim organisasi adalah perasaan seluruh anggota organisasi tentang bagaimana anggota merasakan peran mereka dalam organisasi dan apa yang dirasakan anggota tentang organisasinya.

Kesuksesan sebuah organisasi terletak pada keanggotannya. Ketika iklim organisasi yang dirasakan itu menyenangkan maka anggota organisasi akan memberikan kontribusi yang baik pada organisasinya. Sedangkan organisasi mengharapkan para anggotanya dapat bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam islam manusia diwajibkan untuk mencapai kejayaan di dunia, seperti firman Allah dalam Surat Al-Anfal ayat 46 (Departemen Agama RI, 2015).

وَاطِيعُوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَلَا تَنَازَعُوا فَتَفْشَلُوا وَتَذْهَبَ رِيحُكُمْ وَاصْبِرُوا إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ

Artinya: “Dan taatlah kepada Allah dan Rasul-Nya dan janganlah kamu berbantah-bantahan, yang menyebabkan kamu menjadi gentar dan hilang kekuatanmu dan bersabarlah. Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar” (Al-Qur’an Surat Al-Anfal Ayat 46)

Dari ayat tersebut, jelaslah bahwa manusia dilarang saling bercekcokan yang berakibat pada permusuhan yang pada akhirnya mengakibatkan hancurnya kesatuan, dan manusia dianjurkan untuk selalu bersabar. Hal ini berkaitan dengan iklim organisasi yang mana ketika manusia berorganisasi atau berkelompok mereka akan menemukan permasalahan-permasalahan, kepentingan-kepentingan yang membutuhkan kerjasama dalam menyelesaikannya. Peran individu dalam organisasi tidak dapat disepelekan,

karena merupakan unsur penting dalam menciptakan iklim organisasi. Sikap saling percaya dan saling mendukung lebih dibutuhkan dibandingkan dengan percekocokan demi mempertahankan ego masing-masing. Sehingga dapat dimengerti bahwa pertentangan dapat menciptakan iklim organisasi yang negatif sehingga dapat menyebabkan kerusakan koordinasi dalam organisasi yang akan membawa kepada kelemahan dan kegagalan.

Iklim organisasi dalam islam, menjunjung nilai-nilai berorganisasi dengan menerapkan sikap saling menghormati, menghargai, memahami, sabar, mampu mengontrol emosi dengan baik. Implikasi dari pemahaman tersebut diharapkan akan tercipta hubungan yang harmonis dalam sebuah organisasi antara sesama rekan kerja maupun dengan atasan dan sebagainya yang terikat dalam organisasi tersebut.

## **2. Perilaku *Cyberloafing***

Perilaku *cyberloafing* merupakan tindakan karyawan yang menggunakan akses internet untuk kepentingan pribadinya yang mana tidak ada kaitannya dengan tugas atau pekerjaannya. Robinson dan Bennet dalam Rajah & Lim (2011) mendefinisikan *cyberloafing* sebagai penyimpangan kerja yang mengacu pada perilaku sukarela yang secara signifikan melanggar aturan atau norma organisasi, dan dengan demikian mengancam kesejahteraan organisasi atau anggotanya atau keduanya.

Di dalam perspektif islam perilaku *cyberloafing* sama halnya dengan memanfaatkan fasilitas kerja untuk hal pribadi yang mana kegiatan tersebut tidak diperbolehkan. Perilaku *cyberloafing* merupakan tindakan yang tidak

dibenarkan dalam perspektif islam karena termasuk dalam perbuatan yang haram. Hal ini tercantum dalam Al-Qur'an (Departemen Agama RI, 2015)

وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ

*Artinya: "Dan janganlah sebagian kamu memakan harta sebagian yang lain di antara kamu dengan jalan yang bathil" (Al-Qur'an Surat Al-Baqarah Ayat 188)*

Dari penggalan ayat diatas dapat diketahui bahwa manusia dilarang untuk

mengambil manfaat dari barang yang bukan haknya. Seorang karyawan merupakan seseorang yang diberi amanah berupa fasilitas organisasi tempat mereka bekerja guna menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Oleh sebab itu seorang karyawan tidak diperbolehkan untuk memanfaatkan fasilitas-fasilitas tersebut dalam hal ini termasuk dengan akses jaringan internet untuk selain kepentingan pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja.

#### **D. Hubungan Iklim Organisasi dengan Perilaku *Cyberloafing***

Tersedianya akses internet secara bebas, memungkinkan karyawan untuk melakukan *cyberloafing*. *Cyberloafing* adalah aktivitas mengakses internet saat jam kerja untuk hal lain diluar pekerjaan (Blanchard & Henle, 2008; Askew, 2012). Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* adalah faktor organisasi (Ozler dan Polat, 2012). Kondisi dan situasi lingkungan kerja turut menyumbangkan pengaruh terhadap perilaku individu di dalamnya. Ketika individu merasa bahwa iklim organisasinya buruk maka individu cenderung akan memunculkan perilaku kerja *counterproductive* dan sebaliknya.

Teknologi dan lingkungan merupakan salah satu dari faktor iklim organisasi yang memicu aktivitas *cyberloafing*. Ketika iklim tidak menyenangkan maka karyawan akan cenderung mencari hiburan salah satunya dengan aktivitas *cyberloafing*. Karyawan yang melakukan *cyberloafing* akan ditiru oleh karyawan yang lain dalam lingkungan kerjanya, karena beranggapan bahwa hal tersebut sebagai bentuk keadilan dalam organisasi (Lim & Teo, 2005). Jika karyawan yang melakukan *cyberloafing* cukup banyak, tentu hal ini akan berpengaruh terhadap kondisi iklim organisasi mengingat dampak negatif yang dimunculkan.

*Cyberloafing* memberikan dampak negatif seperti timbulnya prokrastinasi kerja, terganggunya hubungan sosial antar individu dalam organisasi, dimana hal tersebut mendukung terciptanya iklim organisasi yang negatif. Sebaliknya ketika karyawan merasakan iklim organisasi yang menyenangkan, maka hal ini akan memicu karyawan untuk lebih terfokus pada pekerjaannya, mendahulukan kepentingan organisasinya, dan berupaya sebaik mungkin untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi daripada mementingkan hasrat pribadinya untuk berselancar di dunia maya. Lingkungan kerja yang menguntungkan, penting dalam memunculkan perilaku kerja yang positif. Hal ini terjadi karena orang cenderung untuk menerima dan menginternalisasi iklim organisasi tempat bekerja, dan persepsi mereka mengenai iklim organisasi berpengaruh terhadap perilaku mereka (Vardi, 2001).

Bauer & Fen menyatakan jika lingkungan kerja yang selalu menjaga iklim organisasi agar selalu baik ternyata mampu mendorong karyawannya untuk lebih produktif dibandingkan dengan organisasi yang mempunyai iklim organisasi

buruk (Davis & Newstorm, 1994). Sejalan dengan pendapat Tjalla (1991) yang mengemukakan apabila lingkungan kerja yang kondusif akan berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa perilaku karyawan yang berpotensi merugikan perusahaan dapat dikurangi dengan menjaga kondisi lingkungan kerja agar selalu kondusif.

Berdasarkan penjabaran diatas dapat dikatakan bahwa iklim organisasi berkecenderungan untuk memunculkan perilaku *cyberloafing* pada karyawan. Biasanya iklim organisasi negatif yang memungkinkan para anggotanya untuk terlibat dalam perilaku *cyberloafing*. Ketika harapan tidak sesuai dengan misi organisasi dan individu menganggap jika kondisi kerja tidak menyenangkan maka mereka akan cenderung menunjukkan perilaku *counterproductive* salah satunya adalah perilaku *cyberloafing* (Lim, 2002).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah perilaku *cyberloafing* dan variabel bebas adalah iklim organisasi. Adapun kerangka pemikiran penelitian ini digambarkan dengan bagan berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual Penelitian**



### **E. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan uraian yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesa penelitian ini adalah



H<sub>a</sub>: Terdapat hubungan antara Iklim Organisasi dengan Perilaku *Cyberloafing* pada pendidik dan tenaga kependidikan SMK Negeri 1 Lumajang.

H<sub>o</sub>: Tidak ada hubungan antara Iklim Organisasi dengan Perilaku *Cyberloafing* pada pendidik dan tenaga kependidikan SMK Negeri 1 Lumajang.

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara dua variabel yaitu variabel iklim organisasi dan perilaku *cyberloafing*. Oleh sebab itu peneliti menggunakan desain penelitian kuantitatif korelasional, dimana penelitian ini mempelajari hubungan dua variabel atau lebih, yakni sejauh mana variasi dalam satu variabel berhubungan dengan variabel lain.

##### B. Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam suatu penelitian, satu variabel tidak mungkin hanya berkaitan dengan hanya satu variabel saja akan tetapi tentu berpengaruh terhadap banyak variabel yang lain. Oleh sebab itu peneliti perlu melakukan identifikasi lebih dulu terhadap variabel penelitiannya. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah:

1. Variabel bebas (*independent*) : Iklim Organisasi
2. Variabel tergantung (*dependent*) : Perilaku *cyberloafing*

##### C. Definisi Operasional

Definisi operasional ialah suatu definisi tentang variabel yang dirumuskan berdasarkan kriteria-kriteria variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2010).

Berikut ini adalah definisi operasional dari variabel-variabel yang akan diteliti:

1. Iklim organisasi adalah suatu bentuk persepsi anggota organisasi terhadap praktek dan prosedur yang berasal dari pengalamannya berinteraksi di lingkungan organisasinya sehingga mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi yang kemudian dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Untuk mengetahui tingkat iklim organisasi menggunakan skala *Organizational Climate Measurement (OCM)* yang berdasarkan dari teori Patterson *et al.*, (2004).
2. Perilaku *cyberloafing* adalah salah satu bentuk dari perilaku menyimpang karyawan di kantor yang menggunakan akses internet kantor selama jam kerja untuk tujuan pribadi yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. Instrumen pengukuran perilaku *cyberloafing* dengan berdasarkan teori Blanchard dan Henle (2008).

#### **D. Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan sekelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Pengertian populasi menurut Arikunto (2007) adalah himpunan atau keseluruhan dari subjek penelitian. Sedangkan sampel menurut Arikunto (2007) adalah sebagian atau sekelompok subjek dari populasi yang akan diteliti. Roscoe (1975) yang di kutip dari Sekaran (2006) menyebutkan bahwa ukuran sampel yang tepat bagi penelitian adalah lebih dari 30 dan kurang dari 500. Penelitian ini merupakan penelitian populative artinya keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pendidik dan tenaga pendidik di SMK Negeri 1 Lumajang yang berjumlah 138 orang.

**Tabel 3.1**

**Distribusi Subjek Penelitian**

No	Uraian	Guru	Tendik	PTK
1	Laki - Laki	47	25	72
2	Perempuan	53	13	66
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>38</b>	<b>138</b>

### E. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat beberapa cara pengumpulan data saat melakukan penelitian. Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan sebuah data (Arikunto, 2007). Peneliti menggunakan kuisisioner atau angket untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Adapun wawancara dan observasi juga dilakukan untuk memperoleh data penunjang. Tujuan dari metode pengumpulan data yaitu untuk mengungkap fakta mengenai variabel yang diteliti (Azwar, 2011).

Angket atau kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menyusun beberapa poin pertanyaan untuk selanjutnya di isi oleh responden (Sukandarrumidi, 2006). Penelitian ini mengukur dua variable. Setiap variabel mempunyai kuisisioner yang disarikan dari konsep dan teori yang berbeda. Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuisisioner tertutup. Kuisisioner disajikan dengan beberapa item pernyataan yang disusun oleh peneliti untuk dijawab oleh subjek penelitian, sesuai dengan realita yang terjadi atau dialami. Kuisisioner tertutup sudah disediakan pilihan jawaban, berbeda dengan kuisisioner terbuka yang bersifat *universal* karena peta permasalahan dibuat oleh subjek penelitian tanpa batasan apapun (Arikunto, 2007). Tahap selanjutnya data yang diperoleh akan diolah dengan *software* SPSS.

## F. Instrumen Penelitian

Mengukur variabel penelitian dengan manusia sebagai subjeknya sungguh berbeda dengan mengukur luas sebuah bangunan, mengingat sifat manusia yang bersifat dinamis. Oleh karenanya mengukur perilaku manusia memiliki tingkat kesulitan tersendiri. Seorang sosiolog atau psikolog meneliti perilaku manusia menggunakan bantuan alat ukur berupa skala yang mempunyai tingkatan eror.

Skala penelitian adalah bagian dari instrumen penelitian kuantitatif yang kegunaannya adalah untuk mengukur fenomena sosial maupun psikologis dengan variabel yang telah ditentukan (Sugiyono, 2011). Variabel yang menjadi acuan penelitian ini adalah iklim organisasi sebagai variabel x dan perilaku *cyberloafing* sebagai variabel y. Penyusunan dua skala psikologi tersebut disarikan dari teori masing-masing tokoh dan dilanjutkan untuk dilakukan penjabaran dimensi dan indikator keperilakuan sehingga menjadi beberapa butir-butir aitem yang siap untuk didistribusikan kepada subjek penelitian.

### 1. *Blueprint* Iklim Organisasi

Variabel iklim organisasi dalam penelitian ini di ukur menggunakan skala OCM (*Organizational Climate Measurement*) berdasarkan dari teori Patterson *et al.*, (2004).

**Tabel 3.2**  
**Blueprint Iklim Organisasi Sebelum Uji Coba**

Variabel	Aspek	Indikator	Aspek		Jumlah aitem
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Iklim Organisasi	<i>Human relation</i>	<i>Autonomy</i>	1	2	2
		<i>Integration</i>	3, 4	5	3
		<i>Participation</i>	6	7, 8	3
		<i>Supervisory support</i>	9	10	2
		<i>Emphasis on training</i>	12	11	2
		<i>Employee welfare</i>	14	13	2
	<i>Open sistem</i>	<i>Innovation</i>	17	16	2
		<i>Flexibility</i>	15	18	2
		<i>Outward focus</i>	20	19, 21	3
		<i>Reflexivity</i>	22	23	2
	<i>Rational goal</i>	<i>Clarity of organizational goals</i>	25, 26	24	3
		<i>Efficiency</i>	28, 29	27	3
		<i>Effort</i>	30, 31	32	3
		<i>Performace feedback</i>	33	34, 35	3
		<i>Pressure to produce</i>	37	36, 38	3
		<i>Quality</i>	39, 40	41	3
	<i>Internal process</i>	<i>Formalization</i>	42, 44	43	3
		<i>Tradition</i>	45, 46	47	3
				Total	40

Berdasarkan *blueprint* tersebut, peneliti akan melakukan uji coba kepada subjek dengan karakteristik menyerupai subjek yang hendak dikenai skala itu nantinya. Hal ini dilakukan karena peneliti ingin menguji kualitas aitem. Data yang di peroleh akan di analisis daya diskriminasi aitem menggunakan program SPSS.



Setelah melakukan uji coba pada aitem langkah selanjutnya adalah memilah aitem yang memiliki daya beda tinggi. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,25 daya bedanya di anggap valid. Setelah melakukan analisis tersebut dan melakukan perbaikan, maka di peroleh *blueprint* iklim organisasi yang dijadikan sebagai alat ukur kepada subjek yang sebenarnya.

**Tabel 3.3**  
**Blueprint Iklim Organisasi Setelah Uji Coba**

Variabel	Aspek	Indikator	Aspek		Jumlah aitem
			<i>Favorable</i>	<i>Infavorable</i>	
Iklim Organisasi	<i>Human relation</i>	<i>Autonomy</i>	2	1	2
		<i>Integration</i>	3, 4	5	3
		<i>Participation</i>	6	7, 8	3
		<i>Supervisory support</i>	9	10	2
		<i>Emphasis on training</i>	12	11	2
		<i>Employee welfare</i>	13	14, 15	3
	<i>Open sistem</i>	<i>Innovation</i>	16	17	2
		<i>Flexibility</i>	18	19	2
		<i>Outward focus</i>	21, 20		2
		<i>Reflexivity</i>	23	22	2
	<i>Rational goal</i>	<i>Clarity of organizational goals</i>	26	24, 25	3
		<i>Efficiency</i>	28	27	2
		<i>Effort</i>	29	30	2
		<i>Performace feedback</i>	31	32	2
		<i>Pressure to produce</i>	33	34	2
		<i>Quality</i>	35	36	2
	<i>Internal process</i>	<i>Formalization</i>	37	38	2
<i>Tradition</i>		39	40	2	
Total					40

## 2. *Blueprint Perilaku Cyberloafing*

Pengumpulan data pada variabel perilaku *cyberloafing* dengan menggunakan skala model *summated ratings* dari likert. Pada variabel perilaku *cyberloafing* di ukur dengan menggunakan skala *cyberloafing behavior* yang berdasarkan teori dari Blanchard & Henle (2008) sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
***Blueprint Perilaku Cyberloafing Sebelum Uji Coba***

Variabel	Dimensi	Indikator	Aitem		Jumlah aitem
			<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
Perilaku <i>cyberloafing</i>	<i>Minor cyberloafing</i>	Mengirim dan menerima pesan elektronik	1, 3	2, 4	4
		Memperbaharui status jejaring sosial	5, 6, 8	7	4
		Membuka situs game <i>online</i> , <i>shopping online</i> , serta situs berita	9, 10, 11, 12, 23	13	6
	<i>Serious cyberloafing</i>	Membuka dan atau bermain di situs judi <i>online</i>	14, 16	15	3
		Menonton video <i>online</i> serta mengunduh <i>file</i> musik atau film	18, 19, 20, 21	17	5
		Mengunjungi situs dewasa, mengelola situs pribadi, dan perilaku ilegal lainnya	24, 25	22	3
Total					25

Tabel 3.5

**Blueprint Perilaku Cyberloafing Setelah Uji Coba**

Variabel	Dimensi	Indikator	Aitem		Jumlah aitem
			<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
Perilaku cyberloafing	<i>Minor cyberloafing</i>	Mengirim dan menerima pesan elektronik	1, 3	2, 4	4
		Memperbaharui status jejaring sosial	5, 6	7, 8	4
		Membuka situs game <i>online</i> , <i>shopping online</i> , serta situs berita	9, 10, 11, 12	13	5
	<i>Serious cyberloafing</i>	Membuka dan atau bermain di situs judi <i>online</i>	15	14	2
		Menonton video <i>online</i> serta mengunduh <i>file</i> musik atau film	17, 18, 19	16	4
		Mengunjungi situs dewasa, mengelola situs pribadi, dan perilaku illegal lainnya	21, 22, 23	20	4
Total					23

*Instrumen* yang digunakan untuk mengumpulkan data iklim organisasi dan perilaku *cyberloafing* adalah skala *summated ratings* dari Likert dengan menggunakan format empat poin pilihan model likert. Alasan peneliti menggunakan format empat poin pilihan adalah apabila disediakan pilihan tengah maka kebanyakan subjek akan cenderung untuk menempatkan pilihannya di kategori tengah tersebut, sehingga data mengenai perbedaan di antar responden menjadi kurang informatif (Azwar, 2012). Dengan kata lain dikhawatirkan respon yang diperoleh tidak cukup bervariasi (Nussbeck; 2009, dalam Azwar, 2012).

**Tabel 3.6**  
**Skor Skala Likert**

<b>Jawaban</b>	<b>Skor <i>Favourable</i></b>	<b>Skor <i>Unfavourable</i></b>
SS - Sangat Setuju	4	1
S – Setuju	3	2
TS - Tidak Setuju	2	3
STS – Sangat Tidak Setuju	1	4

## G. Validitas dan Reliabilitas

### 1. Validitas

Hasil pengukuran yang menggunakan skala psikologi sebaiknya duji ketepatan dan kecermatannya dalam mengukur subjek penelitian (Umar, 2010). Pengukuran skala ini disebut sebagai uji validitas. Proses uji validitas atau validasi digunakan untuk mengetahui apakah skala mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurnya (Azwar, 2012). Skala dinyatakan valid jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (Ridwan & Sunarto, 2009).

Kedua skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala yang telah di modifikasi dari penelitian sebelumnya, maka perlu dilakukan uji coba Uji coba dilakukan untuk memeriksa apakah kalimat yang digunakan sudah dimengerti dan dipahami oleh pembaca sebagaimana yang dikehendaki oleh penulisnya (Azwar, 2012). Berikut ini disajikan hasil dari uji coba pada skala iklim organisasi dan perilaku *cyberloafing*.

a. Skala Iklim Organisasi

**Tabel 3.7**  
**Uji Validitas Skala Iklim Organisasi**

Variabel	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah Aitem
			Valid	Gugur	
Iklim Organisasi	<i>Human Relation Model</i>	<i>Autonomy</i>	-	1, 2	2
		<i>Integration</i>	3, 4	5	3
		<i>Participation</i>	-	6, 7, 8	3
		<i>Supervisory support</i>	9, 10	-	2
		<i>Emphasis on training,</i>	11, 12	-	2
		<i>Employee welfare</i>	14, 13	-	2
	<i>Open System</i>	<i>Innovation</i>	16	17	2
		<i>Flexibility</i>	15,	18	2
		<i>Outward focus,</i>	21	19, 20	3
		<i>Reflexivity</i>	22, 23	-	2
	<i>Rational Goal Values</i>	<i>Clarity of organizational goals</i>	24, 25, 26	-	3
		<i>Efficiency</i>	28	29	2
		<i>Effort</i>	31, 32	30	3
		<i>Performance feedback</i>	35	33, 34	3
		<i>Pressure to produce</i>	-	36, 37, 38	3
		<i>Quality</i>	40	39, 41	3
	<i>Internal Process</i>	<i>Formalization</i>	42, 43	44	3
		<i>Tradition</i>		45, 46, 47	3
Total					47



## b. Skala Perilaku *Cyberloafing*

**Tabel 3.8**  
**Uji Validitas Skala Perilaku *Cyberloafing***

Variabel	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah Aitem
			Valid	Gugur	
Perilaku <i>cyberloafing</i>	<i>Minor cyberloafing</i>	Mengirim dan menerima pesan elektronik	1, 2, 3, 4	-	4
		Memperbaharui status jejaring sosial	5, 6, 7	8	4
		Membuka situs game <i>online</i> , <i>shopping online</i> , serta situs berita.	9, 10, 11, 12, 23	13	6
	<i>Serious cyberloafing</i>	Membuka dan atau bermain di situs judi <i>online</i>	-	14, 15, 16	3
		Menonton video <i>online</i> serta mengunduh <i>file</i> musik atau film	17,18, 19, 20, 21	-	5
		Mengunjungi situs dewasa, mengelola situs pribadi, dan perilaku ilegal lainnya	22, 24, 25	-	3
Total					25

Karena aitem yang dinyatakan lolos masih belum mencukupi kebutuhan jumlah yang di inginkan, maka peneliti melakukan revisi kepada beberapa aitem yang gugur.

## 2. Reliabilitas

Uji kelayakan sebuah skala tidak hanya terbatas pada uji validasi. Agar kelayakannya semakin teruji maka skala tersebut harus reliabel, untuk itu diperlukan pula uji reliabilitas. Definisi reliabilitas mengacu pada keterpercayaan atau konsistensi hasil ukur, yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran. Instrumen ukur yang berkualitas baik salah satu cirinya adalah reliabel yaitu mampu menghasilkan skor yang cermat dengan kecilnya nilai eror pengukuran (Azwar, 2014). Tingkat reliabilitas

skala ( $r_{xx'}$ ) berada pada rentang angka mulai dari 0 sampai dengan 1,00. Jadi apabila koefisien reliabilitas skala mendekati 1,00 maka semakin tinggi tingkat reliabelnya. Namun dalam kenyataannya belum pernah dijumpai ada penelitian psikologi dengan koefisien sempurna mencapai  $r_{xx'} = 1,00$ .

**Tabel 3.9**  
**Uji Reliabilitas Skala Uji Coba**

Variabel	$r_{xy}$	Keterangan
Iklim Organisasi	0,844	Reliabel
Perilaku <i>Cyberloafing</i>	0,892	Reliabel

Berdasarkan nilai koefisien reliabilitas tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua angket dalam penelitian ini reliabel, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

## H. Analisis Data

Fase terakhir untuk memberikan identitas penelitian numerik hasil pemberian skor pada setiap butir aitem skala adalah dengan menganalisisnya secara perhitungan manual atau menggunakan bantuan *software* komputer yaitu aplikasi SPSS 16.0. Untuk memberikan sajian interpretasi data penelitian maka terdapat beberapa analisis data yang digunakan dalam penelitian ini

### a. Uji Asumsi

Sebelum dilakukan uji hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut

#### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah distribusi variabel, baik variabel terikat (*dependent*) maupun variabel bebas

(*independent*) mempunyai distribusi normal atau tidak. Model korelasi dikatakan baik apabila distribusi variabelnya normal. Dengan skor signifikansi dari hasil uji kolmogrov\_Smirnov  $> 0,05$  yang artinya asumsi normalitas terpenuhi. Pengujian normalitas dalam penelitian ini sama dengan yang digunakan dalam uji validitas dan reliabilitas yaitu program komputer aplikasi SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 16.0. *for windows*.

## 2) Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk melihat apakah ada atau tidak hubungan yang linier secara signifikan antara dua variabel. Uji ini digunakan sebagai prasyarat *statistic parametric* khususnya mengenai analisis korelasi atau regresi linier yang termasuk dalam hipotesis asosiatif. Uji linieritas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*). Berdasarkan garis regresi yang dibuat, diuji keberartian koefisien garis regresi dan linieritasnya.

Apabila dari hasil uji linieritas diperoleh kesimpulan bahwa distribusi data penelitian dikategorikan linier maka data penelitian dapat digunakan dengan metode-metode yang ditentukan. Begitupun sebaliknya apabila didapati hasil tidak linier maka distribusi data harus dianalisis dengan metode lain. Uji linieritas dalam penelitian ini dianalisis menggunakan bantuan aplikasi SPSS dengan melihat taraf signifikansi pada *output* SPSS. Nilai signifikansi yang ditentukan adalah 0,05 apabila F hitung lebih besar dari taraf signifikansinya maka terdapat hubungan linier antar variabelnya.

## b. Kategorisasi Tingkat Distribusi Skala

Pada pengukuran ini peneliti menyajikan lima kategori, untuk mengetahui tingkat iklim kerja dan perilaku *cyberloafing* subjek penelitian. Perhitungan ini menggunakan rata-rata dan standar deviasi, selengkapnya adalah sebagai berikut:

### 1) Mean (rata-rata)

$$\text{Mean} = M = \frac{\sum fx}{N}$$

Keterangan:

$\sum fx$  : Jumlah nilai yang sudah dikalikan dengan frekuensi masing-masing.

N : Jumlah subjek penelitian

### 2) Standar Deviasi

$$sd = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n x_i^2 - (\sum_{i=1}^n x_i)^2}{n(n-1)}}$$

Keterangan:

SD : Standar Deviasi

$\sum_{i=1}^n x_i^2$  : Jumlah total dari data yang dikuadratkan

$\sum_{i=1}^n x_i$  : Jumlah total dari data dikuadratkan

N : Banyaknya data

### 3) Klasifikasi

Tujuan dari klasifikasi ini adalah menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasar atribut

yang di ukur. Dalam penelitian ini data di klasifikasikan menjadi tiga kelompok (Azwar, 2012).

Tinggi :  $M + 1SD \leq x$

Sedang :  $M - 1SD \leq x < M + 1SD$

Rendah :  $x \leq M - 1SD$

Keterangan:

M : Mean (rata-rata)

X : Nilai respon

SD : Standar deviasi

### c. Uji Hipotesis

Untuk melakukan analisa data mengenai hubungan variabel (x) dan variabel (y) pada penelitian ini menggunakan analisa korelasi. Analisis ini dapat diterapkan pada dua variabel untuk menganalisis hubungan kedua variabel tersebut dan seberapa besar pengaruh satu variabel dengan variabel lainnya (Umar, 2010). Karena jenis data penelitian berjenis metrik (skala atau rasio) maka uji korelasi menggunakan Korelasi Person atau *product moment*.

Berikut perhitungannya:

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n(\sum x^2) - (\sum x)^2)(n(\sum y^2) - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

$\sum x$  : Jumlah total dari data variabel (x)

$\sum y$  : Jumlah total dari data variabel (y)

N : Banyaknya data



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Objek Penelitian

##### 1. Sejarah Singkat SMK Negeri 1 Lumajang

SMK Negeri 1 Lumajang merupakan sebuah sekolah yang di bangun dengan Bantuan Dana ABD (*Asean Development Bank*). Sebelumnya sekolah ini merupakan Sekolah Menengah Ekonomi (SMEA) Negeri Lumajang yang berlokasi di Jalan Sastrodikoro dan saat ini ditempati oleh SMPN 5 Lumajang. Adapun sebelum menjadi SMEAN Lumajang, riwayat pendirian sekolah mula-mula adalah SKOPMA yaitu Sekolah Koperasi Menengah Atas yang berdiri sejak Januari 1970. Sekolah ini merupakan rintisa sekolah berstandar Internasional dan menjadi sekolah yang pertamakali di Kabupaten Lumajang yang tersertifikasi ISO sejak tahun 2007.

##### 2. Identitas SMK Negeri 1 Lumajang

Nama Instansi	: SMK Negeri 1 Lumajang
NSS	: 341 052 101 001
NPSN	: 20521449
Sertifikat ISO	: 9001 : 2008
Alamat	: Jl. H.O.S Cokroaminoto 161 RT.01/ RW. XIV Kelurahan Tompokersan, Lumajang
Kode Pos	: 67311

No. *Telephone* dan *Fax* : (0334) 881866

*E-mail* : [info@smkn1lmj.sch.id](mailto:info@smkn1lmj.sch.id)

*Home Page* : [www.smkn1lmj.sch.id](http://www.smkn1lmj.sch.id)

**SK Pendirian**

Nomor : 168/ UKK 3/ 1969

Tanggal : 25 Nopember 1969

Program Keahlian : Bidang Bisnin Manajemen

1. Administrasi Perkantoran
2. Akuntansi
3. Perbankan
4. Pemasaran

Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi

1. Multimedia
2. Teknik Komputer dan Jaringan
3. Rekayasa Perangkat Lunak

Bidang Teknologi Rekayasa

1. Kimia Industri
2. Persiapan Diagrama
3. Produksi Diagrama
4. Geomatika

**Kepala Sekolah**

Nama : Zainal Abidin, S.Pd

NIP : 19641110 198903 1 019

No. SK Pengangkatan : 821/ 11/ 427. 64/ 2016

Tanggal : 27 Januari 2016

T M T : 27 Januari 2016

### 3. Visi dan Misi SMK Negeri 1 Lumajang

Visi merupakan pandangan jauh kedepan, ke mana dan bagaimana suatu organisasi harus di bawa dan berkarya agar konsisten dan dapat eksis, antisipatif, inovatif serta produktif. Visi adalah gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan, yang berisikan cita-cita yang ingin diwujudkan oleh organisasi. Dengan mengacu pada batasan tersebut, maka Visi dari SMK Negeri 1 Lumajang adalah “Beriman dan Bertaqwa, Unggul dalam Prestasi, Terampil, Mandiri, dan Peduli Lingkungan”.

Adpun misi SMK Negeri 1 Lumajang adalah sebuah pedoman yang wajib di pegang oleh setiap warga sekolah dalam mewujudkan Visi. Keberadaan Misi berfungsi sebagai pemersatu gerak, langkah dan tindakan nyata bagi segenap warga sekolah. Empat misi SMK Negeri 1 Lumajang yaitu:

- 1) Meningkatkan keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa
- 2) Mengembangkan sumber daya secara optimal untuk menghasilkan tenaga terampil yang memiliki keahlian professional dan mampu bersaing di era global
- 3) Mempersiapkan sumber daya manusia yang memiliki semangat dan jiwa wirausaha sehingga mampu menciptakan lapangan kerja

- 4) Menumbuhkan kesadaran warga sekolah dalam pengendalian pencemaran, mencegah kerusakan, dan berpartisipasi dalam pelestarian lingkungan hidup

SMK Negeri 1 Lumajang juga menerapkan empat nilai, yaitu:

- 1) Salam, Senyum, Sabar, Profesional dan Prestasi
- 2) Ikhlas
- 3) Kebersamaan
- 4) Inovatif

## **B. Hasil Penelitian**

### **1. Prosedur dan Analisis Data Penelitian**

Prosedur dalam penelitian ini dilakukan dalam tiga tahap yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan, dan tahap analisis data. Pada tahap persiapan dimulai dengan membuat rancangan penelitian, menyiapkan dan membuat *instrumen* beserta melakukan *tryoutnya*. Proses pembuatan skala perilaku *cyberloafing* diawali dengan pemilihan teori yang akan digunakan, penyusunan aitem, kemudian melakukan *tryout* dengan subjek yang telah ditentukan yaitu kepada 50 pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah yang memiliki karakteristik menyerupai sampel penelitian. Setelah melakukan *tryout*, dilanjutkan dengan menganalisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

Selanjutnya pada tahap pelaksanaan, peneliti melakukan penelitian kepada subjek penelitian yaitu pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 1 Lumajang. Pertama-tama peneliti melakukan perizinan secara tertulis dengan

menyerahkan Surat Pengantar dari fakultas, proposal pengajuan penelitian serta melampirkan alat ukur yang telah dipersiapkan yaitu skala perilaku *cyberloafing* dan skala iklim organisasi. Peneliti juga memberikan pengantar dalam skala dan petunjuk pengisian skala. Setelah memperoleh perizinan barulah peneliti menyebarkan skala yang dimulai pada tanggal 18 Februari sampai tanggal 25 Februari 2019.

Tahap ketiga yaitu proses analisa data dengan menggunakan *software perhitungan SPSS (Statistical Program for Social Science) for windows* versi 16.0. Alasan digunakannya sistem aplikasi SPSS ini selain untuk mempermudah pengolahan data. Tahap yang terakhir yaitu peneliti menuliskan laporan hasil penelitian yang meliputi pembuatan abstrak, hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan.

## 2. Uji Validitas Instrumen

Esensi dari suatu *instrumen* skala adalah keakuratan dalam mengukur variabel penelitian terhadap objek penelitiannya. Skala dikatakan baik apabila dapat membangun konstruk teoritik yang tepat dan mengikuti domain ukur yang teridentifikasi secara jelas, dengan begitu skala dapat dipertanggung jawabkan dan dipercaya, atau dalam bahasa lain adalah valid (Azwar, 2012). Skala dinyatakan valid jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (Ridwan & Sunarto, 2009).

Penelitian ini menggunakan patokan skor standar validitas yaitu  $r_{tabel} \geq 0,167$  artinya apabila skor yang diperoleh berada di rentang  $< 0,167$  maka aitem tersebut dikatakan tidak valid sehingga harus digururkan, dalam



pengoperasian uji validitas ini menggunakan bantuan program SPSS (*statistical Package ffor Social Science*) versi 16 for windows.

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan pada tiap aitem skala iklim organisasi yang pada awalnya 40 aitem yang diujikan pada subyek penelitian yang berjumlah 138 karyawan, didapatkan hasil bahwa dari keseluruhan aitem yang tersisa menjadi 29 yang valid karena berada diatas standar yang telah ditetapkan dan aitem yang tidak valid atau gugur berjumlah 11 aitem. Adapun rincian hasil uji validitas skalanya adalah sebagai berikut

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas Skala Iklim Organisasi**

Variabel	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah Aitem
			Valid	Gugur	
Iklim Organisasi	<i>Human Relation Model</i>	<i>Autonomy</i>	1, 2	-	2
		<i>Integration</i>	5	3,4	3
		<i>Participation</i>	7, 8	6	3
		<i>Supervisory support</i>	10, 9	-	2
		<i>Emphasis on training,</i>	12	11	2
		<i>Employee welfare</i>	13, 14, 15	-	3
	<i>Open System</i>	<i>Innovation</i>	16, 17	-	2
		<i>Flexibility</i>	18, 19	-	2
		<i>Outward focus,</i>	20,	21	2
		<i>Reflexivity</i>	-	23, 22	2
	<i>Rational Goal Values</i>	<i>Clarity of organizational goals</i>	25, 26	24	3
		<i>Efficiency</i>	27, 28	-	2
		<i>Effort</i>	29, 30	-	2
		<i>Performance feedback</i>	-	31, 32	2
		<i>Pressure to produce</i>	34	33	2
		<i>Quality</i>	35, 36	-	2
	<i>Internal Process</i>	<i>Formalization</i>	37, 38	-	2
<i>Tradition</i>		39, 40	-	2	
Total			29	11	40

Adapun perhitungan uji validitas pada skala perilaku *cyberloafing* sebanyak 23 aitem yang disebarakan kepada seluruh subjek penelitian yang sama yaitu 138 pendidik dan tenaga kependidikan. Hasil dari 23 aitem yang sudah disebarakan terdapat sebanyak 14 aitem dinyatakan valid kaena memiliki nilai koefisien yang berada diatas standar yang telah ditetapkan dan terdapat 9 aitem yang gugur. Berikut rincian dari hasil uji validitas skala perilaku *cyberloafing*

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas Skala Perilaku *Cyberloafing***

Variabel	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah Aitem
			Valid	Gugur	
Perilaku <i>cyberloafing</i>	<i>Minor cyberloafing</i>	Mengirim dan menerima pesan elektronik	3	1, 2, 4	4
		Memperbaharui status jejaring social	5,6,7	8	4
		Membuka situs game <i>online</i> , <i>shoping online</i> , serta situs berita.	9,10, 11,12	13	5
	<i>Serious cyberloafing</i>	Membuka dan atau bermain di situs judi <i>online</i>	-	14, 15	2
		Menonton video <i>online</i> serta mengunduh <i>file</i> musik atau film	17,18 ,19	16	4
		Mengunjungi situs dewasa, mengelola situs pribadi, dan perilaku illegal lainnya	21,22 ,23	20	4
Total			14	9	23

### 3. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas *instrumen* dua skala penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach* yang dibantu dengan program computer yaitu SPSS 16.0 (*Statistical Package for Social Science*). Koefisien reliabilitas berkisar antara

0 sampai dengan 1,00 artinya semakin tinggi reliabilitasnya maka koefisiennya mendekati angka 1,00 dan sebaliknya jika semakin jauh dari koefisien 1,00 berarti reliabilitasnya semakin rendah. Adapun hasil uji reliabilitas pada skala iklim organisasi dan perilaku *cyberloafing* adalah sebagai berikut

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Reliabilitas Skala Iklim Organisasi dan Perilaku *Cyberloafing***

Reliability Statistics		
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Iklim Organisasi	.874	Reliabel
Perilaku <i>Cyberloafing</i>	.801	Reliabel

Hasil uji reliabilitas pada kedua skala di atas dapat dikatakan reliabel karena sama-sama mendekati angka 1,00 yakni pada skala iklim organisasi menunjukkan 0,874 dan pada perilaku *cyberloafing* menunjukkan angka 0,801. Sehingga kedua skala tersebut layak untuk dijadikan sebagai *instrumen* penelitian yang telah dilakukan.

#### 4. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui variabel, baik variabel terikat maupun variabel bebas memiliki distribusi normal atau tidak. Model korelasi yang dikatakan baik adalah yang berdistribusi normal. Dengan skor signifikansi dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov  $>0,05$  yang artinya asumsi normalitas terpenuhi. Pengujian normalitas dalam penelitian ini sama dengan yang digunakan dalam uji validitas dan reliabilitas yaitu program computer

SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 16.0. Berikut adalah hasil uji normalitas skala iklim organisasi dan perilaku *cyberloafing*

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Normalitas Variabel (x) dan (y)**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Iklim Organisasi	<i>Cyberloafing</i>
N		138	138
Normal Parameters <sup>a</sup>	<i>Mean</i>	103.53	54.88
	Std. Deviation	10.138	5.661
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.093	.094
	Positif	.060	.094
	Negatif	-.093	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		1.098	1.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.180	.172
<i>a. Test distribution is Normal.</i>			

Berdasarkan hasil uji normalitas tersebut diperoleh nilai signifikan Sig. (*p*) iklim organisasi adalah  $0,180 > 0,05$  dan nilai Sig. (*p*) perilaku *cyberloafing*  $0,172 > 0,05$  yang berarti dalam penelitian ini tidak terjadi gangguan asumsi normalitas dan dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

## 5. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang digunakan mempunyai peran linier atau tidak. Uji linieritas dalam penelitian ini di analisis dengan bantuan *software* SPSS dengan melihat nilai signifikansi pada *output* SPSS. Hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Linieritas Variabel X dan Y**

ANOVA Tabel							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Cyberloafing* Iklim Organisasi	Between Groups	(Combined)	1157.194	34	34.035	1.084	.368
		Linearity	290.809	1	290.809	9.265	.003
		Deviation from Linearity	866.385	33	26.254	.836	.716
	Within Groups	3232.951	103	31.388			
	Total	4390.145	137				

Berdasarkan tabel hasil uji linieritas di atas, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan antara dua variabel dinyatakan linier karena nilai signifikansinya yaitu bernilai  $0,716 > 0,05$ .

## 6. Analisis Deskriptif Data Hasil Penelitian

### a. Deskripsi Tingkat Iklim Organisasi

Tingkat iklim organisasi pada karyawan dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Penentuan norma penelitian ini dapat dilakukan setelah mengetahui nilai hipotetik (M) dan standar deviasi (SD). Adapun nilai *mean* (M) dan standar deviasi (SD) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

**Mean:**

$$M = \frac{\sum fx}{N}$$

$$M = \frac{\sum 14287}{138}$$



$$M = 103,53$$

$$M = 104 \text{ (Dibulatkan)}$$

Keterangan:

$\sum fx$  : Jumlah nilai yang sudah dikalikan dengan frekuensi masing-masing.

N : Jumlah subjek penelitian

**Standar Deviasi:**

$$sd = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n x_i^2 - (\sum_{i=1}^n x_i)^2}{n(n-1)}}$$

$$sd = \sqrt{\frac{(138)(1493199) - (14287)^2}{138(138-1)}}$$

$$sd = \sqrt{\frac{206061462 - 204118369}{138(137)}}$$

$$sd = \sqrt{\frac{1943093}{18906}}$$

$$sd = \sqrt{102,78}$$

$$sd = 10,14$$

$$sd = 10 \text{ (dibulatkan)}$$

Keterangan:

SD : Standar Deviasi

$\sum_{i=1}^n x_i^2$  : Jumlah total dari data yang dikuadratkan

$\sum_{i=1}^n x_i$  : Jumlah total dari data dikuadratkan

N : Banyaknya data

Setelah diketahui nilai *mean* empirik dan SD maka langkah selanjutnya yaitu menentukan kategorisasi untuk mengetahui tingkat iklim organisasi dengan menggunakan standar norma pembagian klasifikasi berikut:

**Tabel 4.6**  
Norma Pembagian Klasifikasi Iklim Organisasi

Klasifikasi	Kriteria
Positif	: $M + 1SD \leq x$
Netral	: $M - 1SD \leq x < M + 1SD$
Negatif	: $x \leq M - 1SD$

Rumus tersebut mengacu kepada batas bawah dan batas atas, oleh karena itu sebelum melanjutkan kepada kategorisasi maka terlebih menghitung batas atas dan bawahnya, yaitu:

1) Batas Atas :  $M + 1SD$

$$103,53 + 1(10,14)$$

$$103,53 + 10,14$$

$$113,67$$

$$114 \text{ (di bulatkan)}$$

2) Batas Bawah :  $M - 1SD$

$$103,53 - 1(10,14)$$

$$103,53 - 10,14$$

$$93,39$$

$$93 \text{ (di bulatkan)}$$

Berdasarkan standar norma pada tabel 4.7 maka dapat diperoleh skor masing-masing kategori tingkat iklim organisasi sebagai berikut:

1) Positif :  $M + 1SD \leq x$

$$: 103,53 + 1 (10,14) \leq x$$

$$: 103,53 + 10,14 \leq x$$

$$: 113,67 \leq x$$

$$114 \leq x \text{ (di bulatkan)}$$

2) Netral :  $M - 1SD \leq x < M + 1SD$

$$: 103,53 - 1(10,14) \leq x < 103,53 + 1 (10,14)$$

$$: 103,53 - 10,14 \leq x < 103,53 + 10,14$$

$$: 93,39 \leq x < 113,67$$

$$: 93 \leq x < 114 \text{ (di bulatkan)}$$

3) Negatif :  $x \leq M - 1SD$

$$: x \leq 103,53 - 1(10,14)$$

$$: x \leq 103,53 - 10,14$$

$$: x \leq 93,39$$

$$x \leq 93 \text{ (di bulatkan)}$$

Tabel 4.7

## Kategori Tingkat Iklim Organisasi

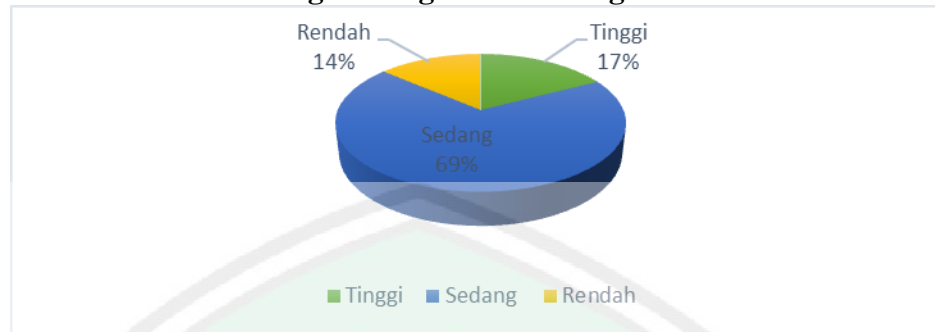
Klasifikasi	Kriteria
Positif	$114 \leq x$
Netral	$93 \leq x < 114$
Negatif	$x \leq 93$

Tabel 4.8

## Deskripsi Kategoeri Tingkat Iklim Organisasi

Nilai	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
$114 \leq x$	Positif	24	17,39 %
$93 \leq x < 114$	Netral	95	68,84%
$x \leq 93$	Negatif	19	13,77%
Jumlah		138	100%

**Diagram 4.1**  
**Kategori Tingkat Iklim Organisasi**



Berdasarkan Diagram 4.1 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar pendidik dan tenaga pendidik di SMK Negeri 1 Lumajang berada pada kategori netral. Frekuensi dan persentase subjek yang berada pada tingkat iklim organisasi netral ini ditunjukkan dengan hasil skor yang diperoleh, yaitu sebesar 69% atau sekitar 95 orang. Sedangkan subjek yang berada pada tingkat iklim organisasi kategori positif, dengan jumlah frekuensi 24 orang atau sebesar 17% dan sebesar 14% atau sebanyak 19 orang yang berada pada kategori iklim organisasi negatif.

#### **b. Deskripsi Tingkat Perilaku *Cyberloafing***

Dilakukan dengan cara yang sama, tingkat perilaku *cyberloafing* dalam organisasi pada pendidik dan tenaga pendidik di SMK Negeri 1 Lumajang, dalam penelitian ini terbagi menjadi tiga kategori, diantaranya yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Penentuan norma penelitian ini dapat dilakukan setelah mengetahui nilai *mean* hipotetik (M) dan standar deviasi (SD), adapun nilai *mean* (M) dan standar deviasi (SD) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

**Mean:**

$$M = \frac{\sum fx}{N}$$

$$M = \frac{\sum 7574}{138}$$

$$M = 54,88$$

$$M = 55 \text{ (Dibulatkan)}$$

Keterangan:

$\sum fx$  : Jumlah nilai yang sudah dikalikan dengan frekuensi masing-masing.

$N$  : Jumlah subjek penelitian

**Standar Deviasi**

$$sd = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n x_i^2 - (\sum_{i=1}^n x_i)^2}{n(n-1)}}$$

$$sd = \sqrt{\frac{(138)(420082) - (7574)^2}{138(138 - 1)}}$$

$$sd = \sqrt{\frac{57971316 - 57365476}{138(137)}}$$

$$sd = \sqrt{\frac{605840}{18906}}$$

$$sd = \sqrt{32,04}$$

$$sd = 5,66$$

$$sd = 6 \text{ (dibulatkan)}$$

Keterangan:

sd : Standar Deviasi



$\sum_{i=1}^n x_i^2$  : Jumlah total dari data yang dikuadratkan

$\sum_{i=1}^n x_i$  : Jumlah total dari data dikuadratkan

N : Banyaknya data

Setelah diketahui nilai *mean* hipotetik dan SD, maka langkah selanjutnya yaitu menentukan kategorisasi untuk mengetahui tingkat perilaku *cyberloafing* dengan menggunakan standar norma pembagian klasifikasi.

**Tabel 4.9**  
**Norma Pembagian Klasifikasi Perilaku *Cyberloafing***

Klasifikasi	Kriteria
Positif	: $M + 1SD \leq x$
Netral	: $M - 1SD \leq x < M + 1SD$
Negatif	: $x \leq M - 1SD$

Rumus tersebut mengacu kepada batas bawah dan batas atas, oleh karena itu sebelum melanjutkan kepada kategorisasi maka terlebih menghitung batas atas dan bawahnya, yaitu:

1) Batas atas:  $M+1SD$

$$54,88 + 1 (5,66)$$

$$54,88 + 5,66$$

$$60,54$$

$$61 \text{ (di bulatkan)}$$

2) Batas bawah:  $M - 1SD$

$$54,88 - 1 (5,66)$$

$$54,88 - 5,66$$

$$49,22$$

$$49 \text{ (di bulatkan)}$$

Berdasarkan standar norma pada tabel 4.10 maka dapat diperoleh skor masing-masing kategori tingkat perilaku *cyberloafing* sebagai berikut:

- 1) Tinggi :  $M + 1SD \leq x$   
 :  $54,88 + 1(5,66) \leq x$   
 :  $54,88 + 5,66 \leq x$   
 :  $60,54 \leq x$   
 :  $61 \leq x$  (di bulatkan)
- 2) Sedang :  $M - 1SD \leq x < M + 1SD$   
 :  $54,88 - 1(5,66) \leq x < 54,88 + 1(5,66)$   
 :  $54,88 - 5,66 \leq x < 54,88 + 5,66$   
 :  $49,22 \leq x < 60,54$   
 :  $49 \leq x < 61$  (di bulatkan)
- 3) Rendah :  $x \leq M - 1SD$   
 :  $x \leq 54,88 - 1(5,66)$   
 :  $x \leq 54,88 - 5,66$   
 :  $x \leq 49,22 \vee x \leq 49$  (di bulatkan)

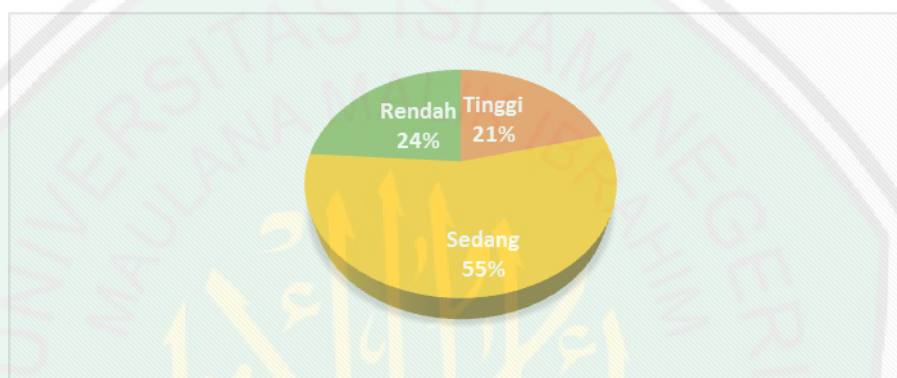
**Tabel 4.10**  
**Kategori Tingkat Perilaku *Cyberloafing***

Klasifikasi	Kriteria
Tinggi	$61 \leq x$
Sedang	$61 \leq x$
Rendah	$x \leq 49$

**Tabel 4.11**  
**Deskripsi Kategori Perilaku *Cyberloafing***

Nilai	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
$61 \leq x$	Tinggi	29	21,01%
$61 \leq x$	Sedang	76	55,08%
$x \leq 49$	Rendah	33	23,91%
Jumlah		138	100%

**Diagram 4.2**  
**Kategori Tingkat Perilaku *Cyberloafing***



Berdasarkan Diagram 4.2 di atas menunjukkan bahwa frekuensi dan persentase tingkat perilaku *cyberloafing* pendidik dan tenaga kependidikan mempunyai tingkat perilaku *cyberloafing* kategori sedang. Ini ditunjukkan dengan hasil skor yang diperoleh, yaitu sebesar 55% atau sekitar 76 orang. Sedangkan pada tingkat lain yang memperoleh perilaku *cyberloafing* kategori tinggi dengan jumlah frekuensi 29 orang atau sekitar 21%, dan sebesar 24% atau sejumlah 33 orang yang memiliki perilaku *cyberloafing* rendah.

## 7. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yaitu iklim organisasi dan perilaku *cyberloafing* pada pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 1

Lumajang. Peneliti menggunakan korelasi Pearson atau *product moment* karena jenis data penelitian ini yang berjenis metric (skala atau rasio) dengan menggunakan bantuan program (*Statiscal Package for Social Science*) versi 16.0. Hasil dari uji korelasi antara kedua variabel adalah sebagai berikut

**Tabel 4.12**  
**Uji Korelasi Pearson**

		Iklm_Organisasi	Cyberloafing
Iklm_Organisasi	Pearson Correlation	1	-.234**
	Sig. (2-tailed)		.006
	N	138	138
Cyberloafing	Pearson Correlation	-.234**	1
	Sig. (2-tailed)	.006	
	N	138	138

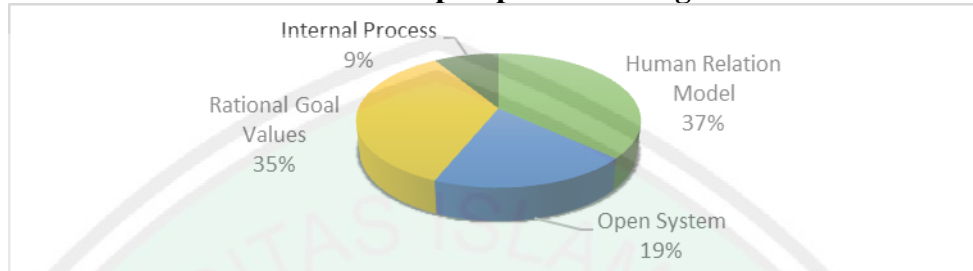
\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis *product moment*, di peroleh (r) sebesar -0,234 dengan nilai (p) sebesar  $0,006 < 0,005$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara iklim organisasi dengan perilaku *cyberloafing*. Semakin tinggi iklim organisasi maka semakin rendah perilaku *cyberloafing* yang dilakukan dan sebaliknya. Dari hasil penelitian didapatkan ( $r^2$ ) sebesar 0,066 (6,6%). Adapun sumbangan antara iklim organisasi terhadap perilaku *cyberloafing* sebesar 6,6% dan sisanya 93,4% ditentukan oleh variabel lain.

## 8. Analisis Data Tambahan

### a. Gambaran Setiap Aspek dalam Iklim Organisasi

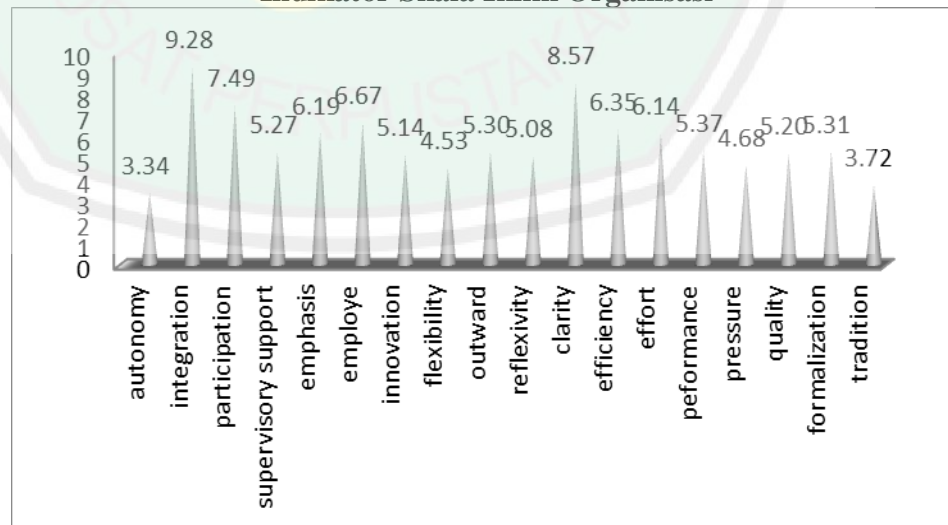
**Diagram 4.3**  
**Persentase Setiap Aspek Iklim Organisasi**



Berdasarkan Diagram di atas, aspek *human relation* memiliki persentase yang paling tinggi yaitu sebesar 37% dengan *mean* 38,13. Persentase tertinggi selanjutnya terdapat pada aspek *rational goal values* yaitu 35% dengan nilai *mean* 36,31. Aspek *open system* mempunyai persentase sebesar 19% dengan *mean* 20,05. Sedangkan aspek yang memiliki nilai persentase terendah yaitu aspek *internal process* dengan nilai 9% dan *mean* 9,04.

### b. Analisis Setiap Indikator Skala Iklim Organisasi

**Diagram 4.4**  
**Indikator Skala Iklim Organisasi**

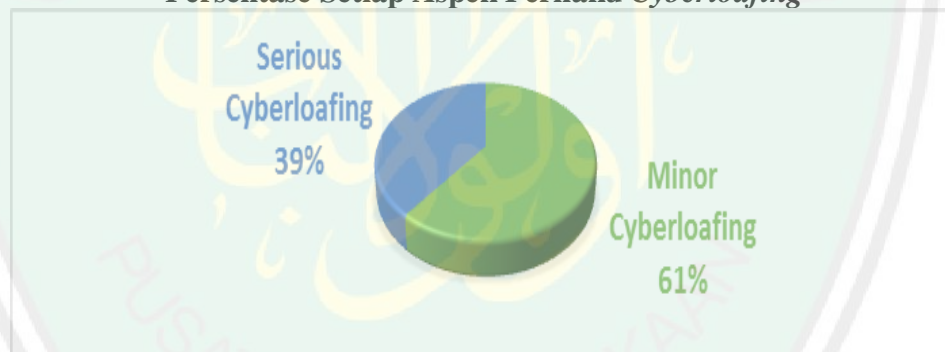




Hasil analisis data diatas dapat diketahui indikator *integration* memiliki nilai *mean* tertinggi yaitu 9,28 dan indikator terendah adalah *autonomy* dengan nilai *mean* 3,34. Pada diagram di atas juga diketahui bahwa nilai *mean* yang terdapat pada indikator *clarity* sebesar 8,57 *participation* dengan *mean* 7,49 *employe welfare* dengan *mean* 6,67 *efficiency* dengan *mean* 6,35 *emphasis on training* dengan *mean* 6,19 *effort* dengan *mean* 6,14 *peformance* dengan *mean* 5,37 *formalization* dengan *mean* 5,31 *outward focus* dengan *mean* 5,30 *supervisory support* dengan *mean* 5,27 *quality* dengan *mean* 5,20 *innovation* dengan *mean* 5,14 dan *tradition* dengan *mean* 3,72.

### c. Gambaran Setiap Aspek dalam Perilaku *Cyberloafing*

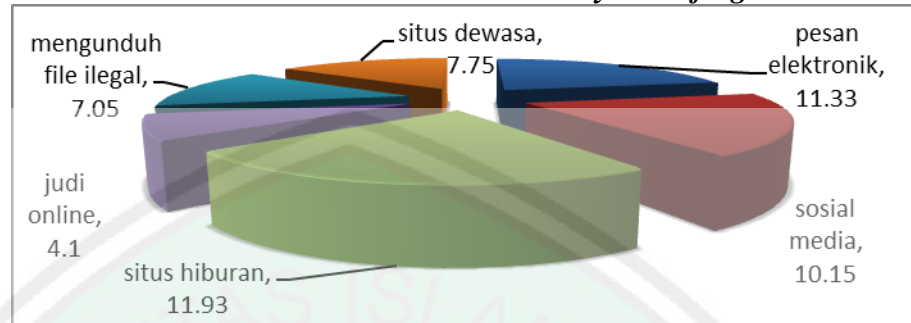
**Diagram 4.5**  
Persentase Setiap Aspek Perilaku *Cyberloafing*



Berdasarkan Diagram di atas terlihat perbedaan proporsi antara aspek satu dengan aspek lainnya memiliki perbedaan yang cukup tinggi. Untuk aspek *minor cyberloafing* memiliki persentase yang tinggi yaitu 61% dengan *mean* 33,41 dan aspek *serious cyberloafing* memiliki persentase yang rendah yaitu 39% dengan *mean* 21,47.

#### d. Analisis Indikator Variabel *Cyberloafing*

**Diagram 4.6**  
**Indikator Skala Perilaku *Cyberloafing***



Hasil analisis diatas menunjukkan indikator atau aktivitas yang sering dilakukan oleh responden adalah mengunjungi situs hiburan dengan *mean* 11,93. Sedangkan indikator dengan nilai *mean* terendah atau yang menunjukkan aktivitas yang jarang dilakukan adalah bermain atau mengunjungi judi *online* dengan nilai *mean* 4,1. Pada diagram diatas diketahui pula indikator pesan elektronik dengan *mean* 11,33 Indikator sosial media menunjukkan nilai *mean* 10,15 indikator situs dewasa dengan *mean* 7,75 dan indikator mengunduh *file* illegal dengan *mean* 7,05.

#### e. Analisis Pengaruh Dimensi Iklim Organisasi Terhadap Perilaku *Cyberloafing*

**Tabel 4.13**  
**Pengaruh Dimensi Iklim Organisasi terhadap Perilaku *Cyberloafing***

	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Percent</i>	N
<i>Human_Relation</i>	-.169	16,9%	138
<i>Open_System</i>	-.166	16,6%	138
<i>Rational_Goal</i>	-.147	14,7%	138
<i>Internal_Process</i>	-.088	8,8%	138

Tabel diatas menunjukkan besarnya pengaruh tiap dimensi iklim organisasi terhadap perilaku *cyberloafing*. Ke empat dimensi menunjukkan nilai negatif ini artinya terdapat hubungan negatif antara dimensi iklim organisasi dengan perilaku *cyberloafing*. Dimana ketika dimensi iklim organisasi menunjukkan kenaikan nilai maka akan berakibat pada penurunan tingkat *cyberloafing* yang dilakukan oleh subjek. Sebaliknya ketika terjadi penurunan nilai dimensi iklim organisasi maka akan terjadi peningkatan perilaku *cyberloafing* yang dilakukan subjek dalam organisasi. Data dia tas menunjukkan dimensi yang memberikan pengaruh cukup besar terhadap munculnya perilaku *cyberloafing* adalah dimensi *human relation model* dengan nilai 0,169 atau setara dengan 16,9% dan juga dimensi *open system* dengan nilai 0,166 atau setara dengan 16,6%. Sedangkan dimensi *rational model* memberikan sumbangan sebesar 0,147 atau 14,7% dan dimensi *internal process* sebesar 0,088 atau setara dengan 8,8%.

**f. Analisis Pengaruh Dimensi Iklim Organisasi Terhadap *Minor Cyberloafing***

**Tabel 4.14**  
**Pengaruh Dimensi Iklim Organisasi Terhadap *Minor Cyberloafing***

	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Percent</i>	N
<i>Human_Relation</i>	-.187	18,7%	138
<i>Open_System</i>	-.130	13%	138
<i>Rational_Goal</i>	-.164	16,4%	138
<i>Internal_Process</i>	-.126	12,6%	138

Hasil analisis diatas menunjukkan besarnya pengaruh setiap dimensi iklim organisasi terhadap perilaku *minor cyberloafing* yang menunjukkan nilai

negatif. Dari data diatas dapat diketahui bahwa dimensi *human relation model* memberikan sumbangan terbesar yaitu sebesar 18,7% dan dimensi yang memiliki pengaruh kecil terhadap perilaku *minor cyberloafing* adalah dimensi *internal process* dengan persentase 12,6%. Sedangkan untuk dimensi *rational goal values* memberikan pengaruh sebesar 16,4% dan dimensi *open system* sebesar 13%.

**g. Analisis Pengaruh Dimensi Iklim Organisasi Terhadap *Serious Cyberloafing***

**Tabel 4.15**  
**Pengaruh Dimensi Iklim Organisasi terhadap *Serious Cyberloafing***

	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Percent</i>	N
<i>Human_Relation</i>	-.070	7%	138
<i>Open_System</i>	-.137	13,7%	138
<i>Rational_Goal</i>	-.059	5,9%	138
<i>Internal_Process</i>	.000	0%	138

Hasil analisis diatas menunjukkan semua dimensi iklim organisasi memiliki skor negatif. Berdasarkan tabel di atas menunjukkan dimensi iklim organisasi yang paling berpengaruh adalah dimensi *open system* dengan nilai 13,7% dan dimensi yang tidak berpengaruh adalah *internal process* dengan nilai 0%. Sedangkan pada dimensi *human relation model* berpengaruh sebanyak 7% dan dimensi *rational goal values* sebanyak 5,9%.

#### h. Gambaran Perilaku *Cyberloafing* di tinjau dari Jenis Kelamin

**Diagram 4.7**  
Gambaran Perilaku *Cyberloafing* Ditinjau dari Jenis Kelamin

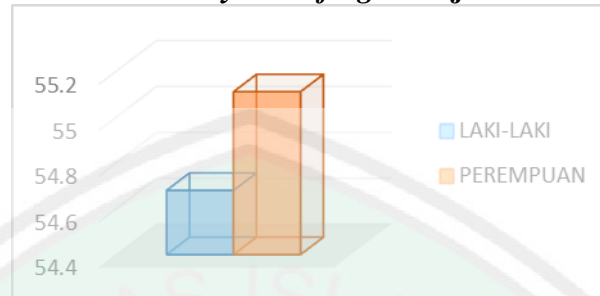
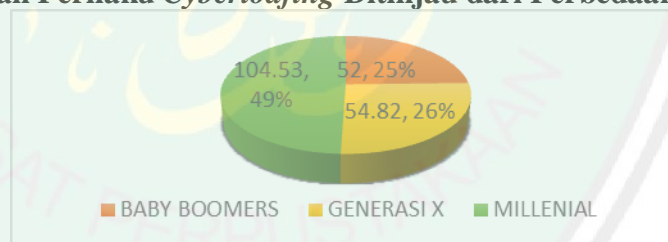


Diagram di atas menunjukkan jumlah rata-rata dari masing-masing variabel berdasarkan kategori jenis kelamin. Selisih nilai persentase antara wanita dengan pria tidak memiliki perbedaan yang tinggi. Pada variabel perilaku *cyberloafing*, jenis kelamin wanita lebih tinggi yaitu dengan *mean* 55,11 dan pada jenis kelamin pria mempunyai *mean* sebesar 54,68.

#### i. Gambaran Perilaku *Cyberloafing* Ditinjau dari Perbedaan Generasi

**Diagram 4.8**  
Gambaran Perilaku *Cyberloafing* Ditinjau dari Perbedaan Generasi

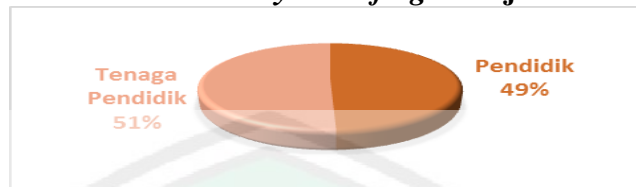


Dari Diagram diatas diketahui bahwa perilaku *cyberloafing* di dominasi oleh pendidik dan tenaga kependidikan yang termasuk dalam generasi *millennial* dengan *mean* 104,53 (49%) dan yang terendah ialah generasi *baby bombers* dengan *mean* 52 (25%), sedangkan generasi X memiliki *mean* sebesar 54,82 (26%).



## j. Gambaran Perilaku *Cyberloafing* Ditinjau dari Profesi

**Diagram 4.9**  
**Gambaran Perilaku *Cyberloafing* Ditinjau dari Jenis Profesi**



Berdasarkan diagram di atas dapat diketahui bahwa subjek yang berprofesi sebagai tenaga pendidik memiliki proporsi terbesar dibandingkan dengan mereka yang berprofesi sebagai guru. Adapun selisih antara persentase tenaga pendidik dengan pendidik hanya berbeda tipis yaitu sebesar 2%. Untuk profesi tenaga pendidik memiliki persentase sebesar 51% sedangkan profesi pendidik memiliki persentase 49%.

### C. Pembahasan

#### 1. Iklim Organisasi

Anggota organisasi merupakan asset penting bagi suatu organisasi. Di dalam suatu organisasi terdapat iklim organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku anggotanya sehari-hari. Steers (1985) konsep iklim organisasi itu sendiri adalah sifat-sifat yang dirasakan dalam lingkungan kerja dan muncul karena kegiatan organisasi tersebut dan dapat mempengaruhi tingkah laku orang-orang di dalamnya (Rachman, 2013). Sifat atau karakter yang ada dalam organisasi memiliki efek organisasional bagi karyawan di dalamnya.

Iklim organisasi dikatakan positif apabila individu atau anggota organisasi mempersepsikan positif atau baik perihal sifat maupun ciri yang berbentuk dimensi-dimensi yang ada di dalam lingkungan kerjanya. Steers (1985)

mengatakan bahwa iklim organisasi yang menyenangkan apabila dapat memberikan manfaat bagi kebutuhan individu, misalnya memperhatikan kepentingan para karyawan, dapat menuju ke arah perwujudan tingkat perilaku untuk mencapai tujuan organisasi (Yuliana, 2007). Sebaliknya, iklim organisasi negatif mengindikasikan bahwa individu di dalam organisasi tidak senang dan mempersepsi negatif dimensi-dimensi di kehidupan kerjanya. Dimensi-dimensi tersebut yaitu *human relation model*, *internal process*, *open system*, *rational goal values* (Patterson, 2004). Dalam penelitian ini iklim organisasi dipersepsi positif ketika individu mencapai skor lebih dari 114, dan dikatakan beriklim negatif apabila skor yang dicapai kurang dari 93.

Iklim organisasi pada pendidik dan tenaga pendidik di SMK Negeri 1 Lumajang sebagian besar berada pada kategori netral, yaitu berada di antara positif dan negatif, yang dalam penelitian ini dapat diketahui apabila skor yang di peroleh berada pada rentang 93-114. Hal ini menunjukkan bahwa suasana kerja yang ada terkadang menyenangkan dan terkadang tidak bagi para pendidik dan tenaga pendidik. Sedangkan proporsi subjek yang mempersepsi iklim positif tidak terlalu jauh perbedaannya dengan subjek yang mempersepsi negatif.

Dimensi iklim organisasi yang mempunyai skor terendah dilihat dari distribusi skor subjek yaitu dimensi *internal process*. Hal ini terlihat pada indikator *tradition* yang mempunyai nilai *mean* 3,72. Pada indikator *tradition* subjek melihat bahwa atasan bersikap tetap ingin mempertahankan cara kerja organisasi sehingga tidak banyak perubahan yang terjadi dari waktu

ke waktu. *Terkadang* mereka juga merasa bahwa kehidupan kerja mereka tidak menyenangkan karena banyaknya tugas yang harus diselesaikan. Serta banyaknya prosedur formal yang harus di ikuti.

*Human relation model* merupakan aspek yang memiliki skor tertinggi dengan persentase sebesar 37%. Pada aspek ini, indikator yang mempunyai nilai tertinggi yaitu *integration* dengan *mean* 9,28 sedangkan *autonomy* merupakan indikator dengan nilai *mean* terendah sebesar 3,34. Seperti hasil wawancara peneliti yang mengatakan bahwa di SMK Negeri 1 Lumajang suasana persahabatan di antara pendidik dan tenaga pendidik lainnya terjalin cukup baik. Hal ini diwujudkan dengan tidak adanya konflik maupun persaingan yang terjadi di antara mereka. Selain itu mereka juga saling membahu-membahu dalam menyelesaikan pekerjaan, apabila merasa kesulitan menyelesaikan pekerjaan maka rekan kerja yang lain akan membantu. Adanya rasa persahabatan, dukungan dan bantuan dari atasan maupun rekan kerja dapat menciptakan iklim organisasi yang positif (French; 1994, dalam Yuliana; 2007).

Dimensi *rational goal values* mempunyai persentase sebesar 35%. Indikator pada dimensi ini mempunyai nilai tertinggi yaitu ada pada indikator *clarity of organizational goals* dengan nilai *mean* 8,57. Hal ini terlihat dari beberapa tujuan organisasi yang sudah dicapai, seperti beberapa prestasi akademik dan non akademik yang di capai siswa. Sedangkan *pressure to produce* merupakan indikator terendah dengan nilai *mean* 4,68. Dimensi *open system* mempunyai persentase sebesar 19% dengan indikator yang

mempunyai nilai *mean* tertinggi yaitu *outward focus* dan indikator dengan *mean* terendah *flexibility* dengan nilai 4,53. Dalam hal pelayanan kepada siswa, sekolah sudah mencoba memenuhi kebutuhan siswa dengan baik, salah satunya terbukti dari fasilitas yang cukup lengkap. Namun pada dimensi ini dari beberapa indikator yang diajukan tidak ada satupun subjek yang tergolong dalam kategori tinggi. Ini artinya dimensi *open system* pada iklim organisasi bisa dikatakan sebagai penyebab iklim organisasi di SMK Negeri 1 Lumajang memburuk. Indikator-indikator yang sudah disebutkan diatas terutama indikator dengan skor rendah dikhawatirkan seiring berjalannya waktu akan mengalami penurunan skor sehingga berakibat pada semakin memburuknya kualitas iklim organisasi. Oleh sebab itu patut bagi SMK Negeri 1 Lumajang untuk memperhatikan hal tersebut.

## 2. Perilaku *Cyberloafing*

Karyawan sebagai individu yang menggerakan setiap program organisasinya seyogyanya mendukung segala kebijakan yang telah direncanakan. Namun dalam prosesnya terdapat berbagai permasalahan yang muncul dalam organisasi sehingga harus dimanajemen dengan baik. Salah satu permasalahan tersebut adalah perilaku *cyberloafing*. Fenomena perilaku *cyberloafing* muncul pada lingkungan yang memberikan kebebasan akses internet bagi para pekerjanya. Fenomena ini dapat di tekan dengan pendekatan psikologis sehingga mendapat perlakuan khusus yang tepat.

Perilaku *cyberloafing* menurut beberapa tokoh seperti Blanchard dan Henle adalah perilaku karyawan yang menggunakan akses internet dengan

berbagai media saat bekerja untuk aktivitas *non-destruktif* dimana atasan karyawan menganggap perilaku itu tidak ada hubungannya dengan pekerjaan seperti hiburan, *online shopping*, *internet messaging*, memposting *newsgroup* dan mengunduh *file* (berkas) (Blanchard & Henle, 2008; Askew, 2014).

Perilaku *cyberloafing* pada pendidik dan tenaga pendidik di SMK Negeri1 Lumajang sebagian besar berada pada kategori sedang, artinya tidak memiliki kecenderungan tinggi ataupun rendah. Banyaknya subjek yang tergolong dalam kategori sedang yaitu 76 orang (55,08%), kategori tinggi dengan frekuensi 29 orang (21,01%) dan kategori rendah sebanyak 33 orang (23,91%). Hal ini menunjukkan bahwa tetap ada aktivitas *cyberloafing* yang dilakukan, karena pada observasi awal memang terlihat aktivitas yang kurang relevan dalam memanfaatkan akses jaringan internet yang disediakan. Di sela-sela waktu bekerja, ada peluang bagi beberapa orang untuk membuka situs hiburan seperti *YouTube*, Sosial media atau situs lain yang menyediakan kesenangan. Hasil ini merefleksikan bahwa perilaku yang diamati di tempat penelitian memang benar adanya, dan di buktikan dengan persentase perilaku *cyberloafing*.

Dimensi perilaku *cyberloafing* yang mempunyai skor tertinggi dari distribusi skor subjek yaitu dimensi *minor cyberloafing* dengan persentase sebesar 61% dan aspek *serious cyberloafing* sebesar 39%. Dilihat dari nilai *mean* indikator pada skala perilaku *cyberloafing*, indikator dengan nilai *mean* tertinggi yaitu 11,33 adalah aktivitas membuka situs *game online*, *shopping online*, dan situs berita. Indikator dengan nilai *mean* terendah 4,11 adalah



indikator membuka atau bermain judi *online*. Hasil analisis data juga menunjukkan bahwa yang menyumbangkan pengaruh besar terhadap munculnya *minor cyberloafing* adalah dimensi *human relation models* dan dimensi iklim organisasi yang menyumbangkan pengaruh besar terhadap munculnya *serious cyberloafing* adalah dimensi *open system*.

Keadaan ini juga di dukung dengan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti. subjek perempuan sering memanfaatkan akses internet sekolah untuk melihat aplikasi belanja *online* dan subjek pria lebih kepada situs berita *online* maupun situs olahraga. Ada juga di antara mereka yang beralasan jika membuka media sosial karena ada hubungannya dengan pekerjaan, seperti membuka *group chatting* yang dibuat dengan beranggotakan seluruh pendidik dan tenaga pendidik. Akan tetapi disisi lain hasil observasi yang di lakukan oleh peneliti, ada subjek yang membagikan aktivitas kerjanya ke akun medial sosial mereka. Maka hal ini dapat terjadi dikarenakan subjek memberikan sikap *faking good*, yaitu memberikan impresi yang baik atau membaik-baikkan dirinya sehingga tidak menggambarkan keadaan yang sebenarnya (Daruma, 2003).

Selain iklim organisasi faktor organisasi lain yang memicu timbulnya perilaku *cyberloafing* adalah dukungan manajerial, *modelling*, karakteristik pekerjaan, dan pembatasan penggunaan internet (Ozler & Polat, 2012). Sedangkan di SMK Negeri 1 Lumajang peraturan mengenai pembatasan internet tidak terlalu mengikat, artinya para pendidik dan tenaga pendidik bisa dengan bebas mengakses *website* apapun. Dukungan manajerial pada

karyawan juga berpengaruh terhadap timbulnya *cyberloafing*. Apabila pihak instansi tidak dapat mengarahkan anggotanya mengenai penggunaan internet dengan baik saat jam kerja di tempat kerja maka dapat meningkatkan aktivitas *cyberloafing*. Selain itu faktor *modelling* juga menjelaskan perilaku *cyberloafing* yang dilakukan pada karyawan akan mempengaruhi rekan kerja yang lain untuk melakukan hal yang sama. Karakteristik pekerjaan tertentu juga dapat mengarahkan karyawan untuk melakukan *cyberloafing*, seperti pekerjaan dengan beban kerja yang cukup tinggi akan mengarahkan karyawan mencari hiburan dengan cara *cyberloafing*.

Selain faktor organisasi ada juga faktor individu dan faktor situasional. Faktor individu seperti *self-control* dapat mempengaruhi perilaku kerja seseorang seperti pendapat dari Restubog dalam penelitiannya yang mengungkapkan bahwa *low control* dapat menjadi faktor rentan yang dapat menghasilkan perilaku *counterproductive*, terutama apabila hadirnya faktor pemicu pada situasi kerja (Restubog; 2011, dalam Ardilasari: 2018). Sedangkan peneliti lain menyatakan bahwa faktor situasional seperti adanya fasilitas dari perusahaan yang memungkinkan munculnya *cyberloafing*. Jarak fisik dengan atasan di kantor secara tidak langsung akan memberikan kesempatan untuk melakukan *cyberloafing*. Apabila melihat kondisi kantor yang luas dan terpisah antar ruangan, maka hal itu membuat karyawan leluasa melakukan *cyberloafing* tanpa diketahui oleh atasan mereka (Woon & Pee; 2004, dalam Ardilasari; 2017).

### 3. Hubungan Iklim Organisasi dengan Perilaku *Cyberloafing*

Hasil analisa yang di dapat dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan atau nyata antara variabel iklim organisasi dengan perilaku *cyberloafing* pada pendidik dan tenaga pendidik di SMK Negeri 1 Lumajang. Hasil tersebut ditunjukkan dengan angka koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar -0,260 dengan nilai signifikansi ( $p$ ) sebesar  $0,002 < 0,05$  koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,066 dan persentase sebesar 6,6%.

Nilai ( $r_{xy}$ ) yang negatif menunjukkan arah hubungan yang negatif di antara ke dua variabel, yaitu semakin positif (semakin tinggi skor) iklim organisasi, maka semakin rendah tingkat perilaku *cyberloafing*. Begitu juga sebaliknya, adanya penurunan skor iklim organisasi yang berarti semakin negatif atau tidak menyenangkan iklim organisasi yang ada, maka akan semakin tinggi tingkat perilaku *cyberloafing*. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti yaitu bahwa ada hubungan antara iklim organisasi dan perilaku *cyberloafing* pada pendidik dan tenaga pendidik di SMK Negeri 1 Lumajang. Hasil analisa data diketahui, iklim organisasi hanya menyumbang sebesar 6,6% terhadap perilaku *cyberloafing* dan sisanya 93,4% ditentukan oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti faktor organisasi maupun faktor situasional.

Salah satu bentuk untuk menurunkan perilaku *cyberloafing* adalah dengan cara membentuk iklim organisasi yang positif dalam organisasi. Iklim organisasi berpengaruh terhadap seluruh kondisi dasar dan perilaku individu dalam organisasi. Hal ini terjadi karena kecenderungan manusia untuk

menerima dan menginternalisasi iklim organisasi dimana mereka bekerja, dan persepsi mereka mengenai iklim organisasi yang dapat mempengaruhi bagaimana anggotanya berperilaku (Vardi, 2001) termasuk perilaku *cyberloafing*.

Sejalan dengan pendapat dari Ahmad Said (2013) yang menyatakan bahwa perilaku *cyberloafing* dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang positif sehingga dapat mengurangi perilaku respon kerja yang negatif. Hal ini juga di dukung oleh penelitian dari Liberman (2011) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja yang bersifat mendukung bagi karyawan dapat menghindarkannya dari perilaku negatif seperti perilaku *cyberloafing*.

Hasil ini juga didukung oleh analisis- analisis data tambahan sebelumnya, dimana dimensi *open system* dan *human relation model* yang terdapat pada variable iklim organisasi menunjukkan pengaruh yang cukup besar dibandingkan dimensi yang lain. Akan tetapi dari data statistik diperoleh bahwa skor dari dimensi *open system* ini cukup rendah yaitu sebesar 19%. Maka berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa dimensi *open system* menjadi penyebab utama memburuknya iklim organisasi di SMK Negeri 1 Lumajang sehingga meningkatkan perilaku *cyberloafing* yang dilakukan oleh pendidik dan tenaga pendidik. Berbagai perilaku menyimpang ditempat kerja seperti perilaku *cyberloafing* dianggap sebagai suatu respon emosional terhadap pengalaman kerja yang membuat frustrasi, sehingga lingkungan kerja dapat saja mempengaruhi munculnya perilaku *cyberloafing*.

#### 4. Analisis Data Tambahan

##### a. Analisis perilaku *cyberloafing* berdasarkan perbedaan jenis kelamin

Selain hasil utama, terdapat hasil data tambahan dalam penelitian ini yaitu terdapat perbedaan signifikan pada perilaku *cyberloafing* ditinjau dari jenis kelamin. Pada subjek berjenis kelamin wanita memiliki *mean cyberloafing* tertinggi yaitu 55,11 dibandingkan dengan subjek pria. Hal ini sejalan dengan penelitian Ramadhan & Erita (2018) menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* pada pekerja perempuan dikarenakan memiliki kendali diri yang rendah.

Swanepoel (2012) membuktikan bahwa kendali diri dan integritas yang merupakan kekuatan karakter pekerja ternyata mempunyai hubungan negatif dengan penyimpangan perilaku di tempat kerja. Hal ini mendukung seorang pekerja harus mempunyai kendali diri yang dan integritas yang tinggi agar tidak terlibat dalam perilaku menyimpang di tempat kerja. Beberapa subjek belum mampu memaksimalkan kemampuan kognitif dan mudah tergoda dengan aktivitas kantor yang kurang relevan (Ramadhan & Erita, 2018). Kegiatan *cyberloafing* yang dilakukan didasari oleh dorongan dan kepuasan dalam memenuhi keinginannya, sehingga melupakan konsekuensi yang mungkin terjadi akibat dari perilakunya. Perempuan cenderung mengakses internet untuk sosial media, situs belanja online dan *website* lain mengenai femininitas, sedangkan laki-laki cenderung mengakses *website news, sport*, dan bisnis.

##### b. Analisis perilaku *cyberloafing* berdasarkan perbedaan generasi

Penelitian ini juga membahas perilaku *cyberloafing* ditinjau dari perbedaan generasi yang terdiri dari generasi *millennial*, generasi X dan generasi *baby*



*boomers*. Dari data yang diperoleh diketahui bahwa generasi *millennial* menduduki peringkat pertama perilaku *cyberloafing* dengan *mean* sebesar 104,53. Hal ini sejalan dengan hasil survei dari APJII (Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia) yang menyatakan bahwa sebanyak 49,52% pengguna internet di Tanah Air adalah mereka yang berusia 19-34 tahun atau kelompok generasi *millennial* (Survei APJIII; 2018). Kelompok usia ini merupakan kelompok usia yang sangat paham dan akrab dengan teknologi (Shaw & Faihurst, 2008) (dalam Özçelik, 2015). Dan pada posisi kedua sebanyak 29,55% pengguna internet Indonesia adalah kelompok usia 35 tahun sampai 54 tahun atau yang disebut sebagai generasi X. Shaw & Faihurst (2008) mengatakan bahwa kelompok usia ini berada pada usia produktif dan mudah beradaptasi dengan perubahan (Özçelik, 2015). Sebesar 4,24% pemanfaatan internet diakses oleh kelompok usia lebih dari 54 tahun (Survei APJIII; 2018).

Data menunjukkan bahawa pengalaman menggunakan internet yang bervariasi. Generasi *millennials* menggunakan internet pada usia yang lebih muda, sedangkan pada generasi X dan *baby boomers* mengenal internet pada saat mulai bekerja. Menurut Rosen (2015) generasi *baby boomers* merupakan generasi pertama yang berkenalan dengan computer namun internet menjadi suatu hal baru baginya. Akan tetapi hal ini berbeda dengan generasi X dan generasi *millennials* yang lahir dalam waktu teknologi ada di sekitar mereka (Kusuma, 2016).

Karakteristik yang terbentuk pada generasi *millennial* adalah akrab dengan teknologi, percaya diri tinggi, harga diri tinggi, dan lebih terbuka terhadap toleransi maupun perubahan (Panjaitan & Arik, 2017). Generasi *millennials*

mengandalkan teknologi khususnya media sosial sebagai tempat mendapatkan informasi. Kedudukan media sosial adalah sebagai *platform* pelaporan dan sumber berita utama bagi masyarakat saat ini. Oleh sebab itu generasi ini menduduki peringkat pertama pengguna internet dibandingkan dengan generasi lainnya.

**c. Analisis perilaku *cyberloafing* berdasarkan perbedaan profesi**

Hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa tingkat *cyberloafing* yang dilakukan oleh pendidik dan tenaga pendidik memiliki persentase yang berbeda tipis dimana persentase pendidik sebesar 49% dan tenaga pendidik sebesar 51%. Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, bahwa tenaga pendidik memiliki potensi lebih besar untuk melakukan *cyberloafing* karena sebageian besar pekerjaan mereka membutuhkan bantuan internet seperti berkirim *e-mail*, mengetahui informasi dari Dinas ataupun sekolah lain. Oleh karena itu tenaga pendidik mempunyai waktu lebih banyak untuk mengakses jaringan internet, sehingga hal ini juga memberikan potensi besar bagi mereka untuk melakukan *cyberloafing*. Sedangkan pada profesi pendidik memiliki skor sedikit lebih rendah daripada tenaga pendidik. Hal ini ditengarai jam kerja pendidik lebih banyak dihabiskan di dalam kelas untuk kegiatan belajar mengajar. Kebanyakan pendidik memanfaatkan akses internet untuk mencari referensi bahan ajar, dan jarang memanfaatkannya untuk proses pembelajaran kecuali pada mata pelajaran tertentu seperti yang berhubungan dengan bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan paparan analisis hasil penelitian dan pembahasan di bab sebelumnya, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat iklim organisasi pada pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 1 Lumajang mayoritas berada pada kategori sedang. Hal ini ditunjukkan dengan hasil skor yang diperoleh yaitu sebesar 68,84% atau sebanyak 95 orang.
2. Tingkat perilaku *cyberloafing* pada pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 1 Lumajang mayoritas berada pada kategori sedang. Hal ini ditunjukkan dengan hasil skor yang di peroleh yaitu sebesar 55,08% atau sebanyak 76 orang.
3. Berdasarkan hasil uji korelasi menggunakan program komputer SPSS di dapatkan koefisien korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat sebesar -0,234 dan nilai signifikan  $p= 0,006 < 0,005$  dengan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,066. Sehingga hipotesis  $H_a$ : Terdapat hubungan antara Iklim Organisasi dengan Perilaku *Cyberloafing* pada pendidik dan tenaga kependidikan SMK Negeri 1 Lumajang dan  $H_o$ : Tidak ada hubungan antara Iklim Organisasi dengan Perilaku *Cyberloafing* pada pendidik dan tenaga kependidikan SMK Negeri 1 Lumajang.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut:

### 1. Bagi Instansi SMK Negeri 1 Lumajang

Terkait hasil penelitian yang menunjukkan penyebab dari buruknya iklim organisasi di SMK Negeri 1 Lumajang yang berasal dari rendahnya skor *supervisory support* dan *autonomy* pada dimensi *human relation model* (menekankan pada hubungan interpersonal). Maka diharapkan bagi instansi terutama atasan untuk lebih meningkatkan dukungannya terhadap bawahannya dan memberikan *autonomy* kerja yang lebih luas lagi sehingga karyawan merasa senang dalam organisasi dan perilaku *cyberloafing* dapat ditekan. Instansi juga diharapkan dapat meningkatkan dimensi *open system* (menekankan pada interaksi dan adaptasi organisasi dengan lingkungannya) dengan cara membuat peraturan yang lebih luwes, lebih meningkatkan respon terhadap kebutuhan siswa maupun karyawan, merencanakan tujuan, strategi dan proses kerja secara jelas, dan meningkatkan inovasi karyawan yang dapat dilakukan dengan cara memberikan batasan waktu untuk melakukan *cyberloafing*. Instansi dapat membuat pengamanan akses jaringan internet selama jam kerja, kecuali pada jam istirahat. Jadi pada waktu inilah karyawan dapat memanfaatkannya sebagai sarana hiburan sehingga dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi namun perilaku *cyberloafing* dapat terkontrol.

### 2. Bagi Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMK Negeri 1 Lumajang.

Disaran bagi Karyawan untuk meningkatkan *performance* serta kualitas kerjanya, mengingat kedua indikator tersebut memiliki skor yang cukup rendah pada dimensi *rational goal values*. Disarankan pula agar mempunyai *self-control* yang tinggi dalam bekerja sehingga dapat mengurangi perilaku menyimpang ditempat kerja seperti perilaku *cyberloafing*.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini mempunyai keterbatasan terutama berkaitan dengan pengambilan data dimana saat dilakukan penelitian, peneliti tidak dapat mengamati secara langsung atau melakukan observasi karena alat ukur di bagikan oleh perwakilan guru dan baru diambil kembali sesuai dengan kesepakatan. Kondisi ini memungkinkan terjadi bias dalam pengambilan data penelitian yang tidak sesuai dengan kondisi sesungguhnya. Untuk itu bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperbaiki kelemahan tersebut serta dapat memperluas ruang lingkup penelitian dengan memperhatikan beberapa atribut psikologi lain seperti *shyness*, beban kerja, kepuasan kerja, komitmen kerja, maupun sanksi organisasi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an Terjemah. (2015). *Departemen Agama RI*. Bandung: CV Darus Sunnah.
- APJII. (2018). Survei APJII: Penetrasi Internet di Indonesia Capai 143 Juta Jiwa. *Bulletin APJII ed 22*. Retrieved from: <http://apjii.or.id/>
- Ahyuna, Djibir & Najib. (2013). Pemanfaatan Internet Sebagai Media Promosi Pemasaran Produk Lokal Oleh KAlangan Usaha di Kota Makasar. *Jurnal Komunikasi KAREBA: Universitas Hasanudin*, 2(1)
- Antariksa, Y. (2012). Tiga Alasan Penting Kenapa Akses Internet Harus Ditutup Selama Jam Kantor. Diakses pada tanggal 15 Oktober 2018. Retrieved from: <http://strategimanajemen.net/2012/04/23/3-alasan-kenapa-akses-internet-kudu-ditutup-selama-jam-kantor/>
- Ardilasari, Noratika, Firmanto dan Ari. (2017). Hubungan Self Control dan Perilaku *Cyberloafing* Pada Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Psikologi: Universitas Muhammadiyah Malang*, 5(1)
- Arikunto. (2007). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Aksara.
- Ashkany, N.M., Wilderom, C.P.M., & Patterson, M.F. (2002). *Handbook of Organizational Climate*. California: Sage.
- Azwar. M.A, Saifuddin. Dr. (2007). *Dasar-Dasar Psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar. M.A, Saifuddin. Dr. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar. M.A, Saifuddin. Dr. (2014). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Baturay M.H., Toker S. (2015). An investigation of the impact of demographic on *cyberloafing* from an educational setting angle. *Computers in Human Behavior*. 50, 358-366.
- BBC News. (2010). Larangan Facebook untuk PNS. Di akses 15 Oktober 2018. Retrieved from: [https://www.bbc.com/indonesia/majalah/2010/02/100204\\_facebook](https://www.bbc.com/indonesia/majalah/2010/02/100204_facebook)
- Bellou, V., & Andronikidis, A.L. (2009). Examining Organizational Cimate in Greek Hotels from a Service Quality Perspective. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 21(3).
- Benedita, Ria. (2018). *Pengaruh Beban Kerja, Peran Ganda, dan Lingkungan Kerja terhadap Perilaku Cyberloafing Pegawai*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- Bock, G. W., & Ho, S. L. (2009). Non-work related computing (NWRC). *Communications of the ACM*, 52, 124–128.
- Budiana, Firda Ayu. (2018). Hubungan Antara Loneliness dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Karyawan. *Skripsi Psikologi: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya*.
- Cheng L., Wenli L., Zhai Q., and Smyth R. (2014). Understanding personal use of the internet at work: An integrated model of neutralization techniques and general deterrence theory. *Computers in Human Behavior*, 38, 220-228.
- Daruma, A.R. (2003). *Penggunaan Tes Psikologi*. Makasar: Penerbit FIP UNM.

- Davis, K., & Newstrom. (1994). *Perilaku Dalam Organisasi*. Alih Bahasa: Agus Dharma. Jilid Satu. Jakarta: Erlangga.
- Dikdik, M., Arief & Elisatriis Gultom. (2005). *Cyber Law: Aspek Hukum Teknologi Informasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Firmansah, Moh Ihsan dan Santy Reany Dwi. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Sukabumi. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 6(2)
- Henle C.A., Kohut G., Booth R. (2009). Designing electronic use policies to enhance employee perceptions of fairness and to reduce *cyberloafing*: an empirical test of justice theory. *Computers in Human Behavior*, 25, 902-910.
- Holloway, Joseph B. (2012). Leadership Behavior and Organizational Climate: An Empirical Study in a Non-Profit Organization. *Emerging Leadership Journeys: University School of Global Leadership & Entrepreneurship*, 5(1), 99-35
- Hurriyati, Dwi dan Oktaviana Rina. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku *Cyberloafing* Pada Pegawai Negeri Dinas Pekerjaan Umum Kota Palembang. *Jurnal Psikologi: Universitas Binadarma*, 3(1)
- Kusuma, Rina Sari. (2016). Penggunaan Internet Oleh Dosen Berdasar Gender dan Generasi. *Jurnal Komuniti: Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 8(1), 53-63
- Lee, O. K., Lim, K. H. and Wong, W. M. (2005). Managing Non-Work Related Computing Within an Organization: The Effects of Two Disciplinary Approaches on Employees' Commitment to Change. *Proceedings of the 10<sup>th</sup> Pacific Asia Conference on Information System*.
- Lim, V. K. G. (2002). The IT way of loafing on the job: *Cyberloafing*, neutralizing, and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 675-694.
- Lim, V., Teo T. (2005). Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of *cyberloafing* in Singapore. *An exploratory study, Information & Management*, 42, 1081-1093
- Muhidin S.Pd. M.Si., Sambas Ali, Abdurrahman M.Pd. & Drs. Maman. (2007). *Analisis Korelasi, regresi, dan Jalur dalam Penelitian*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Nazir, Muhammad. (1998). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nisaurrehmadani, H. S. (2012). Hubungan Stress Kerja dengan Perilaku *Cyberloafing* pada Karyawan Administrasi. *Digilib UMM: Universitas Muhammadiyah Malang*.
- Özçelik, Gaye. (2015). Engagement and Retention of the *Millennial* Generation in the Workplace through Internal Branding. *Journal of Business Administration: Okan University*.
- Ozler, D. E., & Polat, G. 2012. *Cyberloafing* phenomenon in organizations: Determinants and impacts. *International Journal of e-Business and eGovernment Studies*, 4(2), 1-15.
- Page, D. (2015). The teacher's Personal Web Use at Work. *Journal of Behavior and Information Technology*, 34 (5), 443-445

- Panjaitan, Poppy,. & Arik Prasetya. (2017). Pengaruh Social Media Terhadap Produktivitas Kerja Generasi Millennial. *Jurnal Administrasi Bisnis: Universitas Brawijaya*, 48(1), 173-180
- Patterson *et al.*,(2004). *Development & Validation of an Organizational Climate Measure*. Aston University
- Prasad, S., Lim, V. K. G. & Chen, D. J. Q. (2010). Self-Regulation, Individual Characteristics and *Cyberloafing*. *PACIS Proceedings*, Paper 159.
- Prihatsanti, Unika,. & Kartika Sari Dewi. (2010). Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. *Jurnal Psikologi: Uneversitas Diponegoro*, 7(1)
- Rahmawati, Nuari., & Anggun Prasetyo. (2017). Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Petugas Pemasarakatan Kelas I Semarang. *Jurnal Empati: Universitas Diponegoro*, 6(1), 317-321.
- Rajah, R. Lim, V. K. G. (2011). *Cyberloafing*, Neutralization, And Organizational Citizenship Behavior. *PACIS Proceedings*. Paper 152.
- Rajali. (2011). Peranan Iklim Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. *Tesis: Universitas Sumatera Utara*.
- Ramadhan, Vian Arsita., & Erita Yuliaseti Diah Sari. (2018). Perilaku *Cyberloafing* pada Pekerja Perempuan. *Jurnal Psikologi Integratif: UIN Sunan Kalijaga*, 6(2), 213-224.
- Riduwan & Sunarto. (2009). *Pengantar Statistika Untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2008). *Perilaku organisasi (terjemahan: organizational behavior)*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, Kiki Cahaya. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami: UIN Raden Fatah*, 1(1)
- Sekaran, Umi. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Situmorang, James R. (2012). Pemanfaat an Internet Sebagai New Media Dalam Bidang Politik, Bisnis, Pendidikan dan Sosial Budaya. *Jurnal Administrasi Bisnis: Universitas Katolik Parahyangan*, 8(1), 73-87
- Subiakto, Henri. 2013. Internet untuk Pedesaan dan Pemanfaatannya bagi Masyarakat. *Jurnal Masyarakat Kebudayaan dan Politik: Universitas Airlangga*. 26 (4) hal. 243-256
- Sukandarrumidi. (2006). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pers UGM
- Sugiyono. (2013). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Susanty, Ety. (2013). Iklim Organisasi: Manfaatnya bagi organisasi. *Semnas Fekon: Universitas Terbuka*.
- Umar, Dr. Husein. (2010). *Desain Penelitian Manajemen Strategik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Vardi, Y. (2001). The Effects of Organizational and Ethical Climates on Misconduct at Work. *Journal of Bussiness Ethics*, 29: 325-337

- Weatherbee, T. G. (2010). Counterproductive use of technology at work: Information and communications technologies and cyberdeviancy. *Human Resource Management Review*, 20(1), 35-44
- Wirawan. (2008). *Budaya dan iklim organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yuliana, Eko. (2007). Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Kualitas Pelayanan pada Karyawan McDonald's Java Semarang. *Skripsi*: Universitas Diponegoro.
- Zoghbi-Manrique-de-Lara, P. (2012). Reconsidering the boundaries of the cyberloafing activity: The case of a university. *Journal of Behavior and Information Technology*, 31 (5), 469-47







**LAMPIRAN 1**

**Skala Penelitian Uji Coba**



**IDENTITAS RESPONDEN**

- Jenis Kelamin : **L / P (Lingkari yang cocok)**
- Usia : ..... tahun
- Nama Institusi : .....
- Jabatan Terakhir : .....
- Lama Kerja : **(lingkari salah satu)**
- a. 0-1 tahun                                      c. 2-4 tahun
- b. 1-2 tahun                                      d. Lebih dari 4 tahun
- Bekerja menggunakan : **(Berikan tanda √ pada pilihan yang sesuai)**
- Penggunaan Internet                                       Terbatas     Tidak terbatas
- Perangkat elektronik berupa komputer  
milik instansi/ pribadi
- Menggunakan perangkat elektronik  
berupa *smartphone*
- Menggunakan fasilitas *wifi* yang ada  
ditempat kerja

### PETUNJUK PENGISIAN

Di dalam skala ini terdapat sejumlah pernyataan. Mohon di baca dan dipahami baik-baik setiap pernyataan tersebut, beri tanda (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia di sebelah kanan pernyataan. Setiap orang memiliki respon jawaban yang berbeda. **Tidak ada jawaban yang di anggap salah, jadi pilihlah jawaban yang sesuai dengan keadaan diri anda sesungguhnya.** Alternatif jawaban yang tersedia terdiri dari 4 pilihan, yaitu:

- **STS** : Bila anda merasa **Sangat Tidak Sesuai** dengan pernyataan tersebut.
- **TS** : Bila anda merasa **Tidak Sesuai** dengan pernyataan tersebut.
- **S** : Bila anda merasa **Sesuai** dengan pernyataan tersebut.
- **SS** : Bila anda merasa **Sangat Sesuai** dengan pernyataan tersebut.

**Contoh:**

No	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
1	Saya tidak mampu mengontrol emosi			√	
2	Saya datang terlambat	≠	√		

**Jika anda ingin mengganti jawaban anda berikan tanda (=) pada jawaban yang salah, dan berikan tanda (√) pada kolom jawaban yang anda anggap paling sesuai.**

**Bila anda sudah selesai mengisi skala ini, mohon diperiksa kembali jawaban anda dan diharapkan jangan sampai ada nomor yang terlewatkan.**

**SELAMAT MENGERJAKAN 😊**

**Skala 1**

No	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
1	Instansi tempat saya bekerja membiarkan anggotanya untuk membuat sendiri keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan				
2	Atasan saya mengontrol pekerjaan saya secara ketat				
3	Saya dan karyawan yang lain saling berbagi informasi meskipun berbeda divisi				
4	Saya bekerjasama dengan rekan kerja yang lain untuk menyelesaikan pekerjaan				
5	Rekan kerja saya tidak mempercayai saya				
6	Instansi tempat saya bekerja, selalu melibatkan anggotanya dalam membuat keputusan				
7	Dilingkungan kerja saya, kurang terjalin komunikasi yang baik antar karyawan				
8	Atasan saya membuat keputusan tanpa di diskusikan lebih dulu				
9	Atasan saya peduli terhadap permasalahan bawahannya				
10	Atasan saya tidak peduli dengan permasalahan yang saya alami				
11	Saya memperoleh pelatihan kompetensi yang kurang memuaskan				
12	Pelatihan kompetensi yang diberikan bisa meningkatkan pengetahuan dan keahlian saya				
13	Instansi tempat saya bekerja tidak memperdulikan minat saya dalam bekerja				
14	Instansi tempat saya bekerja sangat peduli terhadap kebutuhan para karyawannya				
15	Instansi tempat saya bekerja, menerima segala pendapat dari karyawannya				
16	Saya tidak pernah mencoba cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan				
17	Instansi tempat saya bekerja selalu mencari cara baru dalam menyelesaikan permasalahan				
18	Instansi tempat saya bekerja bersikap kurang tanggap ketika dirasa perlu dilakukan perubahan				
19	Pelayanan kepada siswa tidak di anggap sebagai prioritas utama di instansi tempat saya bekerja				
20	Sekolah lain menjadi acuan bagi instansi saya untuk meningkatkan standar kualitas				
21	Organisasi saya tidak banyak memikirkan bagaimana cara meningkatkan produktivitas organisasi				
22	Instansi tempat saya bekerja sering melakukan diskusi untuk mencari metode yang akan digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan				
23	Instansi tempat saya bekerja jarang melakukan evaluasi				

	program kerja				
24	Saya tidak paham apa tujuan instansi tempat saya bekerja				
25	Saya sangat memahami bagaimana rencana dan tujuan dari instansi tempat kerja saya				
26	Instansi kerja saya telah mengkomunikasikan dengan jelas kepada seluruh anggotanya mengenai tujuan organisasi				
27	Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan karena perencanaan yang buruk				
28	Saya bisa menghemat waktu apabila saya bisa mengatur pekerjaan dengan baik				
29	Produktivitas kerja saya dapat meningkat apabila pekerjaan diorganisasikan dan direncanakan dengan lebih baik				
30	Saya sangat antusias dengan pekerjaan saya				
31	Saya bekerja dengan memberikan kemampuan terbaik saya				
32	Saya menunda nunda pengerjaan tugas yang diberikan oleh atasan				
33	Saya selalu mendapatkan umpan balik dari atasan atas hasil kerja saya				
34	Instansi kerja saya jarang melakukan penilaian kinerja				
35	Saya tidak tahu seberapa baik hasil kerja saya				
36	Beban kerja saya tidak terlalu berat				
37	Instansi tempat saya bekerja menuntut pekerjaan diselesaikan saat itu juga				
38	Suasana kerja di tempat saya cukup santai				
39	Hasil kerja saya mempengaruhi kesuksesan organisasi				
40	Kualitas hasil kerja sangat ditekan oleh instansi tempat saya bekerja				
41	Kemampuan kerja saya tidak cukup baik				
42	Mentaati peraturan sangat ditekan di instansi tempat saya bekerja				
43	Saya tidak memperoleh sanksi ketika melanggar aturan di tempat kerja				
44	Di instansi kerja saya, segala sesuatu harus dilakukan sesuai dengan panduan/ prosedur				
45	Atasan saya bersikap tetap ingin mempertahankan cara lama dalam menjalankan program kerja				
46	Instansi kerja saya tidak tertarik untuk mencoba ide-ide baru				
47	Instansi kerja saya selalu mencoba membentuk program kerja baru dengan mengikuti perkembangan zaman				

**Skala 2**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1	Saya membaca <i>chat whatsapp, telegram</i> , atau pesan elektronik lainnya baik dari komputer maupun <i>gadget</i> saat jam kerja				
2	Saat jam kerja saya tidak menghiraukan pesan elektronik yang masuk melalui <i>gadget</i> saya				
3	Saya melakukan <i>Chatting</i> secara <i>online</i> saat jam kerja				
4	Saya tidak membalas <i>chat whatsapp</i> saat bekerja				
5	Saya membuat <i>story Instagram/ whatsapp/ facebook</i> saat jam kerja				
6	Saya mengunggah foto/ video di sosial media, saat jam kerja				
7	Saya tidak pernah membuat story di akun sosial media saya tentang aktivitas saya di tempat kerja				
8	Saat jam kerja saya melakukan siaran langsung di jejaring sosial ( <i>Instagram, facebook, dan sebagainya</i> )				
9	Saya melakukan kegiatan belanja <i>online</i> saat jam kerja untuk kebutuhan pribadi				
10	Saat jam kerja saya membuka <i>website sport, news, investasi, perbankan, online shopping, dan sebagainya</i> .				
11	Ketika jam kerja saya membuka situs media sosial ( <i>facebook, twitter, Instagram, dan sebagainya</i> ) dari komputer atau <i>gadget</i>				
12	Di sela-sela waktu bekerja saya bermain <i>game online</i>				
13	Saya tidak pernah membuka aplikasi lain selain yang berhubungan dengan pekerjaan				
14	Saya membuka situs judi <i>online</i> menggunakan <i>komputer/ gadget</i> saat jam kerja				
15	Saya tidak pernah mengunjungi situs ilegal saat jam kerja				
16	Saya bermain judi <i>online</i> saat jam kerja dengan menggunakan <i>komputer/ gadget</i> .				
17	Saat jam kerja saya tidak pernah menonton video di <i>YouTube</i> dengan menggunakan <i>komputer/ laptop/ gadget</i>				
18	Saya mengunduh film saat jam kerja				
19	Saat jam kerja saya memanfaatkan <i>wifi</i> kantor untuk mengunduh lagu melalui <i>website</i> ilegal				
20	Saya melakukan <i>streaming</i> film saat jam kerja				
21	Saat bekerja saya juga menonton video di <i>YouTube</i>				
22	Saya tidak pernah mengunjungi situs dewasa saat jam kerja				
23	Saya menggunakan internet kantor untuk pemasukan tambahan (misalnya untuk jual beli <i>online</i> , bermain saham, dan sebagainya)				
24	Saat jam kerja saya membajak akun orang lain melalui <i>gadget</i> atau komputer kantor				
25	Saat jam kerja saya mengunjungi laman situs dewasa				





**LAMPIRAN 2**

**Tabulasi Skor Uji Coba**

VARIABEL IKLIM ORGANISASI		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39			
1	2	2	2	3	1	4	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3			
2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	
3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3		
4	3	2	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	1	4	3	4	3	2	2	3	2	2	3	1	4			
5	2	1	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	4	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	4	4		
6	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	1	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3		
7	1	2	3	4	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3		
8	1	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	2	2	2	4	3	1	3		
9	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	1	3	4	3	4	3	2	3	3	2	3	1	3			
10	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	1	3	2	4	2	4		
11	2	1	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	1	4	2	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3			
12	2	1	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	4	2	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3			
13	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	1	4	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3		
14	4	2	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	1	4	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3		
15	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	
16	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	
17	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
18	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	2	2	3	2	1		
19	2	3	3	3	4	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2		
20	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	2	
21	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	
22	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
23	2	1	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	4	1	2		
24	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
25	1	1	2	3	4	4	2	3	3	1	3	3	1	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	4	1	4	4		
26	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3		
27	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3		

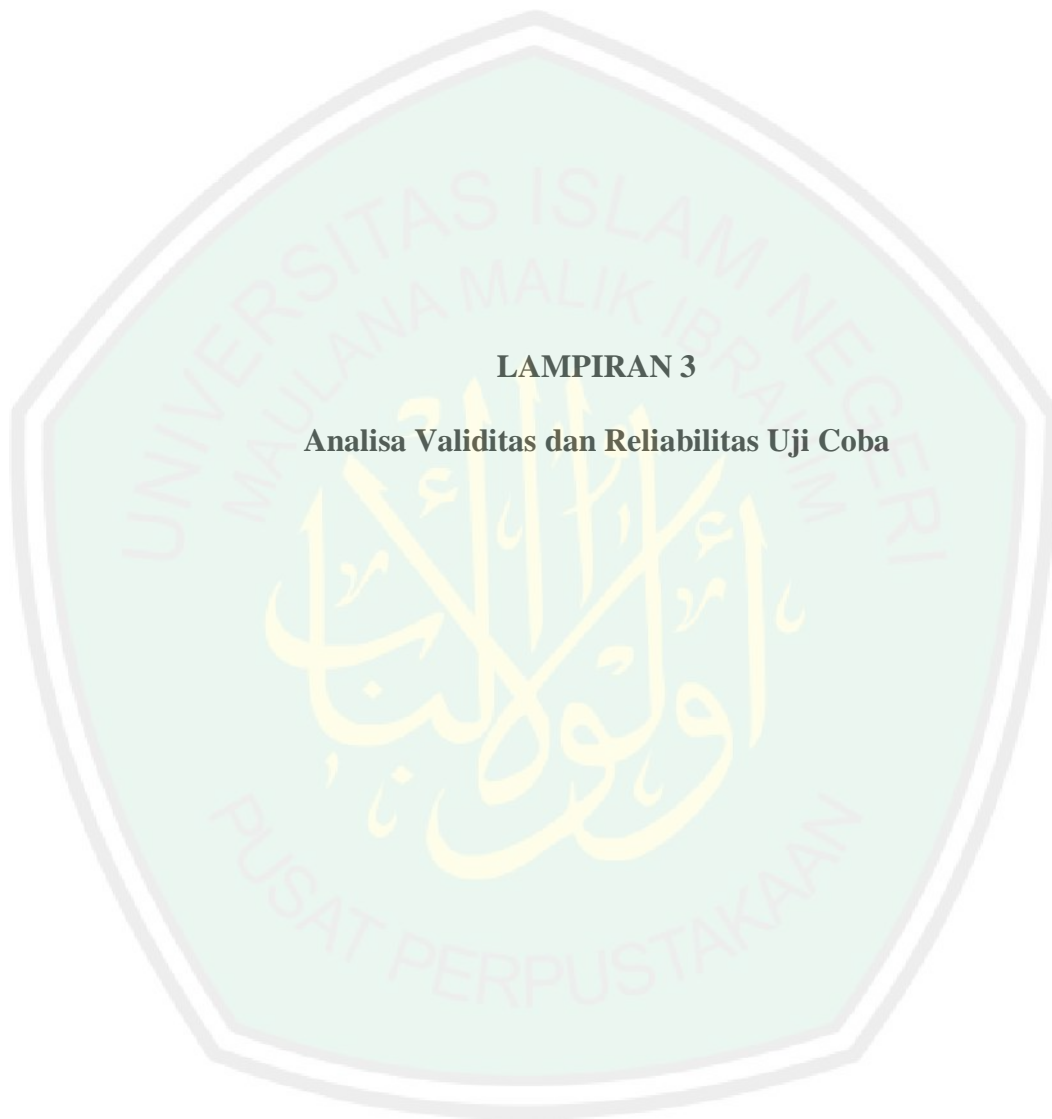
LANJUTAN																																								
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	
28	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3
29	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3
30	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	
31	2	2	2	3	1	4	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	
32	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	
33	2	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	1	3
34	3	2	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	1	4	3	4	3	2	2	3	2	2	3	1	4	
35	2	1	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	4	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	
36	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	1	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
37	1	2	3	4	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	
38	1	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	2	2	2	4	3	1	3	
39	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	1	3	4	3	4	3	2	3	3	2	3	1	3	
40	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	1	3	2	4	2	4	
41	2	1	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	1	4	2	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	
42	2	1	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	4	2	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	
43	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	1	4	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3
44	4	2	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	1	4	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	
45	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
46	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
47	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3
48	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	2	2	3	2	1
49	2	3	3	3	4	2	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2
50	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2

LANJUTAN									
No	40	41	42	43	44	45	46	47	Total
1	3	3	3	3	3	3	2	2	126
2	3	3	3	3	3	2	2	2	136
3	4	4	3	3	3	3	2	3	137
4	3	3	4	4	3	3	2	3	139
5	3	2	4	3	3	3	3	3	137
6	3	3	3	4	4	2	3	2	137
7	3	3	4	4	4	2	1	2	138
8	3	2	4	4	4	2	2	2	140
9	3	3	3	4	3	3	3	3	138
10	4	4	4	4	4	2	2	2	154
11	3	3	3	4	4	2	3	2	141
12	3	3	3	4	4	2	3	2	138
13	3	3	3	4	4	2	3	2	139
14	3	3	3	4	4	2	3	2	138
15	3	3	3	3	3	3	3	2	128
16	3	3	3	3	3	2	2	3	134
17	3	3	3	3	3	2	2	4	146
18	3	2	3	3	3	1	2	1	124
19	2	2	3	3	2	3	3	2	132
20	3	1	4	4	3	2	2	1	153
21	3	3	2	3	3	2	2	2	132
22	3	3	3	3	3	2	2	2	125
23	3	1	4	3	4	4	4	1	149
24	3	3	3	3	3	2	2	2	141
25	3	3	3	3	3	3	3	3	128
26	3	3	2	3	3	2	2	2	131
27	3	3	2	3	3	2	2	2	129
28	3	3	4	3	3	2	2	2	136
29	2	3	4	3	3	2	2	2	137
30	3	4	4	4	1	4	1	4	147
31	3	3	3	3	3	3	2	2	126
32	3	3	3	3	3	2	2	2	136
33	4	4	3	3	3	3	2	3	137
34	3	3	4	4	3	3	2	3	139
35	3	2	4	3	3	3	3	3	137
36	3	3	3	4	4	2	3	2	137
37	3	3	4	4	4	2	1	2	138
38	3	2	4	4	4	2	2	2	140
39	3	3	3	4	3	3	3	3	138
40	4	4	4	4	4	2	2	2	154
41	3	3	3	4	4	2	3	2	141
42	3	3	3	4	4	2	3	2	138
43	3	3	3	4	4	2	3	2	139
44	3	3	3	4	4	2	3	2	138
45	3	3	3	3	3	3	3	2	128
46	3	3	3	3	3	2	2	3	134
47	3	3	3	3	3	2	2	4	146
48	3	2	3	3	3	1	2	1	124
49	2	2	3	3	2	3	3	2	132
50	3	1	4	4	3	2	2	1	153

## VARIABEL PERILAKU CYBERLOAFING

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	Total
1	2	4	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	4	1	4	1	2	2	1	4	1	2	1	53
2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	4	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	40
3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	4	2	4	3	3	3	4	1	1	56
4	4	3	3	3	2	1	2	2	2	4	3	1	2	1	1	1	4	3	3	3	3	4	2	2	2	61
5	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	1	4	1	4	1	4	2	4	2	3	4	2	2	1	63
6	2	2	2	4	2	2	3	2	1	2	2	2	4	1	4	1	1	4	4	1	1	4	2	1	1	55
7	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	4	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	35
8	3	3	2	3	1	2	2	1	2	2	2	1	4	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	45
9	3	3	3	2	3	2	4	2	3	3	3	1	3	1	4	1	2	3	3	2	4	4	2	2	1	64
10	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	4	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	36
11	2	2	1	4	2	2	3	2	1	2	2	2	4	1	4	1	1	4	1	1	1	4	2	1	1	51
12	2	2	1	3	2	2	3	2	1	2	2	2	4	1	4	1	1	4	1	1	1	4	2	1	1	50
13	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	4	1	4	1	1	4	1	1	1	4	2	1	1	51
14	2	3	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	4	1	4	1	1	4	1	1	1	4	2	1	1	52
15	2	3	2	3	1	1	3	1	1	1	1	2	3	1	4	1	4	1	3	1	1	4	1	1	1	47
16	2	3	2	3	1	1	3	1	1	1	2	1	3	1	4	1	4	1	1	2	1	4	1	1	1	46
17	4	3	4	1	1	2	3	2	1	1	2	1	4	1	4	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	50
18	4	4	4	4	2	2	3	1	3	3	4	3	4	1	4	2	1	4	2	4	4	4	4	4	2	77
19	4	3	3	4	3	3	3	1	1	2	3	3	1	1	4	1	1	3	2	2	4	4	1	1	1	59
20	2	3	1	3	1	1	4	1	1	1	2	1	2	1	4	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	44
21	2	3	2	3	1	1	3	1	1	1	2	1	3	1	4	1	4	1	1	2	1	4	1	1	1	46
22	2	3	2	3	1	1	3	1	1	1	2	1	3	1	4	1	4	1	1	2	1	4	1	1	1	46
23	4	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	3	1	4	1	4	2	1	1	1	1	1	2	3	53
24	3	2	2	3	1	1	3	1	1	1	1	1	4	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	42
25	3	3	3	3	2	2	4	1	3	4	4	1	3	1	4	1	3	3	3	2	4	4	3	2	1	67
26	2	3	2	3	1	1	2	1	1	1	2	1	3	1	4	1	4	1	1	3	4	1	1	1	1	46
27	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	45
28	2	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	4	1	4	1	1	1	4	4	1	1	1	46
29	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	2	1	2	1	2	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	42
30	2	1	2	1	1	1	3	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	36
31	2	2	1	4	2	2	3	2	1	2	2	2	4	1	4	1	1	4	1	1	1	4	2	1	1	51
32	2	2	1	3	2	2	3	2	1	2	2	2	4	1	4	1	1	4	1	1	1	4	2	1	1	50
33	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	4	1	4	1	1	4	1	1	1	4	2	1	1	51
34	2	3	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	4	1	4	1	1	4	1	1	1	4	2	1	1	52
35	2	3	2	3	1	1	3	1	1	1	1	2	3	1	4	1	4	1	3	1	1	4	1	1	1	47
36	2	3	2	3	1	1	3	1	1	1	2	1	3	1	4	1	4	1	1	2	1	4	1	1	1	46
37	4	3	4	1	1	2	3	2	1	1	2	1	4	1	4	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	50
38	4	4	4	4	2	2	3	1	3	3	4	3	4	1	4	2	1	4	2	4	4	4	4	4	2	77
39	4	3	3	4	3	3	3	1	1	2	3	3	1	1	4	1	1	3	2	2	4	4	1	1	1	59
40	2	3	1	3	1	1	4	1	1	1	2	1	2	1	4	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	44
41	2	3	2	3	1	1	3	1	1	1	2	1	3	1	4	1	4	1	1	2	1	4	1	1	1	46
42	2	3	2	3	1	1	3	1	1	1	2	1	3	1	4	1	4	1	1	2	1	4	1	1	1	46
43	4	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	3	1	4	1	4	2	1	1	1	1	2	3	1	53
44	3	2	2	3	1	1	3	1	1	1	1	1	4	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	42
45	3	3	3	3	2	2	4	1	3	4	4	1	3	1	4	1	3	3	3	2	4	4	3	2	1	67
46	2	3	2	3	1	1	2	1	1	1	2	1	3	1	4	1	4	1	1	3	4	1	1	1	1	46
47	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	45
48	2	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	4	1	4	1	1	1	1	4	4	1	1	46
49	2	2	2	2	1	1	3	1	1	1	2	1	2	1	4	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	42
50	2	1	2	1	1	1	3	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	36





### LAMPIRAN 3

#### Analisa Validitas dan Reliabilitas Uji Coba

## Variabel Iklim Organisasi

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.709	47

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	135.20	56.245	-.067	.719
VAR00002	135.26	55.135	.043	.713
VAR00003	134.20	52.694	.462	.694
VAR00004	134.04	53.958	.285	.702
VAR00005	134.18	53.253	.227	.703
VAR00006	134.08	54.728	.137	.707
VAR00007	134.32	53.038	.237	.702
VAR00008	134.06	54.792	.162	.706
VAR00009	134.50	52.214	.346	.696
VAR00010	134.30	52.786	.324	.698
VAR00011	134.52	54.091	.283	.702
VAR00012	134.20	51.878	.490	.691
VAR00013	134.44	51.925	.456	.692
VAR00014	134.28	54.410	.319	.702
VAR00015	134.04	51.794	.395	.693
VAR00016	134.14	51.715	.391	.693
VAR00017	134.98	54.061	.100	.712
VAR00018	134.12	53.740	.219	.703
VAR00019	134.46	54.784	.083	.711
VAR00020	134.40	54.653	.090	.711
VAR00021	134.24	54.390	.329	.702
VAR00022	134.10	52.296	.443	.693
VAR00023	134.18	51.620	.551	.689
VAR00024	133.88	52.638	.432	.695
VAR00025	134.24	57.329	-.181	.724
VAR00026	134.24	54.431	.175	.706
VAR00027	134.62	54.975	.030	.716
VAR00028	134.08	51.830	.361	.694

VAR00029	134.12	53.863	.165	.706
VAR00030	134.12	54.312	.206	.704
VAR00031	133.98	52.347	.505	.692
VAR00032	134.28	53.185	.289	.700
VAR00033	134.64	53.949	.196	.705
VAR00034	134.58	58.289	-.275	.729
VAR00035	134.50	52.173	.502	.692
VAR00036	134.50	57.153	-.170	.722
VAR00037	134.82	53.457	.211	.704
VAR00038	134.98	55.326	-.005	.720
VAR00039	134.34	54.474	.120	.709
VAR00040	134.28	54.369	.269	.703
VAR00041	134.48	56.949	-.136	.723
VAR00042	134.04	51.672	.495	.690
VAR00043	133.84	52.219	.486	.692
VAR00044	134.04	54.121	.160	.706
VAR00045	134.96	55.917	-.032	.716
VAR00046	134.94	56.915	-.137	.722
VAR00047	135.06	55.486	.001	.716

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	24

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00003	70.94	30.996	.549	.807
VAR00004	70.78	31.889	.390	.813
VAR00009	71.24	31.411	.290	.818
VAR00010	71.04	31.223	.362	.814
VAR00011	71.26	32.237	.342	.815
VAR00012	70.94	31.568	.356	.814
VAR00013	71.18	30.436	.519	.807
VAR00014	71.02	33.000	.256	.818
VAR00015	70.78	30.257	.457	.809
VAR00016	70.88	29.291	.581	.802
VAR00021	70.98	32.591	.377	.815
VAR00022	70.84	31.362	.400	.812
VAR00023	70.92	30.769	.519	.807
VAR00024	70.62	31.302	.446	.811
<b>VAR00025</b>	<b>70.98</b>	<b>33.938</b>	<b>-.039</b>	<b>.833</b>
VAR00026	70.98	31.938	.318	.816
<b>VAR00027</b>	<b>71.36</b>	<b>32.439</b>	<b>.100</b>	<b>.832</b>
VAR00028	70.82	30.110	.441	.810
VAR00031	70.72	31.593	.420	.812
VAR00032	71.02	31.204	.378	.813
VAR00035	71.24	31.329	.445	.811
<b>VAR00040</b>	<b>71.02</b>	<b>32.918</b>	<b>.226</b>	<b>.819</b>
VAR00042	70.78	31.604	.333	.815

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00003	70.94	30.996	.549	.807
VAR00004	70.78	31.889	.390	.813
VAR00009	71.24	31.411	.290	.818
VAR00010	71.04	31.223	.362	.814
VAR00011	71.26	32.237	.342	.815
VAR00012	70.94	31.568	.356	.814
VAR00013	71.18	30.436	.519	.807
VAR00014	71.02	33.000	.256	.818
VAR00015	70.78	30.257	.457	.809
VAR00016	70.88	29.291	.581	.802
VAR00021	70.98	32.591	.377	.815
VAR00022	70.84	31.362	.400	.812
VAR00023	70.92	30.769	.519	.807
VAR00024	70.62	31.302	.446	.811
VAR00025	70.98	33.938	-.039	.833
VAR00026	70.98	31.938	.318	.816
VAR00027	71.36	32.439	.100	.832
VAR00028	70.82	30.110	.441	.810
VAR00031	70.72	31.593	.420	.812
VAR00032	71.02	31.204	.378	.813
VAR00035	71.24	31.329	.445	.811
VAR00040	71.02	32.918	.226	.819
VAR00042	70.78	31.604	.333	.815
VAR00043	70.58	30.738	.546	.806



Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.844	21

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00003	62.18	27.987	.559	.832
VAR00004	62.02	28.673	.436	.836
VAR00009	62.48	28.214	.320	.842
VAR00010	62.28	28.287	.355	.840
VAR00011	62.50	29.357	.311	.841
VAR00012	62.18	28.477	.373	.839
VAR00013	62.42	27.596	.502	.833
VAR00014	62.26	29.911	.266	.842
VAR00015	62.02	27.367	.451	.836
VAR00016	62.12	26.557	.559	.830
VAR00021	62.22	29.400	.424	.838
VAR00022	62.08	28.442	.388	.838
VAR00023	62.16	27.770	.528	.832
VAR00024	61.86	28.368	.438	.836
VAR00026	62.22	29.155	.276	.842
VAR00028	62.06	27.282	.427	.837
VAR00031	61.96	28.488	.443	.836
VAR00032	62.26	28.441	.343	.840
VAR00035	62.48	28.418	.432	.836
VAR00042	62.02	28.102	.421	.837
VAR00043	61.82	27.661	.571	.831

**Variabel Perilaku Cyberloafing**

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.830	25

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	47.42	79.759	.494	.820
VAR00002	47.32	80.671	.457	.821
VAR00003	47.84	78.627	.553	.817
VAR00004	47.22	79.318	.429	.822
VAR00005	48.42	80.412	.597	.818
VAR00006	48.44	80.945	.580	.819
VAR00007	47.34	81.821	.311	.827
VAR00008	48.54	86.907	.006	.835
VAR00009	48.62	78.444	.713	.814
VAR00010	48.18	76.600	.631	.813
VAR00011	47.88	76.761	.764	.810
VAR00012	48.60	81.959	.427	.823
VAR00013	46.84	87.076	-.030	.840
VAR00014	48.98	87.204	.031	.832
VAR00015	46.52	81.602	.217	.833
VAR00016	48.96	85.141	.582	.827
VAR00017	47.20	94.612	-.345	.869
VAR00018	47.94	75.282	.490	.819
VAR00019	48.46	78.049	.510	.818
VAR00020	48.38	80.200	.448	.821
VAR00021	48.14	75.674	.457	.821
VAR00022	46.62	80.118	.288	.830
VAR00023	48.52	76.173	.793	.809
VAR00024	48.68	77.691	.694	.813

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	47.42	79.759	.494	.820
VAR00002	47.32	80.671	.457	.821
VAR00003	47.84	78.627	.553	.817
VAR00004	47.22	79.318	.429	.822
VAR00005	48.42	80.412	.597	.818
VAR00006	48.44	80.945	.580	.819
VAR00007	47.34	81.821	.311	.827
VAR00008	48.54	86.907	.006	.835
VAR00009	48.62	78.444	.713	.814
VAR00010	48.18	76.600	.631	.813
VAR00011	47.88	76.761	.764	.810
VAR00012	48.60	81.959	.427	.823
VAR00013	46.84	87.076	-.030	.840
VAR00014	48.98	87.204	.031	.832
VAR00015	46.52	81.602	.217	.833
VAR00016	48.96	85.141	.582	.827
VAR00017	47.20	94.612	-.345	.869
VAR00018	47.94	75.282	.490	.819
VAR00019	48.46	78.049	.510	.818
VAR00020	48.38	80.200	.448	.821
VAR00021	48.14	75.674	.457	.821
VAR00022	46.62	80.118	.288	.830
VAR00023	48.52	76.173	.793	.809
VAR00024	48.68	77.691	.694	.813
VAR00025	48.94	84.711	.575	.826

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.892	20

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	35.50	80.786	.511	.887
VAR00002	35.40	82.939	.379	.891
VAR00003	35.92	79.953	.546	.886
VAR00004	35.30	81.398	.377	.892
VAR00005	36.50	81.235	.638	.885
VAR00006	36.52	81.847	.615	.886
VAR00007	35.42	83.310	.296	.894
VAR00009	36.70	79.561	.723	.882
VAR00010	36.26	76.604	.714	.881
VAR00011	35.96	77.223	.826	.879
sVAR00012	36.68	82.671	.476	.888
VAR00016	37.04	86.366	.598	.891
VAR00018	36.02	75.081	.560	.887
VAR00019	36.54	79.111	.521	.887
VAR00020	36.46	80.539	.513	.887
VAR00021	36.22	75.481	.526	.889
VAR00022	34.70	81.643	.275	.898
VAR00023	36.60	77.510	.783	.880
VAR00024	36.76	79.288	.665	.883
VAR00025	37.02	85.857	.605	.890



**LAMPIRAN 4**

**Skala Penelitian**



**IDENTITAS RESPONDEN**

Jenis Kelamin : **L / P (Lingkari yang cocok)**  
Usia : ..... tahun  
Nama Institusi : .....  
Jabatan Terakhir : .....  
Lama Kerja : **(lingkari salah satu)**  
e. 0-1 tahun g. 2-4 tahun  
f. 1-2 tahun h. Lebih dari 4 tahun  
Bekerja menggunakan : **(Berikan tanda  $\surd$  pada pilihan yang sesuai)**  
Penggunaan Internet  Terbatas  Tidak terbatas  
  
Perangkat elektronik berupa komputer  
milik instansi/ pribadi   
Menggunakan perangkat elektronik  
berupa *smartphone*   
Menggunakan fasilitas *wifi* yang ada  
ditempat kerja

### PETUNJUK PENGISIAN

Di dalam skala ini terdapat sejumlah pernyataan. Mohon di baca dan dipahami baik-baik setiap pernyataan tersebut, beri tanda (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia di sebelah kanan pernyataan. Setiap orang memiliki respon jawaban yang berbeda. **Tidak ada jawaban yang di anggap salah, jadi pilihlah jawaban yang sesuai dengan keadaan diri anda sesungguhnya.** Alternatif jawaban yang tersedia terdiri dari 4 pilihan, yaitu:

- **STS** : Bila anda merasa **Sangat Tidak Sesuai** dengan pernyataan tersebut.
- **TS** : Bila anda merasa **Tidak Sesuai** dengan pernyataan tersebut.
- **S** : Bila anda merasa **Sesuai** dengan pernyataan tersebut.
- **SS** : Bila anda merasa **Sangat Sesuai** dengan pernyataan tersebut.

**Contoh:**

No	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
1	Saya tidak mampu mengontrol emosi			√	
2	Saya datang terlambat	≠	√		

**Jika anda ingin mengganti jawaban anda berikan tanda (=) pada jawaban yang salah, dan berikan tanda (√) pada kolom jawaban yang anda anggap paling sesuai.**

**Bila anda sudah selesai mengisi skala ini, mohon diperiksa kembali jawaban anda dan diharapkan jangan sampai ada nomor yang terlewatkan.**

**SELAMAT MENGERJAKAN 😊**

**Skala 1**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1	Sebelum membuat keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan, saya selalu meminta saran dari atasan terlebih dahulu				
2	Saya bebas membuat sendiri keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan saya				
3	Saya dan karyawan yang lain saling berbagi informasi meskipun berbeda divisi				
4	Saya bekerjasama dengan rekan kerja yang lain untuk menyelesaikan pekerjaan				
5	Menurut saya tingkat kepedulian antar rekan kerja di lingkungan kerja saya, sangat kecil				
6	Semua karyawan terlibat dalam proses pengambilan keputusan				
7	Menurut saya komunikasi antar karyawan di lingkungan kerja, terjalin kurang baik				
8	Segala keputusan yang menyangkut instansi selalu diputuskan sendiri oleh atasan				
9	Atasan saya peduli terhadap permasalahan bawahannya				
10	Atasan saya tidak peduli dengan permasalahan yang saya alami				
11	Saya memperoleh pelatihan kompetensi yang kurang memuaskan				
12	Pelatihan kompetensi yang diberikan bisa meningkatkan pengetahuan dan keahlian saya				
13	Instansi tempat saya bekerja tidak memperdulikan minat saya dalam bekerja				
14	Instansi tempat saya bekerja selalu memperbaharui fasilitas untuk menunjang pekerjaan karyawannya				
15	Semua karyawan di lingkungan kerja saya di perlakukan secara adil				
16	Selalu muncul ide-ide baru untuk mengatasi permasalahan organisasi				
17	Saya tidak pernah mencoba cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan				
18	Instansi tempat saya bekerja selalu mencari cara baru dalam menyelesaikan permasalahan				
19	Prosedur di Instansi tempat saya bekerja bersifat terlalu kaku				
20	Pelayanan kepada siswa merupakan prioritas utama bagi instansi kerja saya				
21	Sekolah lain menjadi acuan bagi instansi saya untuk				

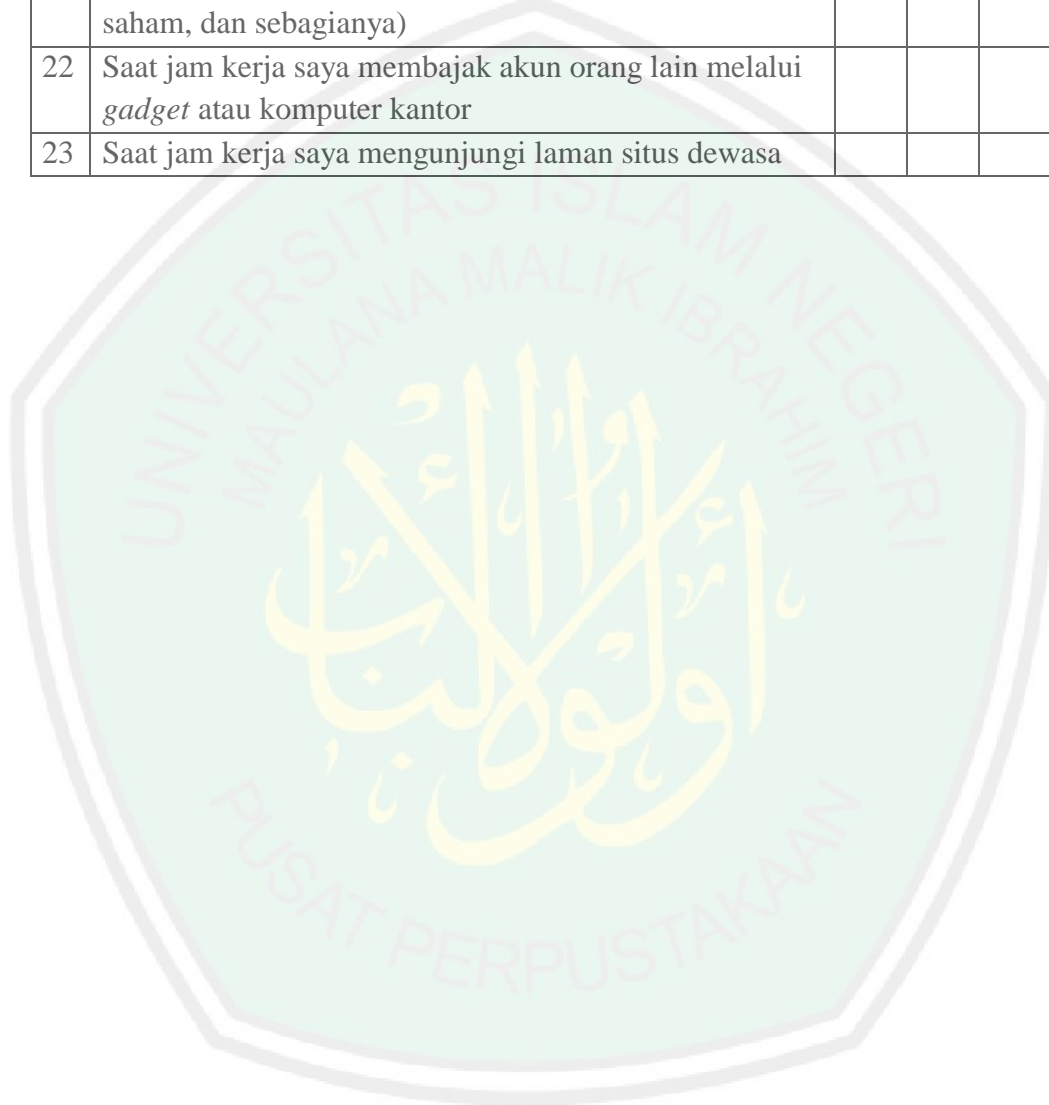
	selalu meningkatkan standar kualitas				
22	Organisasi saya tidak banyak memikirkan bagaimana cara meningkatkan produktivitas organisasi				
23	Instansi tempat saya bekerja sering melakukan diskusi untuk mencari metode yang akan digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan				
24	Instansi tempat saya bekerja jarang melakukan evaluasi program kerja				
25	Saya tidak paham apa tujuan instansi tempat saya bekerja				
26	Saya paham maksud dari visi dan misi instansi tempat saya bekerja				
27	Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan meskipun sudah saya rencanakan sebelumnya				
28	Saya bisa menghemat waktu apabila saya bisa mengatur pekerjaan dengan baik				
29	Saya bekerja dengan memberikan kemampuan terbaik saya				
30	Saya menunda nunda pengerjaan tugas yang diberikan oleh atasan				
31	Instansi kerja saya secara rutin melakukan penilaian kerja				
32	Saya tidak tahu seberapa baik hasil kerja saya				
33	Segala tugas yang diberikan oleh atasan harus selesai saat itu juga				
34	Lingkungan kerja saya cukup santai				
35	Instansi tempat kerja saya selalu berupaya untuk mencapai standar kualitas terbaik				
36	Akhir-akhir ini saya merasa bahwa produktifitas organisasi menurun				
37	Mentaati peraturan sangat ditekankan di instansi tempat saya bekerja				
38	Saya tidak memperoleh sanksi ketika melanggar aturan di tempat kerja				
39	Atasan saya bersikap tetap ingin mempertahankan cara kerja organisasi sehingga tidak mengalami perubahan				
40	Instansi kerja saya membentuk program dengan menyesuaikan perkembangan zaman				

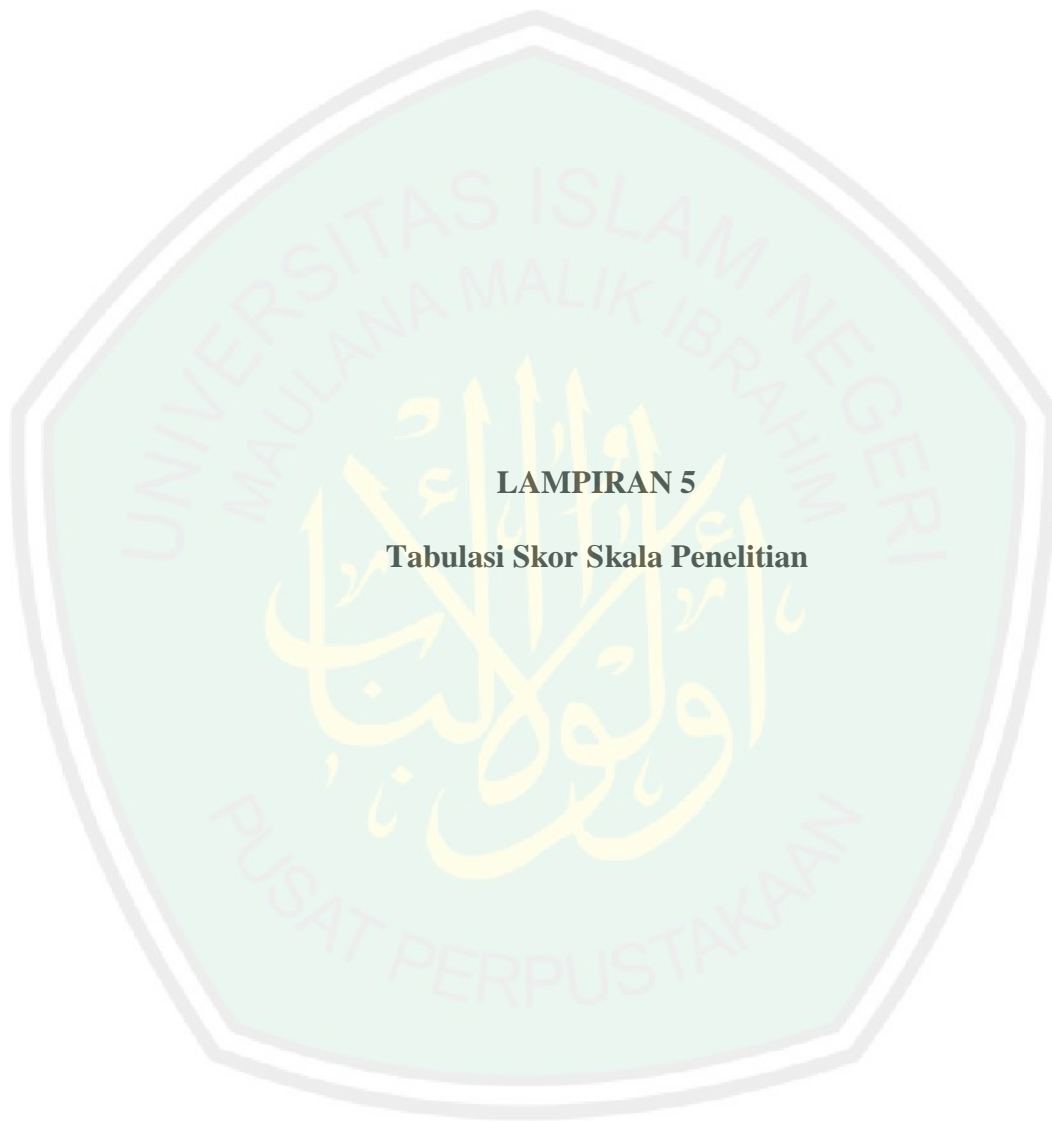
**Skala 2**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1	Saya membaca <i>chat whatsapp, telegram</i> , atau pesan elektronik lainnya baik dari komputer maupun <i>gadget</i> saat jam kerja				
2	Saat jam kerja saya tidak memperdulikan pesan elektronik yang masuk melalui <i>gadget</i> saya				
3	Saya melakukan <i>Chatting</i> secara <i>online</i> saat jam kerja				
4	Saya tidak membalas <i>chat whatsapp</i> saat bekerja				
5	Saya membuat <i>story Instagram/ whatsapp/ facebook</i> saat jam kerja				
6	Saya mengunggah foto/ video di sosial media, saat jam kerja				
7	Saya tidak pernah mengunggah aktivitas saya saat bekerja ke akun sosial media				
8	Saya tidak pernah melakukan siaran langsung saat jam kerja				
9	Saya melakukan kegiatan belanja <i>online</i> saat jam kerja untuk kebutuhan pribadi				
10	Saat jam kerja saya membuka <i>website sport, news, investasi, perbankan, online shopping</i> , dan sebagainya.				
11	Ketika jam kerja saya membuka situs media sosial ( <i>facebook, twitter, Instagram</i> , dan sebagainya) dari komputer atau <i>gadget</i>				
12	Di sela-sela waktu bekerja saya bermain <i>game online</i>				
13	Saya tidak pernah menjalankan situs lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan saya di instansi				
14	Saya tidak pernah mengunjungi situs judi <i>online</i> dengan menggunakan <i>komputer/ gadget</i> saat jam kerja				
15	Beberapa kali saya mencoba bermain judi <i>online</i> saat jam kerja dengan menggunakan <i>komputer/ gadget</i> .				
16	Saat jam kerja saya tidak pernah mengunjungi situs hiburan ( <i>YouTube, Sosial Media</i> , dan sebagainya) dengan menggunakan <i>komputer/ laptop/ gadget</i>				
17	Beberapa kali saya memanfaatkan <i>wifi</i> kantor untuk mengunduh film saat jam kerja				
18	Saat jam kerja saya memanfaatkan <i>wifi</i> kantor untuk				



	mengunduh lagu				
19	Saya melakukan <i>streaming</i> film saat jam kerja				
20	Saat jam kerja saya tidak pernah memanfaatkan akses internet kantor untuk membuka situs ilegal				
21	Saya menggunakan internet kantor untuk pemasukan tambahan (misalnya untuk jual beli <i>online</i> , bermain saham, dan sebagainya)				
22	Saat jam kerja saya membajak akun orang lain melalui <i>gadget</i> atau komputer kantor				
23	Saat jam kerja saya mengunjungi laman situs dewasa				





**LAMPIRAN 5**

**Tabulasi Skor Skala Penelitian**

**Variabel Iklim Organisasi**

No	Usia	JK	Masa Kerja	Jabatan	Aitem																														
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	37	L	>4	Tendik	1	1	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3			
2	35	L	>4	Tendik	1	1	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3			
3	38	L	>4	Tendik	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3			
4	26	L	2-4	Tendik	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3				
5	55	L	>4	Tendik	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3			
6	26	L	2-4	Tendik	1	1	4	3	3	2	1	3	1	2	2	4	3	1	3	3	1	3	2	2	3	2	2	3	1	3	3	2	1	1	
7	22	L	2-4	Tendik	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	4	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3		
8	25	L	>4	Tendik	1	1	3	3	1	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
9	26	P	>4	Guru	1	1	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	4	3	3	1			
10	43	P	>4	Guru	1	1	3	3	3	1	3	3	1	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
11	54	P	>4	Guru	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	3	3		
12	32	P	>4	Guru	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3			
13	43	P	>4	Guru	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3			
14	29	P	>4	Guru	2	2	4	3	1	2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
15	49	P	>4	Guru	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	1	3	1	3	3	1	2	2	
16	59	P	>4	Guru	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	2	3	3	3	3	4	4	4		
17	37	P	>4	Guru	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3		
18	29	P	2-4	Guru	1	1	2	3	2	1	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
19	29	P	>4	Guru	1	1	4	3	3	2	1	3	1	2	2	4	3	1	3	3	1	3	2	2	3	2	3	1	3	3	2	1	1		
20	59	P	>4	Guru	1	1	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1		
21	24	P	0-1	Guru	1	1	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3		
22	55	P	>4	Guru	1	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3		
23	45	P	>4	Guru	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3		
24	40	P	>4	Guru	2	3	3	3	4	2	1	4	2	3	1	4	2	3	2	3	4	2	3	4	1	3	2	3	3	3	3	4	3		
25	54	P	>4	Guru	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3		
26	59	L	>4	Guru	2	2	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	4	2	1	4	2	2	2	2	2	3	4	4	4		
27	34	L	>4	Guru	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3			
28	55	L	>4	Guru	1	1	4	3	1	3	2	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	4	3	3	3	3		
29	40	L	>4	Guru	2	2	3	4	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3		
30	56	L	>4	Guru	2	2	3	2	3	1	1	3	3	3	2	4	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3		
31	27	L	>4	Guru	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
32	40	L	>4	Guru	4	2	4	2	2	1	3	3	2	1	3	3	3	2	1	2	3	2	3	2	3	3	2	1	3	2	3	4	2		
33	55	L	>4	Guru	1	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
34	43	L	>4	Guru	1	1	4	3	3	2	1	3	1	2	2	4	3	1	3	3	1	3	2	2	3	2	2	3	1	4	3	2	1	1	
35	54	P	>4	Tendik	1	1	4	3	3	2	1	3	1	2	2	4	3	1	3	3	1	3	2	2	3	2	2	3	1	3	3	2	1	1	
36	31	P	>4	Tendik	1	1	3	3	3	2	1	3	1	2	2	4	3	1	3	3	1	3	2	2	3	2	1	3	1	3	3	2	1	1	
37	27	P	>4	Tendik	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3

Lanjutan																																								
No	Usia	JK	Masa Kerja	Jabatan	Aitem																																			
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30						
38	52	P	>4	Tendik	2	2	4	2	4	2	2	3	3	3	2	4	2	2	2	3	3	3	2	4	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
39	47	P	>4	Tendik	1	1	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
40	55	P	>4	Guru	2	2	3	2	3	1	1	3	3	3	2	4	2	2	2	3	3	3	2	4	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
41	45	P	>4	Guru	2	2	4	2	3	1	1	3	3	3	2	4	2	2	2	3	3	3	2	4	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
42	55	P	>4	Guru	1	2	3	2	3	1	1	3	3	3	2	4	2	2	2	3	3	3	2	4	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
43	43	P	>4	Guru	2	2	4	2	3	1	1	3	3	3	2	4	2	2	2	3	3	3	2	4	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
44	58	P	>4	Guru	1	1	4	3	2	4	2	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
45	35	P	>4	Guru	2	3	4	3	4	2	1	4	2	3	1	4	2	3	2	3	4	2	3	4	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
46	45	P	>4	Guru	1	2	3	2	3	1	1	3	3	3	2	4	2	2	2	3	3	3	2	4	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
47	49	P	>4	Guru	2	3	3	3	4	2	1	4	2	3	1	4	2	2	3	3	4	2	3	4	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
48	50	P	>4	Guru	1	1	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
49	40	L	>4	Guru	1	1	3	4	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	
50	56	L	>4	Guru	2	2	3	4	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	
51	40	L	>4	Guru	2	3	3	3	4	2	1	4	2	3	1	4	2	3	2	3	4	2	3	4	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
52	56	L	>4	Guru	2	2	3	2	3	1	1	3	3	3	2	4	2	2	2	3	3	3	2	4	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
53	40	L	>4	Guru	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	4	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	
54	42	L	>4	Guru	1	1	3	3	3	1	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
55	50	L	>4	Guru	2	2	3	4	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	
56	55	L	>4	Guru	2	2	3	3	2	3	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	
57	25	L	>4	Guru	2	3	4	3	4	2	1	4	2	3	1	4	2	3	2	3	4	2	3	4	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
58	32	L	>4	Guru	2	3	4	4	4	2	2	4	2	4	1	4	2	4	2	3	4	2	3	4	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3		
59	34	L	>4	Guru	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	4	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3		
60	31	P	2-4	Tendik	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	4	2	2	2	3	3	3	2	4	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	
61	36	P	>4	Tendik	2	2	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	4	2	1	4	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
62	37	P	>4	Tendik	1	1	3	4	4	2	1	3	1	2	2	4	3	1	3	3	1	3	2	2	3	2	1	3	1	3	3	2	1	1	1	1	1	1		
63	34	P	>4	Tendik	1	1	4	3	2	3	2	2	3	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
64	30	P	>4	Tendik	1	1	3	3	2	3	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
65	28	P	>4	Tendik	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
66	26	P	>4	Tendik	2	2	4	4	4	2	4	4	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	4	4	3	4	3	4		
67	33	P	>4	Tendik	2	2	4	4	4	2	4	4	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	4	4	3	4	3	4		
68	33	L	>4	Guru	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
69	33	L	>4	Guru	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4		
70	23	L	1-2	Guru	1	1	3	4	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3		
71	31	L	>4	Guru	2	2	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	4	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4		
72	36	L	>4	Guru	2	2	3	4	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3		

Lanjutan																																			
No	Usia	JK	Masa Kerja	Jabatan	Aitem																														
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
73	34	L	>4	Guru	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
74	30	L	>4	Guru	1	1	3	4	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	
75	33	L	>4	Guru	2	2	3	4	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	
76	32	L	>4	Guru	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	4	2	1	4	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	
77	31	L	2-3	Guru	1	1	3	4	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	
78	29	L	>4	Guru	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	4	2	1	4	2	2	2	2	2	3	4	4	4	3	
79	26	L	>4	Guru	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	4	2	1	4	2	2	2	2	2	3	4	4	4	3	
80	26	P	0-1	Tendik	1	1	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
81	30	P	>4	Guru	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	4	2	1	4	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	
82	39	P	>4	Guru	1	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	1		
83	30	P	>4	Guru	1	1	4	3	2	4	2	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
84	33	P	>4	Guru	1	1	3	4	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	
85	32	P	>4	Guru	1	1	4	3	2	4	2	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
86	34	P	>4	Guru	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	4	2	1	4	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	
87	31	P	2-4	Guru	1	1	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
88	36	L	>4	Tendik	1	2	4	4	3	2	3	4	1	1	3	4	3	1	2	2	4	1	2	3	3	2	1	2	3	4	3	4	4	4	
89	37	L	>4	Tendik	1	2	4	4	3	2	3	4	1	1	3	4	3	1	2	2	4	1	2	3	3	2	1	2	3	4	3	4	4	4	
90	34	L	>4	Tendik	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	4	2	1	4	2	2	2	2	2	3	4	4	4	3	
91	30	L	>4	Tendik	2	2	3	4	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	
92	28	L	>4	Tendik	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
93	26	L	>4	Tendik	1	2	4	4	3	2	3	4	1	1	3	4	3	1	2	2	4	1	2	3	3	2	1	2	3	4	3	4	4	4	
94	33	P	>4	Guru	1	2	4	4	3	2	4	4	1	1	3	4	3	1	2	2	4	1	2	3	3	2	1	2	3	4	3	4	4	4	
95	33	P	>4	Guru	2	2	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	4	2	1	4	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	
96	33	P	>4	Guru	2	2	3	4	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	
97	23	P	1-2	Guru	1	1	4	3	1	3	1	1	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
98	31	P	>4	Guru	1	1	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
99	36	P	>4	Guru	1	1	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
100	34	P	>4	Guru	1	2	3	3	3	2	4	4	1	1	3	4	3	1	2	2	4	1	2	3	3	2	1	2	3	4	3	4	4	4	
101	30	P	>4	Guru	1	1	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
102	33	L	>4	Guru	2	2	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	4	2	1	4	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	
103	32	L	>4	Guru	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	4	2	1	4	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	
104	31	L	2-3	Guru	2	2	3	4	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3
105	29	L	>4	Guru	1	1	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3



Lanjutan																																		
No	Usia	JK	Masa Kerja	Jabatan	Aitem																													
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
106	26	L	>4	Guru	2	2	4	3	1	2	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
107	26	L	0-1	Guru	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	
108	30	L	>4	Guru	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3		
109	39	L	>4	Guru	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	4	2	1	4	2	2	2	2	2	3	4	4	4	
110	30	L	>4	Guru	2	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	
111	33	L	>4	Guru	2	2	4	4	3	2	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2
112	43	L	>4	Guru	1	1	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	
113	58	L	>4	Guru	1	1	4	3	3	2	1	3	1	2	2	4	3	1	3	3	1	3	2	2	3	2	2	3	1	4	3	2	1	1
114	35	L	>4	Guru	1	1	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3
115	45	L	>4	Guru	1	2	4	4	3	2	4	4	1	1	3	4	3	1	2	2	4	1	2	3	3	2	1	2	3	4	3	4	4	4
116	49	L	>4	Guru	2	1	3	4	4	2	1	3	1	2	2	4	3	1	3	3	1	3	2	2	3	2	1	3	1	3	3	2	1	1
117	50	L	>4	Tendik	1	1	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3
118	40	L	>4	Tendik	1	1	3	3	2	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3
119	56	L	>4	Tendik	1	1	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
120	40	L	>4	Tendik	2	2	4	4	4	2	4	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	2	3	4	4	3	4	3	4
121	56	L	>4	Tendik	1	1	4	3	2	3	2	2	4	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3
122	40	L	>4	Tendik	2	3	3	3	4	2	1	4	2	3	1	4	2	3	2	3	4	2	3	4	1	3	2	3	3	3	3	3	4	3
123	42	L	>4	Tendik	1	1	3	3	2	3	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3
124	50	L	>4	Tendik	1	1	3	3	2	3	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3
125	55	L	>4	Tendik	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
126	25	L	>4	Tendik	2	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
127	37	L	>4	Tendik	1	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	
128	35	P	>4	Guru	2	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
129	38	P	>4	Guru	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
130	26	P	2-4	Guru	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3
131	55	P	>4	Guru	1	1	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3
132	26	P	2-4	Guru	1	1	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3
133	22	P	2-4	Guru	1	1	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3
134	25	P	>4	Guru	2	2	3	4	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3
135	26	P	>4	Guru	1	1	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3
136	43	P	>4	Guru	1	1	3	3	1	3	2	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
137	54	P	>4	Guru	1	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	4	2	3	3	4	4	3	4	2	3	4
138	32	P	>4	Guru	2	2	3	4	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3

Lanjutan																
No	Usia	JK	Masa Kerja	Jabatan											Total	Kategori
					31	32	33	34	35	36	37	38	39	40		
1	37	L	>4	Tendik	3	3	2	3	4	3	4	3	2	3	120	Tinggi
2	35	L	>4	Tendik	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	120	Tinggi
3	38	L	>4	Tendik	3	3	1	3	3	3	2	3	1	1	104	Sedang
4	26	L	2-4	Tendik	3	1	1	3	2	3	3	2	1	1	100	Sedang
5	55	L	>4	Tendik	3	3	3	2	4	3	2	3	1	1	111	Sedang
6	26	L	2-4	Tendik	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	84	Rendah
7	22	L	2-4	Tendik	2	2	2	3	3	2	3	4	2	2	105	Sedang
8	25	L	>4	Tendik	3	3	3	1	3	3	3	4	1	1	109	Sedang
9	26	P	>4	Guru	3	3	1	3	3	3	3	2	1	1	100	Sedang
10	43	P	>4	Guru	3	3	1	3	3	1	2	1	1	1	98	Sedang
11	54	P	>4	Guru	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	102	Sedang
12	32	P	>4	Guru	3	3	2	1	2	1	2	1	1	1	111	Sedang
13	43	P	>4	Guru	3	3	2	2	3	2	2	1	1	1	110	Sedang
14	29	P	>4	Guru	3	3	1	2	1	3	1	1	1	1	107	Sedang
15	49	P	>4	Guru	3	3	1	1	3	3	3	3	1	2	103	Sedang
16	59	P	>4	Guru	3	4	1	1	4	4	1	3	1	2	111	Sedang
17	37	P	>4	Guru	3	1	3	3	1	1	2	2	1	1	102	Sedang
18	29	P	2-4	Guru	3	3	1	3	3	1	2	1	1	1	96	Sedang
19	29	P	>4	Guru	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	84	Rendah
20	59	P	>4	Guru	3	3	1	3	3	3	3	2	1	1	100	Sedang
21	24	P	0-1	Guru	3	3	2	3	4	3	4	3	2	1	118	Tinggi
22	55	P	>4	Guru	3	3	2	2	4	3	3	3	3	1	120	Tinggi
23	45	P	>4	Guru	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	79	Rendah
24	40	P	>4	Guru	3	2	3	3	4	3	3	3	3	1	111	Sedang
25	54	P	>4	Guru	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	108	Sedang
26	59	L	>4	Guru	3	1	2	2	3	2	4	2	3	2	112	Sedang
27	34	L	>4	Guru	3	3	2	2	4	3	4	3	2	2	118	Tinggi
28	55	L	>4	Guru	3	3	3	1	3	2	3	3	2	2	94	Sedang
29	40	L	>4	Guru	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	104	Sedang
30	56	L	>4	Guru	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	102	Sedang
31	27	L	>4	Guru	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	112	Sedang
32	40	L	>4	Guru	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	101	Sedang
33	55	L	>4	Guru	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	119	Tinggi
34	43	L	>4	Guru	3	3	2	2	2	2	1	2	1	1	86	Rendah
35	54	P	>4	Tendik	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	84	Rendah
36	31	P	>4	Tendik	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	82	Rendah
37	27	P	>4	Tendik	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	79	Rendah
38	52	P	>4	Tendik	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	106	Sedang
39	47	P	>4	Tendik	3	3	3	1	3	2	3	3	2	1	92	Rendah
40	55	P	>4	Guru	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	102	Sedang
41	45	P	>4	Guru	2	2	2	3	3	2	4	3	2	2	104	Sedang
42	55	P	>4	Guru	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	101	Sedang
43	43	P	>4	Guru	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	104	Sedang
44	58	P	>4	Guru	3	3	3	1	3	2	3	3	2	2	96	Sedang
45	35	P	>4	Guru	3	2	3	3	4	3	3	3	3	1	112	Sedang
46	45	P	>4	Guru	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	101	Sedang
47	49	P	>4	Guru	3	2	3	3	4	3	3	3	3	1	111	Sedang
48	50	P	>4	Guru	3	3	3	1	3	2	3	3	2	2	96	Sedang
49	40	L	>4	Guru	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	102	Sedang
50	56	L	>4	Guru	3	3	3	3	3	2	3	1	1	1	100	Sedang
51	40	L	>4	Guru	3	2	3	3	4	3	3	3	3	1	111	Sedang
52	56	L	>4	Guru	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	102	Sedang
53	40	L	>4	Guru	3	1	2	2	3	2	4	2	3	2	110	Sedang
54	42	L	>4	Guru	3	3	1	3	3	1	2	1	1	1	98	Sedang

Lanjutan																
No	Usia	JK	Masa Kerja	Jabatan											Total	Kategori
					31	32	33	34	35	36	37	38	39	40		
55	50	L	>4	Guru	3	3	3	3	3	2	3	1	1	1	100	Sedang
56	55	L	>4	Guru	3	3	3	3	3	2	3	1	1	1	98	Sedang
57	25	L	>4	Guru	3	2	3	3	4	3	3	3	3	1	112	Sedang
58	32	L	>4	Guru	3	2	3	3	4	3	3	3	3	1	116	Tinggi
59	34	L	>4	Guru	3	1	2	2	3	2	4	2	3	2	109	Sedang
60	31	P	2-4	Tendik	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	104	Sedang
61	36	P	>4	Tendik	3	1	2	2	3	2	4	2	3	2	111	Sedang
62	37	P	>4	Tendik	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	84	Rendah
63	34	P	>4	Tendik	3	3	3	1	3	2	3	3	2	2	96	Sedang
64	30	P	>4	Tendik	3	3	3	1	3	2	3	3	2	2	92	Rendah
65	28	P	>4	Tendik	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	114	Tinggi
66	26	P	>4	Tendik	2	3	3	1	3	3	3	4	1	3	119	Tinggi
67	33	P	>4	Tendik	2	3	3	1	3	4	3	4	1	3	120	Tinggi
68	33	L	>4	Guru	3	3	2	2	4	3	4	3	2	2	116	Tinggi
69	33	L	>4	Guru	3	4	1	4	4	4	4	3	2	2	118	Tinggi
70	23	L	1-2	Guru	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	102	Sedang
71	31	L	>4	Guru	3	1	2	2	3	2	4	2	3	2	111	Sedang
72	36	L	>4	Guru	3	3	3	3	3	2	3	1	1	1	100	Sedang
73	34	L	>4	Guru	3	3	2	2	4	3	4	3	2	2	116	Tinggi
74	30	L	>4	Guru	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	102	Sedang
75	33	L	>4	Guru	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	104	Sedang
76	32	L	>4	Guru	3	1	2	2	3	2	4	2	3	2	110	Sedang
77	31	L	2-3	Guru	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	102	Sedang
78	29	L	>4	Guru	4	1	2	2	3	2	4	2	3	1	108	Sedang
79	26	L	>4	Guru	3	1	2	2	4	2	4	2	4	2	110	Sedang
80	26	P	0-1	Tendik	3	3	3	1	3	2	3	4	2	2	96	Sedang
81	30	P	>4	Guru	3	1	2	2	3	2	4	2	3	2	110	Sedang
82	39	P	>4	Guru	3	3	2	3	4	3	4	4	1	3	114	Tinggi
83	30	P	>4	Guru	3	3	3	1	3	2	3	3	2	2	96	Sedang
84	33	P	>4	Guru	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	102	Sedang
85	32	P	>4	Guru	3	3	3	1	3	2	3	3	2	2	96	Sedang
86	34	P	>4	Guru	3	1	2	2	3	2	4	2	3	2	110	Sedang
87	31	P	2-4	Guru	3	3	3	1	3	2	3	3	2	2	96	Sedang
88	36	L	>4	Tendik	2	2	4	4	1	1	3	1	1	2	101	Sedang
89	37	L	>4	Tendik	2	2	4	4	3	1	3	1	4	2	106	Sedang
90	34	L	>4	Tendik	4	1	2	2	3	2	4	2	3	1	108	Sedang
91	30	L	>4	Tendik	3	3	3	3	3	2	3	1	1	1	100	Sedang
92	28	L	>4	Tendik	3	3	2	2	4	3	4	3	2	2	115	Tinggi
93	26	L	>4	Tendik	2	2	4	4	3	1	3	1	4	2	106	Sedang
94	33	P	>4	Guru	2	2	4	4	1	1	3	1	1	2	102	Sedang
95	33	P	>4	Guru	3	1	2	2	3	2	4	2	3	2	111	Sedang
96	33	P	>4	Guru	3	3	3	3	3	2	3	1	1	1	100	Sedang
97	23	P	1-2	Guru	3	3	3	1	3	2	3	3	2	1	89	Rendah
98	31	P	>4	Guru	3	3	3	1	3	2	3	3	2	2	96	Sedang
99	36	P	>4	Guru	3	3	3	1	3	2	3	3	2	1	94	Sedang
100	34	P	>4	Guru	2	2	4	4	1	1	3	1	1	2	100	Sedang

Lanjutan																
No	Usia	JK	Masa Kerja	Jabatan											Total	Kategori
					31	32	33	34	35	36	37	38	39	40		
101	30	P	>4	Guru	3	3	3	1	3	2	3	3	2	2	96	Sedang
102	33	L	>4	Guru	3	2	2	2	3	2	4	2	3	2	112	Sedang
103	32	L	>4	Guru	3	1	2	2	3	2	4	2	3	2	110	Sedang
104	31	L	2-3	Guru	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	104	Sedang
105	29	L	>4	Guru	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	101	Sedang
106	26	L	>4	Guru	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	120	Tinggi
107	26	L	0-1	Guru	3	3	2	2	4	3	4	3	2	2	118	Tinggi
108	30	L	>4	Guru	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	115	Tinggi
109	39	L	>4	Guru	3	2	2	2	3	2	4	2	3	2	111	Sedang
110	30	L	>4	Guru	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	80	Rendah
111	33	L	>4	Guru	3	2	2	2	4	2	4	2	3	2	117	Tinggi
112	43	L	>4	Guru	3	3	3	1	3	2	3	3	2	2	94	Sedang
113	58	L	>4	Guru	3	3	2	2	2	2	1	2	1	1	86	Rendah
114	35	L	>4	Guru	3	3	3	1	3	2	3	3	2	1	93	Rendah
115	45	L	>4	Guru	2	2	4	4	1	1	3	1	1	2	102	Sedang
116	49	L	>4	Guru	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	85	Rendah
117	50	L	>4	Tendik	3	3	3	1	4	2	3	4	2	2	97	Sedang
118	40	L	>4	Tendik	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	102	Sedang
119	56	L	>4	Tendik	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	109	Sedang
120	40	L	>4	Tendik	2	3	3	1	3	3	3	4	1	3	118	Tinggi
121	56	L	>4	Tendik	3	3	3	1	3	2	3	3	2	2	98	Sedang
122	40	L	>4	Tendik	3	2	3	3	4	3	3	3	3	1	111	Sedang
123	42	L	>4	Tendik	3	3	3	1	3	2	3	3	2	1	91	Rendah
124	50	L	>4	Tendik	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	100	Sedang
125	55	L	>4	Tendik	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	114	Tinggi
126	25	L	>4	Tendik	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	112	Sedang
127	37	L	>4	Tendik	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	118	Tinggi
128	35	P	>4	Guru	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	112	Sedang
129	38	P	>4	Guru	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	114	Tinggi
130	26	P	2-4	Guru	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	79	Rendah
131	55	P	>4	Guru	3	3	3	1	3	2	3	3	2	2	96	Sedang
132	26	P	2-4	Guru	3	3	3	1	3	2	3	3	2	2	94	Sedang
133	22	P	2-4	Guru	3	3	3	1	3	2	3	3	1	1	92	Rendah
134	25	P	>4	Guru	3	3	3	3	3	2	3	1	1	1	100	Sedang
135	26	P	>4	Guru	3	3	3	1	3	2	3	3	2	2	96	Sedang
136	43	P	>4	Guru	3	3	3	1	3	2	3	3	2	2	90	Rendah
137	54	P	>4	Guru	3	3	2	2	4	4	3	3	3	2	120	Tinggi
138	32	P	>4	Guru	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	104	Sedang



Perilaku Cyberloafing																															
No	Usia	JK	Masa Kerja	Jabatan	Aitem																							Total	Kategori		
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23				
1	37	L	>4	Tendik	4	3	2	4	3	2	4	4	4	2	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	67	Tinggi
2	35	L	>4	Tendik	4	3	2	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	3	2	2	2	1	69	Tinggi	
3	38	L	>4	Tendik	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50	Sedang	
4	26	L	2-4	Tendik	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	53	Sedang	
5	55	L	>4	Tendik	3	4	4	2	2	3	2	1	4	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	63	Tinggi	
6	26	L	2-4	Tendik	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	53	Sedang	
7	22	L	2-4	Tendik	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	1	1	57	Sedang		
8	25	L	>4	Tendik	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	1	54	Sedang		
9	26	P	>4	Guru	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	61	Tinggi		
10	43	P	>4	Guru	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	1	2	2	3	2	3	2	2	1	64	Tinggi		
11	54	P	>4	Guru	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	59	Sedang		
12	32	P	>4	Guru	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	1	3	2	2	2	3	1	2	1	54	Sedang		
13	43	P	>4	Guru	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	2	3	1	2	1	3	3	2	1	1	1	45	Rendah		
14	29	P	>4	Guru	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	49	Rendah		
15	49	P	>4	Guru	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	4	1	3	2	2	2	2	3	2	1	51	Sedang		
16	59	P	>4	Guru	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46	Rendah		
17	37	P	>4	Guru	1	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	56	Sedang		
18	29	P	2-4	Guru	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	1	2	2	3	2	3	2	2	2	61	Tinggi		
19	29	P	>4	Guru	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	1	2	2	3	2	3	2	2	1	64	Tinggi		
20	59	P	>4	Guru	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	1	2	2	3	2	2	2	2	2	61	Tinggi		
21	24	P	0-1	Guru	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	58	Sedang		
22	55	P	>4	Guru	4	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	1	2	1	1	2	3	3	2	1	2	1	1	49	Rendah		
23	45	P	>4	Guru	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	1	2	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	54	Sedang		
24	40	P	>4	Guru	4	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	1	2	4	1	3	2	2	2	2	2	2	1	53	Sedang		
25	54	P	>4	Guru	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	1	2	1	54	Sedang		
26	59	L	>4	Guru	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	1	4	1	1	2	3	3	2	2	2	1	1	49	Rendah		
27	34	L	>4	Guru	4	3	4	3	3	3	3	2	1	1	2	1	1	1	1	2	3	3	2	1	2	1	1	48	Rendah		
28	55	L	>4	Guru	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	61	Tinggi		
29	40	L	>4	Guru	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49	Rendah		
30	56	L	>4	Guru	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	4	1	1	51	Sedang		
31	27	L	>4	Guru	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	47	Rendah		
32	40	L	>4	Guru	2	2	2	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	54	Sedang		
33	55	L	>4	Guru	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	49	Rendah		
34	43	L	>4	Guru	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	50	Sedang		
35	54	P	>4	Tendik	3	3	1	4	1	2	4	2	2	4	3	1	2	2	1	4	1	2	1	2	1	1	1	48	Rendah		
36	31	P	>4	Tendik	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	1	1	49	Rendah		
37	27	P	>4	Tendik	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	1	1	57	Sedang		
38	52	P	>4	Tendik	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	1	1	48	Rendah		
39	47	P	>4	Tendik	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	1	1	2	3	3	2	3	3	2	2	59	Sedang		
40	55	P	>4	Guru	3	2	2	2	2	4	2	3	2	3	2	3	2	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	58	Sedang		



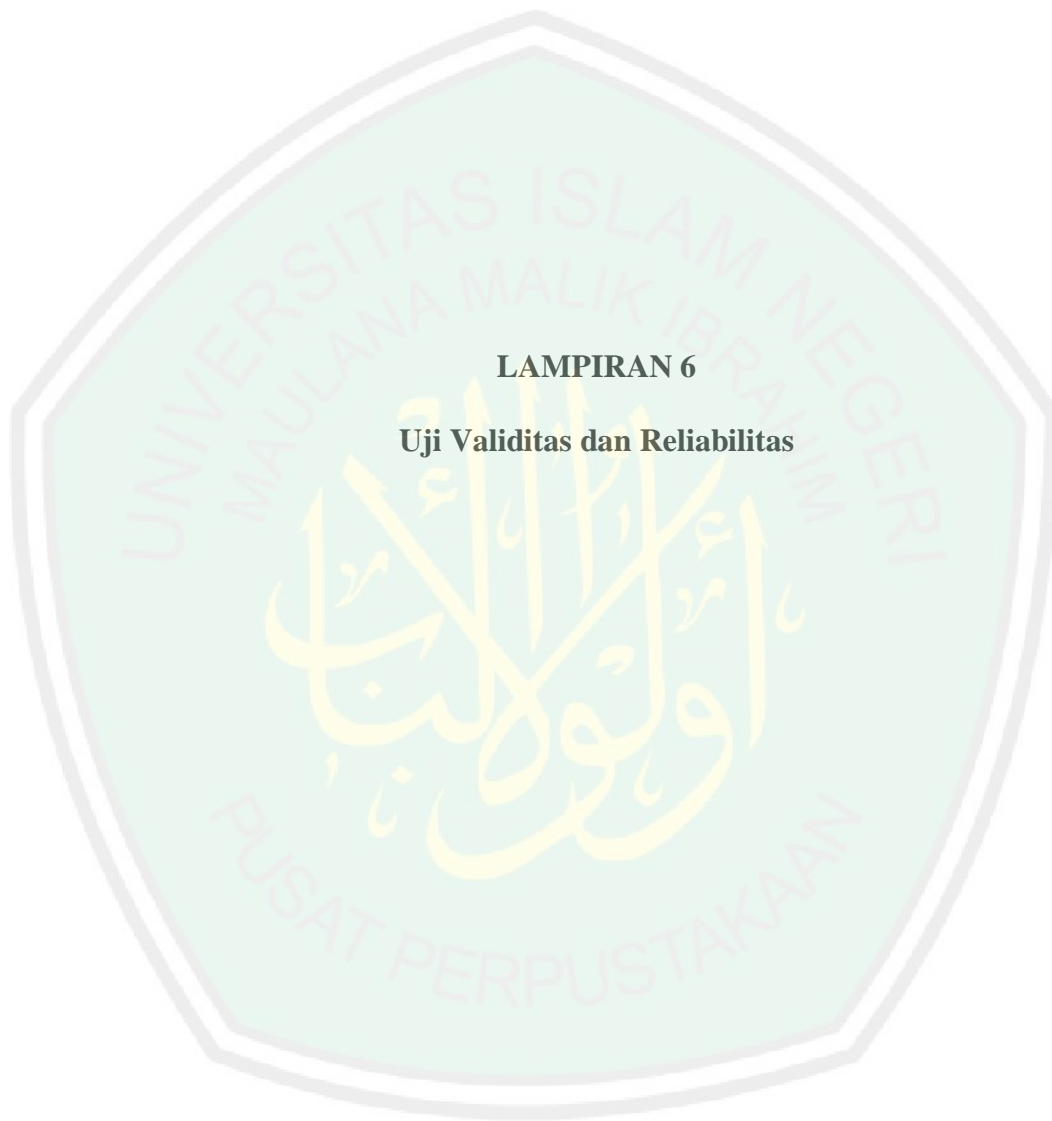
Lanjutan																													
No	Usia	JK	Masa Kerja	Jabatan	Aitem																			Total	Kategori				
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19			20	21	22	23
41	45	P	>4	Guru	2	4	2	4	2	3	2	4	2	4	2	3	2	2	1	4	1	1	1	2	2	2	2	54	Sedang
42	55	P	>4	Guru	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	3	3	2	2	62	Tinggi
43	43	P	>4	Guru	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	1	1	57	Sedang
44	58	P	>4	Guru	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	3	3	2	2	63	Tinggi
45	35	P	>4	Guru	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	1	1	56	Sedang
46	45	P	>4	Guru	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	4	4	2	3	2	2	2	3	1	1	1	58	Sedang
47	49	P	>4	Guru	2	2	2	3	1	1	4	4	1	2	2	1	2	4	1	4	1	1	2	2	2	2	1	47	Rendah
48	50	P	>4	Guru	3	2	1	4	2	1	2	1	2	1	4	2	2	2	2	2	3	2	1	4	4	1	1	49	Rendah
49	40	L	>4	Guru	2	2	2	3	1	1	4	4	1	2	2	1	2	4	1	4	1	1	2	2	2	2	1	47	Rendah
50	56	L	>4	Guru	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	1	2	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	54	Sedang
51	40	L	>4	Guru	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	48	Rendah
52	56	L	>4	Guru	4	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	61	Tinggi
53	40	L	>4	Guru	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	53	Sedang
54	42	L	>4	Guru	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	57	Sedang
55	50	L	>4	Guru	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	1	2	1	1	3	3	3	3	2	1	1	1	55	Sedang
56	55	L	>4	Guru	4	4	4	4	2	2	3	4	2	3	4	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	3	2	56	Sedang
57	25	L	>4	Guru	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	1	1	4	2	3	2	2	1	3	1	1	51	Sedang	
58	32	L	>4	Guru	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	59	Sedang	
59	34	L	>4	Guru	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	1	2	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	54	Sedang
60	31	P	2-4	Tendik	4	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	62	Tinggi	
61	36	P	>4	Tendik	3	4	2	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	4	2	2	2	3	2	1	1	48	Rendah
62	37	P	>4	Tendik	3	2	4	1	3	4	2	1	3	4	3	3	2	2	4	1	3	3	3	2	4	4	4	65	Tinggi
63	34	P	>4	Tendik	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	59	Sedang
64	30	P	>4	Tendik	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	1	1	1	61	Tinggi
65	28	P	>4	Tendik	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	52	Sedang
66	26	P	>4	Tendik	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	1	2	4	1	3	2	2	2	1	1	1	1	49	Rendah
67	33	P	>4	Tendik	4	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	1	2	1	1	2	3	3	2	1	1	1	1	48	Rendah
68	33	L	>4	Guru	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	57	Sedang
69	33	L	>4	Guru	3	3	3	3	1	2	2	1	1	2	2	1	3	4	2	2	2	2	4	1	1	1	1	48	Rendah
70	23	L	1-2	Guru	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	63	Tinggi
71	31	L	>4	Guru	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	59	Sedang
72	36	L	>4	Guru	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	54	Sedang
73	34	L	>4	Guru	4	2	3	3	2	2	3	1	2	2	2	2	1	1	2	1	4	4	2	4	2	2	2	53	Sedang
74	30	L	>4	Guru	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	66	Tinggi
75	33	L	>4	Guru	3	3	2	4	3	4	2	2	3	2	2	1	2	4	1	4	2	3	3	4	3	1	1	59	Sedang
76	32	L	>4	Guru	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	47	Rendah
77	31	L	2-3	Guru	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2	4	1	3	2	2	2	4	2	2	1	1	54	Sedang
78	29	L	>4	Guru	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	4	2	2	2	4	2	2	1	51	Sedang
79	26	L	>4	Guru	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	64	Tinggi
80	26	P	0-1	Tendik	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	1	1	1	58	Sedang
81	30	P	>4	Guru	3	3	2	3	2	2	2	2	1	3	2	2	3	1	4	2	3	3	2	3	3	1	2	54	Sedang

Lanjutan																													
No	Usia	JK	Masa Kerja	Jabatan	Aitem																							Total	Kategori
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23		
82	39	P	>4	Guru	4	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	3	2	2	1	49	Rendah
83	30	P	>4	Guru	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	62	Tinggi
84	33	P	>4	Guru	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	58	Sedang	
85	32	P	>4	Guru	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	50	Sedang	
86	34	P	>4	Guru	4	2	4	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56	Sedang
87	31	P	2-4	Guru	4	4	4	3	2	3	4	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	57	Sedang	
88	36	L	>4	Tendik	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	50	Sedang	
89	37	L	>4	Tendik	3	3	1	4	1	2	4	2	1	3	3	1	2	3	1	4	1	4	1	2	1	1	1	49	Rendah
90	34	L	>4	Tendik	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	48	Rendah
91	30	L	>4	Tendik	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	64	Tinggi
92	28	L	>4	Tendik	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	2	1	2	2	3	1	1	2	1	1	1	50	Sedang
93	26	L	>4	Tendik	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	2	2	2	2	59	Sedang	
94	33	P	>4	Guru	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	67	Tinggi
95	33	P	>4	Guru	2	3	2	4	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	4	1	1	1	2	2	2	2	49	Rendah
96	33	P	>4	Guru	2	2	2	3	1	1	3	4	2	1	1	1	4	4	1	4	1	2	1	4	1	1	1	47	Rendah
97	23	P	1-2	Guru	4	2	3	3	2	2	3	1	2	2	2	2	1	1	2	1	4	4	2	4	2	2	2	53	Sedang
98	31	P	>4	Guru	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	48	Rendah
99	36	P	>4	Guru	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	1	56	Sedang
100	34	P	>4	Guru	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	1	1	2	3	2	3	2	2	1	1	49	Rendah
101	30	P	>4	Guru	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	4	3	2	1	57	Sedang
102	33	L	>4	Guru	3	3	3	3	1	2	2	1	1	2	2	1	4	4	1	2	2	2	1	3	1	1	1	46	Rendah
103	32	L	>4	Guru	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	47	Rendah
104	31	L	2-3	Guru	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	1	2	1	1	3	3	3	3	1	1	2	1	55	Sedang
105	29	L	>4	Guru	4	2	4	2	4	2	3	2	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	58	Sedang
106	26	L	>4	Guru	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	1	1	49	Rendah	
107	26	L	0-1	Guru	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50	Sedang
108	30	L	>4	Guru	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	54	Sedang
109	39	L	>4	Guru	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	1	1	55	Sedang	
110	30	L	>4	Guru	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	1	1	56	Sedang	
111	33	L	>4	Guru	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	1	1	4	2	3	2	2	1	3	1	1	51	Sedang	
112	43	L	>4	Guru	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	1	4	1	1	2	2	3	1	1	1	52	Sedang	
113	58	L	>4	Guru	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	1	2	1	1	3	3	3	3	1	1	1	54	Sedang	
114	35	L	>4	Guru	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	1	2	4	1	3	2	2	2	2	2	1	1	51	Sedang
115	45	L	>4	Guru	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	1	2	4	1	3	2	2	2	2	1	2	1	51	Sedang



Lanjutan																													
No	Usia	JK	Masa Kerja	Jabatan	Aitem																			Total	Kategori				
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19			20	21	22	23
116	49	L	>4	Guru	3	2	4	1	3	4	2	1	3	4	3	3	2	2	4	1	3	3	3	2	4	4	4	65	Tinggi
117	50	L	>4	Tendik	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	2	2	2	61	Tinggi	
118	40	L	>4	Tendik	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	1	56	Sedang		
119	56	L	>4	Tendik	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	52	Sedang	
120	40	L	>4	Tendik	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2	4	1	3	2	2	2	1	1	1	1	49	Rendah	
121	56	L	>4	Tendik	3	2	2	2	2	4	2	3	2	3	2	3	2	4	2	2	4	4	4	3	2	2	61	Tinggi	
122	40	L	>4	Tendik	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	57	Sedang	
123	42	L	>4	Tendik	4	4	3	2	2	4	2	3	2	3	2	3	2	4	2	2	4	4	4	3	2	2	65	Tinggi	
124	50	L	>4	Tendik	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	63	Tinggi	
125	55	L	>4	Tendik	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	59	Sedang	
126	25	L	>4	Tendik	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	54	Sedang	
127	37	L	>4	Tendik	4	2	3	3	2	2	3	1	2	2	2	2	1	1	2	1	4	4	2	3	2	2	52	Sedang	
128	35	P	>4	Guru	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	63	Tinggi	
129	38	P	>4	Guru	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	4	1	3	2	2	2	3	2	1	1	51	Sedang	
130	26	P	2-4	Guru	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	64	Tinggi	
131	55	P	>4	Guru	3	3	2	3	4	4	1	4	3	3	1	1	3	3	1	4	1	1	1	4	1	1	53	Sedang	
132	26	P	2-4	Guru	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	59	Sedang	
133	22	P	2-4	Guru	3	3	2	3	1	2	2	3	1	1	2	1	3	4	1	2	2	2	1	4	1	1	46	Rendah	
134	25	P	>4	Guru	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	1	56	Sedang	
135	26	P	>4	Guru	3	3	2	3	2	2	2	2	1	3	2	2	3	1	4	2	3	3	2	2	2	1	52	Sedang	
136	43	P	>4	Guru	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	59	Sedang	
137	54	P	>4	Guru	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	61	Tinggi	
138	32	P	>4	Guru	3	3	2	3	4	4	1	4	3	4	2	1	3	3	1	4	1	1	1	4	1	1	55	Sedang	





**LAMPIRAN 6**

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

### Analisis Validitas dan Reliabilitas Variabel Iklim Organisasi

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	138	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	138	100.0

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	40

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





## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	101.9783	99.394	.244	.815
VAR00002	101.7391	97.421	.319	.813
VAR00003	100.1812	103.142	-.061	.821
VAR00004	100.3043	100.695	.146	.817
VAR00005	100.8261	98.013	.288	.813
VAR00006	101.2101	105.306	-.204	.828
VAR00007	101.2609	94.676	.457	.808
VAR00008	100.7246	96.464	.407	.810
VAR00009	100.9710	98.583	.242	.815
VAR00010	100.8188	97.916	.343	.812
VAR00011	100.7319	100.563	.116	.819
VAR00012	100.1377	99.798	.238	.815
VAR00013	101.2391	96.431	.361	.811
VAR00014	101.4710	92.470	.621	.802
VAR00015	101.2101	97.715	.287	.814
VAR00016	100.9565	95.473	.444	.808
VAR00017	100.9565	89.195	.587	.800
VAR00018	101.1449	99.249	.169	.818
VAR00019	101.3841	97.596	.293	.813
VAR00020	100.3696	92.731	.750	.800
VAR00021	101.3913	102.692	-.022	.821
VAR00022	100.8116	99.482	.297	.814
VAR00023	101.1667	100.330	.145	.818
VAR00024	100.7391	104.150	-.125	.826
VAR00025	100.7971	96.075	.461	.808
VAR00026	100.4855	99.522	.304	.814
VAR00027	100.4348	101.182	.179	.816
VAR00028	100.2754	98.595	.290	.813
VAR00029	100.3696	94.512	.547	.805
VAR00030	100.5435	96.732	.394	.810
VAR00031	100.7174	100.832	.173	.816
VAR00032	100.9710	105.152	-.197	.828
VAR00033	101.0652	102.456	-.016	.823
VAR00034	101.3116	98.347	.205	.817
VAR00035	100.5652	94.087	.568	.805
VAR00036	101.2899	94.485	.573	.805
VAR00037	100.6232	92.908	.562	.804
VAR00038	101.1232	97.715	.254	.815
VAR00039	101.4855	95.887	.369	.811
VAR00040	101.8478	98.407	.370	.812

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	138	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	138	100.0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	32

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

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	80.3406	103.453	.342	.866
VAR00002	80.1014	100.866	.439	.863
VAR00005	79.1884	101.774	.389	.864
VAR00007	79.6232	100.864	.393	.864
VAR00008	79.0870	100.357	.500	.862
VAR00009	79.3333	103.786	.245	.868
VAR00010	79.1812	103.084	.348	.865
VAR00012	78.5000	104.690	.273	.867
VAR00013	79.6014	100.811	.414	.864
VAR00014	79.8333	96.052	.721	.856
VAR00015	79.5725	101.283	.395	.864
VAR00016	79.3188	98.905	.561	.860
VAR00017	79.3188	91.854	.705	.854
VAR00018	79.5072	102.865	.267	.868
VAR00019	79.7464	101.636	.369	.865
VAR00020	78.7319	98.344	.709	.857
VAR00022	79.1739	105.663	.209	.868
<b>VAR00023</b>	<b>79.5290</b>	<b>106.660</b>	<b>.071</b>	<b>.871</b>
VAR00025	79.1594	102.631	.360	.865
VAR00026	78.8478	105.955	.188	.868
VAR00027	78.7971	106.192	.216	.868
VAR00028	78.6377	104.262	.259	.867
VAR00029	78.7319	99.497	.558	.860
VAR00030	78.9058	102.393	.361	.865
<b>VAR00031</b>	<b>79.0797</b>	<b>107.125</b>	<b>.075</b>	<b>.870</b>
VAR00034	79.6739	102.484	.268	.868
VAR00035	78.9275	99.776	.529	.861
VAR00036	79.6522	99.864	.556	.861
VAR00037	78.9855	98.817	.512	.861
VAR00038	79.4855	103.419	.227	.869
VAR00039	79.8478	101.283	.356	.865
VAR00040	80.2101	104.342	.308	.866

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	138	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	138	100.0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	30

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

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	75.1667	101.016	.358	.871
VAR00002	74.9275	98.082	.478	.868
VAR00005	74.0145	99.080	.422	.869
VAR00007	74.4493	98.570	.397	.870
VAR00008	73.9130	97.598	.540	.866
VAR00009	74.1594	102.091	.208	.874
VAR00010	74.0072	101.525	.295	.872
VAR00012	73.3261	102.294	.286	.872
VAR00013	74.4275	98.261	.435	.869
VAR00014	74.6594	93.978	.715	.861
VAR00015	74.3986	98.767	.415	.869
VAR00016	74.1449	96.417	.582	.865
VAR00017	74.1449	88.884	.749	.858
VAR00018	74.3333	100.384	.282	.873
VAR00019	74.5725	99.152	.386	.870
VAR00020	73.5580	96.467	.684	.864
<b>VAR00022</b>	<b>74.0000</b>	<b>103.985</b>	<b>.152</b>	<b>.874</b>
VAR00025	73.9855	100.832	.327	.871
VAR00026	73.6739	103.769	.180	.874
VAR00027	73.6232	103.857	.224	.873
VAR00028	73.4638	101.725	.281	.872
VAR00029	73.5580	97.168	.568	.866
VAR00030	73.7319	100.052	.369	.870
VAR00034	74.5000	99.741	.297	.873
VAR00035	73.7536	98.216	.483	.868
VAR00036	74.4783	98.032	.528	.867
VAR00037	73.8116	96.942	.492	.867
VAR00038	74.3116	101.734	.194	.876
VAR00039	74.6739	99.272	.343	.871
VAR00040	75.0362	102.079	.309	.872

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	138	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	138	100.0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	29

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

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	72.4493	99.125	.365	.871
VAR00002	72.2101	96.094	.492	.868
VAR00005	71.2971	97.013	.441	.870
VAR00007	71.7319	96.621	.407	.870
VAR00008	71.1957	95.545	.560	.867
VAR00009	71.4420	100.394	.200	.875
VAR00010	71.2899	99.915	.279	.873
VAR00012	70.6087	100.342	.297	.873
VAR00013	71.7101	96.339	.444	.869
VAR00014	71.9420	92.376	.705	.862
VAR00015	71.6812	96.613	.439	.870
VAR00016	71.4275	94.524	.590	.866
VAR00017	71.4275	86.743	.772	.858
VAR00018	71.6159	98.574	.282	.874
VAR00019	71.8551	97.453	.380	.871
VAR00020	70.8406	94.821	.674	.865
VAR00025	71.2681	99.512	.291	.873
VAR00026	70.9565	102.056	.168	.875
VAR00027	70.9058	101.838	.247	.874
VAR00028	70.7464	99.826	.287	.873
VAR00029	70.8406	95.332	.572	.866
VAR00030	71.0145	98.175	.374	.871
VAR00034	71.7826	97.938	.297	.874
VAR00035	71.0362	96.780	.458	.869
VAR00036	71.7609	96.490	.510	.868
VAR00037	71.0942	95.312	.483	.868
VAR00038	71.5942	100.257	.174	.877
VAR00039	71.9565	97.473	.343	.872
VAR00040	72.3188	100.336	.302	.873

### Perilaku Cyberloafing

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	138	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	138	100.0

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.679	23

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

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	51.8551	30.300	.166	.676
VAR00002	52.0435	30.991	.137	.677
VAR00003	52.2971	29.889	.252	.668
VAR00004	52.0072	31.263	.051	.685
VAR00005	52.3986	28.110	.458	.648
VAR00006	52.4420	29.270	.312	.663
VAR00007	52.1884	30.023	.253	.669
VAR00008	52.3551	30.669	.093	.684
VAR00009	52.6087	28.109	.512	.645
VAR00010	52.3188	28.204	.431	.650
VAR00011	52.3478	29.615	.269	.667
VAR00012	52.8696	27.924	.461	.647
VAR00013	52.3478	29.849	.242	.669
VAR00014	52.5507	31.680	-.056	.710
VAR00015	53.1159	30.468	.130	.680
VAR00016	52.3116	31.924	-.052	.698
VAR00017	52.5362	29.272	.288	.665
VAR00018	52.4493	28.643	.393	.655
VAR00019	52.6159	28.121	.472	.647
VAR00020	52.4420	31.635	-.026	.697
VAR00021	52.8116	29.205	.310	.663
VAR00022	53.1957	29.560	.353	.661
VAR00023	53.3406	29.438	.360	.660



**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	138	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	138	100.0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	15

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

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00003	31.9058	23.298	.363	.784
VAR00005	32.0072	22.577	.425	.780
VAR00006	32.0507	23.319	.325	.787
VAR00007	31.7971	24.513	.178	.797
VAR00009	32.2174	22.157	.550	.770
VAR00010	31.9275	22.345	.447	.778
VAR00011	31.9565	23.297	.335	.787
VAR00012	32.4783	21.959	.498	.773
<b>VAR00013</b>	<b>31.9565</b>	<b>24.582</b>	<b>.138</b>	<b>.801</b>
VAR00017	32.1449	22.577	.413	.781
VAR00018	32.0580	22.391	.466	.776
VAR00019	32.2246	21.723	.581	.767
VAR00021	32.4203	22.888	.381	.783
VAR00022	32.8043	23.283	.428	.780
VAR00023	32.9493	22.924	.480	.776

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	138	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	138	100.0

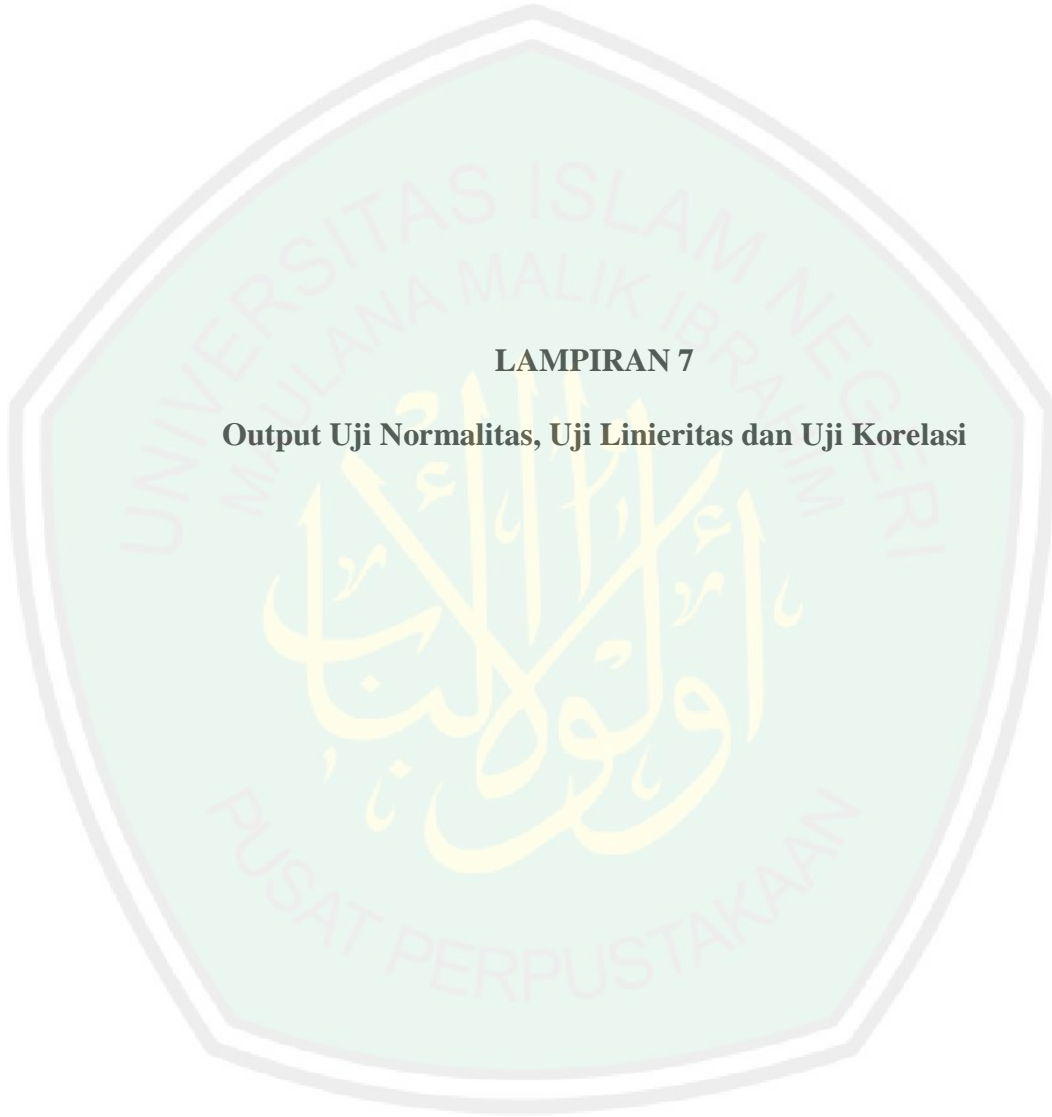
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.801	14

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

**Item-Total Statistics**

	Scale <i>Mean</i> if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00003	29.3696	21.987	.367	.793
VAR00005	29.4710	21.433	.405	.790
VAR00006	29.5145	22.003	.329	.796
VAR00007	29.2609	23.231	.172	.807
VAR00009	29.6812	21.051	.523	.781
VAR00010	29.3913	21.189	.430	.788
VAR00011	29.4203	21.968	.342	.795
VAR00012	29.9420	20.756	.491	.783
VAR00017	29.6087	21.057	.454	.786
VAR00018	29.5217	21.025	.484	.784
VAR00019	29.6884	20.435	.589	.775
VAR00021	29.8841	21.607	.381	.792
VAR00022	30.2681	21.949	.438	.788
VAR00023	30.4130	21.587	.492	.784



## LAMPIRAN 7

**Output Uji Normalitas, Uji Linieritas dan Uji Korelasi**

## Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	IKLIM_ORGANISASI	CYBERLOAFING
N	138	138
Normal Parameters <sup>a</sup> <i>Mean</i>	103.53	54.88
Std. Deviation	10.138	5.661
Most Extreme Differences		
Absolute	.093	.094
Positif	.060	.094
Negatif	-.093	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z	1.098	1.107
Asymp. Sig. (2-tailed)	.180	.172

a. Test distribution is Normal.

## Uji Linieritas

### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
CYBERLOAFING * IKLIM_ORGANISASI	138	100.0%	0	.0%	138	100.0%

## Report

## CYBERLOAFING

IKLIM_ORGANISASI	Mean	N	Std. Deviation
79	58.33	3	5.132
80	56.00	1	.
82	49.00	1	.
84	57.50	4	8.347
85	65.00	1	.
86	52.00	2	2.828
89	53.00	1	.
90	59.00	1	.
91	65.00	1	.
92	55.33	3	8.145
93	51.00	1	.
94	57.00	4	3.916
96	55.75	12	5.207
97	61.00	1	.
98	59.50	4	3.697
100	56.09	11	5.576
101	56.40	5	4.561
102	57.46	13	5.911
103	51.00	1	.
104	55.12	8	4.324
105	57.00	1	.
106	52.00	3	6.083
107	49.00	1	.
108	51.00	3	3.000
109	53.33	3	1.155
110	52.29	7	6.626
111	52.64	11	5.537
112	52.29	7	5.936
114	52.75	4	4.349
115	52.00	2	2.828
116	56.33	3	3.055
117	51.00	1	.
118	50.83	6	3.817
119	49.00	2	.000
120	57.17	6	9.683
Total	54.88	138	5.661



ANOVA Tabel

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<b>CYBERLOAFING *</b>	Between (Combined)	1157.194	34	34.035	1.084	.368
IKLIM_ORGANISASI	Groups					
	Linearity	290.809	1	290.809	9.265	.003
	Deviation from Linearity	866.385	33	26.254	.836	.716
	Within Groups	3232.951	103	31.388		
	Total	4390.145	137			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
<b>CYBERLOAFING *</b>				
IKLIM_ORGANISASI	-.257	.066	.513	.264

## Uji Korelasi

Correlations

		Iklim_Organisasi	Cyberloafing
Iklim_Organisasi	Pearson Correlation	1	-.234**
	Sig. (2-tailed)		.006
	N	138	138
Cyberloafing	Pearson Correlation	-.234**	1
	Sig. (2-tailed)	.006	
	N	138	138

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



**LAMPIRAN 8**

**Analisa Data Tambahan**

### Analisis Per-aspek Iklim Organisasi

Aspek	Mean	Std. Deviasi	Std. Error Mean
<i>Human Relation Model</i>	38,13	4,52	0,38
<i>Open System</i>	20,05	3,1	0,26
<i>Rational Goal Values</i>	36,31	3,95	0,34
<i>Internal Process</i>	9,04	2,29	0,2

### Analisis Per-aspek Perilaku *Cyberloafing*

Aspek	Mean	Std. Deviasi	Std. Error Mean
<i>Minor Cyberloafing</i>	33,41	3,96	0,34
<i>Serious Cyberloafing</i>	21,47	3,09	0,26

### Gambaran Perilaku *Cyberloafing* Ditinjau dari Jenis Kelamin

	N	Mean	Std. Deviasi	Std. Error Mean
Perempuan	66	55,11	5,69	0,7
Laki-laki	72	54,68	5,67	0,67

### Gambaran Perilaku *Cyberloafing* Ditinjau dari Perbedaan Generasi

Generasi	N	Mean	Std. Deviasi	Std. Error Mean
Millennial (19 tahun – 39 tahun)	85	104,53	10,54	1,14
Generasi X (40 tahun – 58 tahun)	50	55,16	5,46	0,77
Baby Boomers (59 tahun – 76 tahun)	3	52	7,94	4,58

### Gambaran Perilaku *Cyberloafing* Ditinjau dari Perbedaan Profesi

Jabatan	N	Mean	Std. Deviasi	Std. Error Mean
Guru	100	54,51	5,42	0,54
Tenaga Pendidik	38	55,84	6,21	0,99

### Analisis Indikator Iklim Organisasi

Mean	Standar Deviasi	Kategorisasi		
		Tinggi	Sedang	Rendah
5,75	1,97	$X \geq 7,72$	$3,78 \geq x \leq 3,97$	$X \leq 3,78$

Dimensi	Indikator	Mean	Frekuensi		
			Tinggi	Sedang	Rendah
Human Relation Models	autonomy	3.34	0	24	114
	integration	9.28	135	3	0
	participation	7.49	56	82	0
	supervisory support	5.27	3	97	38
	emphasis	6.19	15	118	5
	employe	6.67	40	74	24
Open System	innovation	5.14	0	102	36
	flexibility	4.53	0	92	46
	outward	5.30	0	131	7
	reflexivity	5.08	0	102	36
Rational Goal Values	clarity	8.57	110	24	4
	efficiency	6.35	15	120	3
	effort	6.14	18	108	11
	peformance	5.37	0	104	34
	pressure	4.68	6	55	77
	quality	5.20	4	109	25
Internal Process	formalization	5.31	1	103	34
	tradition	3.72	0	38	100

### Analisis Indikator Perilaku Cyberloafing

Mean	Standar Deviasi	Kategorisasi		
		Tinggi	Sedang	Rendah
8,71	3,20	$X \geq 11,91$	$5,51 \geq x \leq 11,91$	$X \leq 5,51$

Dimensi	Indikator	Mean	Frekuensi		
			Tinggi	Sedang	Rendah
<i>Minor Cyberloafing</i>	mengirim dan menerima pesan elektronik	11.33	65	73	0
	memperbaharui status jejaring sosial	10.15	23	111	4
	membuka situs game online, shoping online, news	11.93	73	63	2
<i>Serious Cyberloafing</i>	membuka atau bermain judi online	4.1	0	2	136
	menonton serta mengunduh file secara ilegal	7.05	2	69	67
	mengunjungi situs dewasa, mengelola situs pribadi	7.75	2	106	130



## Analisis Pengaruh Dimensi Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Cyberloafing

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Cyberloafing	54.8841	5.66082	138
Human_Relation	37.6739	5.94766	138
Open_System	20.0507	3.10009	138
Rational_Goal	36.3116	3.95190	138
Internal_Process	9.0362	2.29379	138

### Correlations

		Cyberloafing	Human Relation	Open System	Rational Goal	Internal Process
Pearson Correlation	Cyberloafing	1.000	-.169	-.166	-.147	-.088
	Human_Relation	-.169	1.000	.523	.064	.195
	Open_System	-.166	.523	1.000	.333	.187
	Rational_Goal	-.147	.064	.333	1.000	.620
	Internal_Process	-.088	.195	.187	.620	1.000
Sig. (1-tailed)	Cyberloafing	.	.024	.026	.043	.151
	Human_Relation	.024	.	.000	.228	.011
	Open_System	.026	.000	.	.000	.014
	Rational_Goal	.043	.228	.000	.	.000
	Internal_Process	.151	.011	.014	.000	.
N	Cyberloafing	138	138	138	138	138
	Human_Relation	138	138	138	138	138
	Open_System	138	138	138	138	138
	Rational_Goal	138	138	138	138	138
	Internal_Process	138	138	138	138	138

### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Internal_Process, Open_System, Human_Relation, Rational_Goal <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Cyberloafing

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.224 <sup>a</sup>	.050	.022	5.59932

a. Predictors: (Constant), Internal\_Process, Open\_System, Human\_Relation, Rational\_Goal

b. Dependent Variable: Cyberloafing

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	220.276	4	55.069	1.756	.141 <sup>a</sup>
	Residual	4169.869	133	31.352		
	Total	4390.145	137			

a. Predictors: (Constant), Internal\_Process, Open\_System, Human\_Relation, Rational\_Goal

b. Dependent Variable: Cyberloafing

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	68.461	5.463		12.531	.000		
	Human_Relation	-.134	.098	-.140	-1.359	.177	.668	1.497
	Open_System	-.094	.196	-.052	-.481	.631	.620	1.612
	Rational_Goal	-.206	.166	-.144	-1.239	.218	.529	1.892
	Internal_Process	.093	.275	.038	.339	.735	.577	1.733

a. Dependent Variable: Cyberloafing

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
				(Constant)	Human Relation	Open System	Rational Goal	Internal Process
1	1	4.924	1.000	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.045	10.493	.01	.04	.04	.00	.55
	3	.016	17.347	.10	.42	.01	.10	.12
	4	.011	21.004	.12	.27	.82	.00	.01
	5	.004	37.215	.77	.26	.13	.90	.32

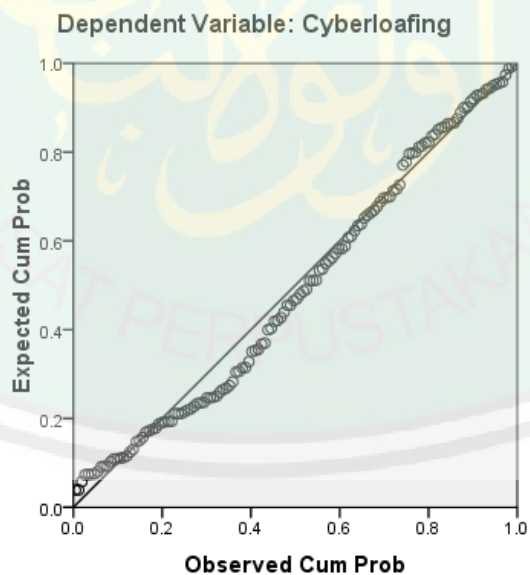
a. Dependent Variable: Cyberloafing

Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	52.6153	58.8939	54.8841	1.26801	138
Std. Predicted Value	-1.789	3.162	.000	1.000	138
Standard Error of Predicted Value	.554	3.314	1.000	.371	138
Adjusted Predicted Value	52.5733	61.8916	54.9295	1.45657	138
Residual	-9.88059	15.81930	.00000	5.51697	138
Std. Residual	-1.765	2.825	.000	.985	138
Stud. Residual	-2.090	2.866	-.004	1.007	138
Deleted Residual	-1.38916E1	16.28135	-.04541	5.78069	138
Stud. Deleted Residual	-2.118	2.948	-.002	1.013	138
Mahal. Distance	.350	46.990	3.971	5.438	138
Cook's Distance	.000	.357	.010	.033	138
Centered Leverage Value	.003	.343	.029	.040	138

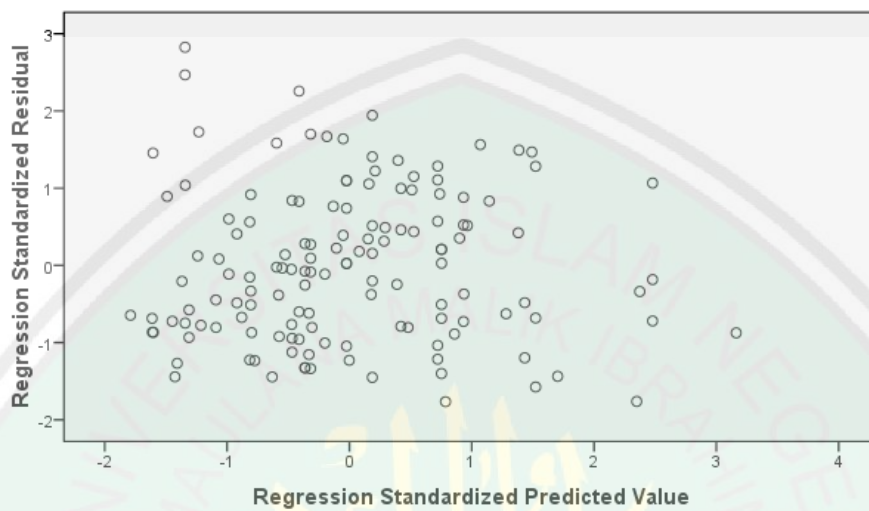
a. Dependent Variable: Cyberloafing

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Cyberloafing



Scatterplot

Dependent Variable: Cyberloafing



### Analisis Pengaruh Dimensi Iklim Organisasi Terhadap *Minor Cyberloafing*

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Minor Cyberloafing	33.4130	3.96468	138
Human Relation	37.6739	5.94766	138
Open System	20.0507	3.10009	138
Rational Goal	36.3116	3.95190	138
Internal Process	9.0362	2.29379	138

#### Correlations

		Minor Cyberloafing	Human Relation	Open System	Rational Goal	Internal Process
Pearson Correlation	Minor_Cyberloafing	1.000	-.187	-.130	-.164	-.126
	Human_Relation	-.187	1.000	.523	.064	.195
	Open_System	-.130	.523	1.000	.333	.187
	Rational_Goal	-.164	.064	.333	1.000	.620
	Internal_Process	-.126	.195	.187	.620	1.000
Sig. (1-tailed)	Minor_Cyberloafing	.	.014	.064	.027	.070
	Human_Relation	.014	.	.000	.228	.011
	Open_System	.064	.000	.	.000	.014
	Rational_Goal	.027	.228	.000	.	.000
	Internal_Process	.070	.011	.014	.000	.
N	Minor_Cyberloafing	138	138	138	138	138
	Human_Relation	138	138	138	138	138
	Open_System	138	138	138	138	138
	Rational_Goal	138	138	138	138	138
	Internal_Process	138	138	138	138	138

#### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Internal_Process, Open_System, Human_Relation, Rational_Goal <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Minor\_Cyberloafing



**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.242 <sup>a</sup>	.059	.030	3.90437

a. Predictors: (Constant), Internal\_Process, Open\_System, Human\_Relation, Rational\_Goal

b. Dependent Variable: Minor\_Cyberloafing

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	125.990	4	31.498	2.066	.089 <sup>a</sup>
	Residual	2027.466	133	15.244		
	Total	2153.457	137			

a. Predictors: (Constant), Internal\_Process, Open\_System, Human\_Relation, Rational\_Goal

b. Dependent Variable: Minor\_Cyberloafing

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	43.468	3.809		11.410	.000		
	Human Relation	-.127	.069	-.190	-1.847	.067	.668	1.497
	Open System	.029	.137	.023	.212	.833	.620	1.612
	Rational Goal	-.165	.116	-.165	-1.423	.157	.529	1.892
	Internal Process	.015	.191	.009	.079	.938	.577	1.733

a. Dependent Variable: Minor\_Cyberloafing

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
				(Constant)	Human Relation	Open System	Rational Goal	Internal Process
1	1	4.924	1.000	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.045	10.493	.01	.04	.04	.00	.55
	3	.016	17.347	.10	.42	.01	.10	.12
	4	.011	21.004	.12	.27	.82	.00	.01
	5	.004	37.215	.77	.26	.13	.90	.32

a. Dependent Variable: Minor\_Cyberloafing

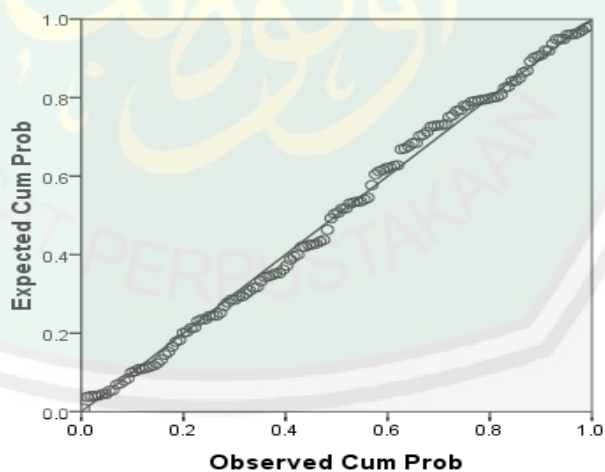
Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	31.6835	37.4806	33.4130	.95898	138
Std. Predicted Value	-1.804	4.242	.000	1.000	138
Standard Error of Predicted Value	.386	2.311	.697	.259	138
Adjusted Predicted Value	31.6723	40.3921	33.4457	1.12013	138
Residual	-9.50803	8.16252	.00000	3.84695	138
Std. Residual	-2.435	2.091	.000	.985	138
Stud. Residual	-2.890	2.135	-.004	1.010	138
Deleted Residual	-	8.51433	-.03270	4.05046	138
Stud. Deleted Residual	-2.974	2.165	-.004	1.015	138
Mahal. Distance	.350	46.990	3.971	5.438	138
Cook's Distance	.000	.682	.011	.058	138
Centered Leverage Value	.003	.343	.029	.040	138

a. Dependent Variable: Minor\_Cyberloafing

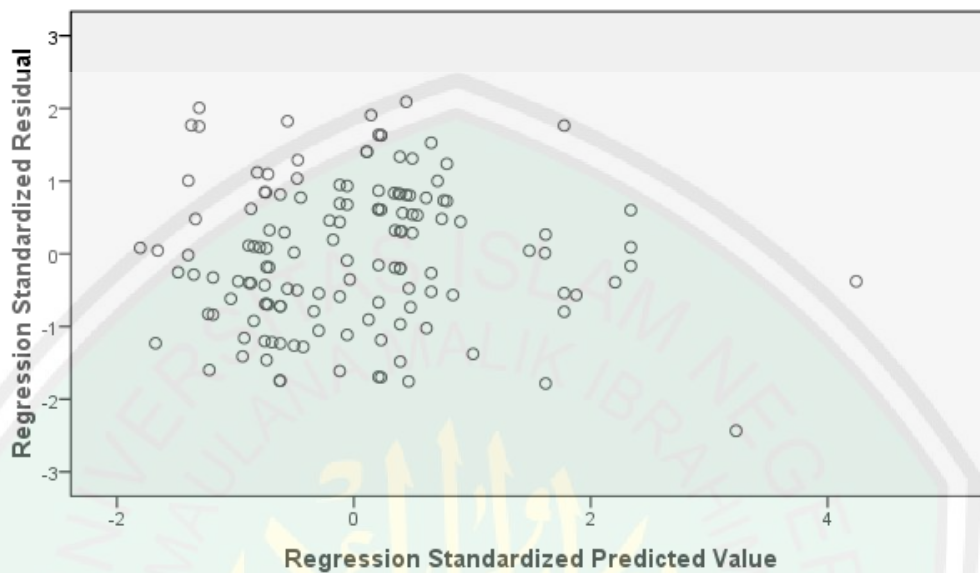
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Minor\_Cyberloafing



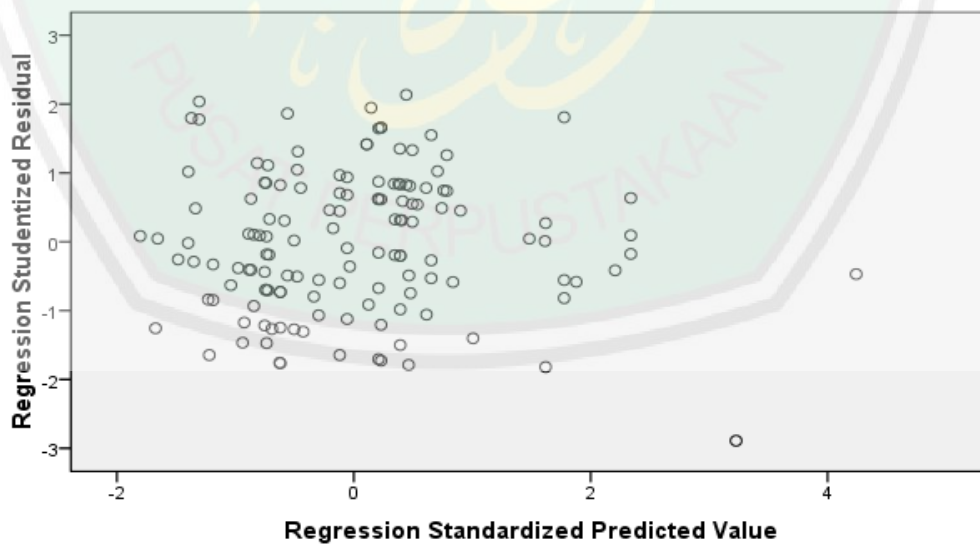
### Scatterplot

Dependent Variable: Minor\_Cyberloafing



### Scatterplot

Dependent Variable: Minor\_Cyberloafing



### Analisis Pengaruh Dimensi Iklim Organisasi Terhadap *Serious Cyberloafing*

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Serious_Cyberloafing	21.4710	3.08798	138
Human_Relation	37.6739	5.94766	138
Open_System	20.0507	3.10009	138
Rational_Goal	36.3116	3.95190	138
Internal_Process	9.0362	2.29379	138

#### Correlations

		Serious Cyberloafing	Human Relation	Open System	Rational Goal	Internal Process
Pearson Correlation	Serious_Cyberloafing	1.000	-.070	-.137	-.059	.000
	Human_Relation	-.070	1.000	.523	.064	.195
	Open_System	-.137	.523	1.000	.333	.187
	Rational_Goal	-.059	.064	.333	1.000	.620
	Internal_Process	.000	.195	.187	.620	1.000
Sig. (1- tailed)	Serious_Cyberloafing	.	.206	.054	.247	.498
	Human_Relation	.206	.	.000	.228	.011
	Open_System	.054	.000	.	.000	.014
	Rational_Goal	.247	.228	.000	.	.000
	Internal_Process	.498	.011	.014	.000	.
N	Serious_Cyberloafing	138	138	138	138	138
	Human_Relation	138	138	138	138	138
	Open_System	138	138	138	138	138
	Rational_Goal	138	138	138	138	138
	Internal_Process	138	138	138	138	138

#### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Internal_Process, Open_System, Human_Relation, Rational_Goal <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Serious\_Cyberloafing

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.145 <sup>a</sup>	.021	-.008	3.10095

a. Predictors: (Constant), Internal\_Process, Open\_System, Human\_Relation, Rational\_Goal

b. Dependent Variable: Serious\_Cyberloafing

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.467	4	6.867	.714	.584 <sup>a</sup>
	Residual	1278.917	133	9.616		
	Total	1306.384	137			

a. Predictors: (Constant), Internal\_Process, Open\_System, Human\_Relation, Rational\_Goal

b. Dependent Variable: Serious\_Cyberloafing

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	24.993	3.026		8.261	.000		
	Human Relation	-.007	.055	-.013	-.128	.898	.668	1.497
	Open System	-.123	.109	-.124	-1.136	.258	.620	1.612
	Rational Goal	-.041	.092	-.053	-.446	.656	.529	1.892
	Internal Process	.078	.152	.058	.513	.609	.577	1.733

a. Dependent Variable: Serious\_Cyberloafing

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
				(Constant)	Human Relation	Open System	Rational Goal	Internal Process
1	1	4.924	1.000	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.045	10.493	.01	.04	.04	.00	.55
	3	.016	17.347	.10	.42	.01	.10	.12
	4	.011	21.004	.12	.27	.82	.00	.01
	5	.004	37.215	.77	.26	.13	.90	.32

a. Dependent Variable: Serious\_Cyberloafing



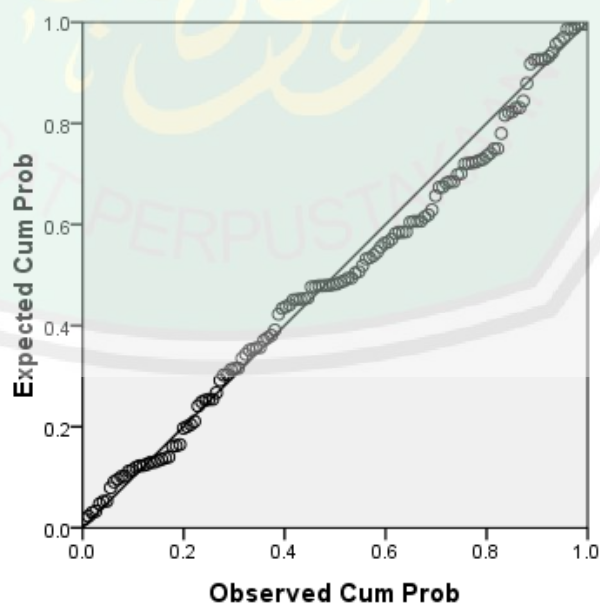
Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	20.4599	22.3717	21.4710	.44776	138
Std. Predicted Value	-2.258	2.012	.000	1.000	138
Standard Error of Predicted Value	.307	1.835	.554	.206	138
Adjusted Predicted Value	20.4703	23.2531	21.4837	.48846	138
Residual	-6.53502	8.19240	.00000	3.05535	138
Std. Residual	-2.107	2.642	.000	.985	138
Stud. Residual	-2.122	2.711	-.002	1.005	138
Deleted Residual	-6.62673	8.62801	-.01271	3.18128	138
Stud. Deleted Residual	-2.151	2.779	.000	1.013	138
Mahal. Distance	.350	46.990	3.971	5.438	138
Cook's Distance	.000	.201	.009	.021	138
Centered Leverage Value	.003	.343	.029	.040	138

a. Dependent Variable: Serious\_Cyberloafing

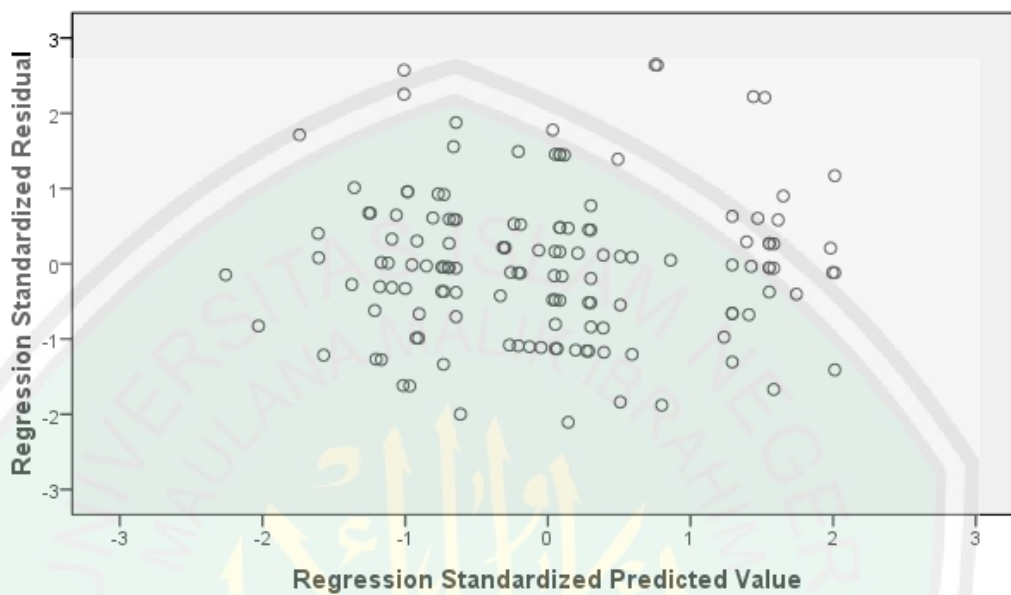
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Serious\_Cyberloafing



### Scatterplot

Dependent Variable: Serious\_Cyberloafing



### Scatterplot

Dependent Variable: Serious\_Cyberloafing





**Lampiran 9**  
**Naskah Publikasi**

## HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN PERILAKU CYBERLOAFING PADA ERA PERKEMBANGAN INFORMATION COMMUNICATION AND TECHNOLOGIES (ICT)

Retno Amalia Sri Utami

Dr. Retno Mangestuti, M.Si

Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Email: [retnolmj@gmail.com](mailto:retnolmj@gmail.com)

### Abstrak

Pada era perkembangan ICT (*Information and Communication Technologies*) keberadaan internet menjadi kebutuhan pokok bagi manusia. Berbagai ranah kehidupan telah mengandalkan internet untuk mendukung pekerjaan agar lebih efektif dan efisien. Banyak sekali manfaat yang ditawarkan oleh internet, namun nyatanya adanya internet dalam dunia kerja dapat memunculkan perilaku *cyberloafing*. Salah satu cara untuk menurunkan perilaku *cyberloafing* yaitu dengan membentuk iklim organisasi yang positif karena dapat mempengaruhi perilaku yang dimunculkan karyawan. Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku *cyberloafing* pada pendidik dan tenaga pendidik di SMK Negeri 1 Lumajang. Subjek penelitian yang digunakan sebanyak 138 orang. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah *organizational climate measurement* dan *cyberloafing behavior*.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan negatif antara iklim organisasi dengan perilaku *cyberloafing* ( $r = -0,260$  dan  $p = 0,002$ ). Buruknya iklim organisasi di SMK Negeri Lumajang disebabkan oleh rendahnya dimensi *open system* sehingga mempengaruhi munculnya perilaku *cyberloafing*. Hasil analisa data menunjukkan perilaku *cyberloafing* paling banyak dilakukan oleh jenis kelamin perempuan dengan nilai *mean* 55,11 dan pria 54,68. Perilaku *cyberloafing* dilihat dari perbedaan generasi, diperoleh data bahwa generasi *millennial* memiliki persentase terbanyak yaitu 49%, Generasi X 26% dan generasi *baby boomers* 25%. Sedangkan perilaku

cyberloafing ditinjau dari perbedaan profesi, menunjukkan angka 51% dimiliki oleh tenaga pendidik dan 49% dimiliki oleh pendidik.

*Kata kunci: Iklim Organisasi, Perilaku Cyberloafing*

Indonesia saat ini sedang menapaki era industri 4.0, dimana pada era ini ditandai dengan serba digitalisasi. Beberapa ahli juga mengemukakan opininya terkait perkembangan dunia *Information Communication and Technologies* (ICT) yang telah memberikan dampak terhadap perubahan yang disebut oleh Cestell sebagai *knowledge economy* dan *network societies* (Castell 1999, 1997, 1998, Reich 1991) (dalam Subiacto, 2013). Teknologi informasi dan komunikasi menyebabkan perubahan perilaku dan pola hidup masyarakat secara global dan menyebabkan dunia tanpa batas (*borderless*). Untuk itu sudah saatnya menyiapkan generasi *millennial* menjadi angkatan kerja yang kompetitif dan produktif sepanjang era industri 4.0 itu.

Pada era digital informasi, komunikasi dan teknologi mengalami perkembangan yang cukup pesat salah satu produknya adalah internet (*interconnection-networking*). Pemanfaatan internet saat ini sudah lebih dari sekadar alat berkomunikasi tetapi juga dimanfaatkan untuk hal lain seperti pemesanan transportasi, pembelian barang, hingga berbisnis dan berkarya. Berdasarkan hasil riset Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) yang menyatakan bahwa pengguna internet tahun 2017 sebanyak 143,26 juta (54,68%) dari 262 juta masyarakat Indonesia telah menggunakan akses internet (Survei APJIII; 2018).

Adanya fasilitas internet di dunia kerja mengakibatkan adanya kecenderungan penggunaan internet untuk tujuan hiburan atau yang tidak berkaitan dengan pekerjaan juga akan semakin meningkat (Blanchard & Henle, 2008). Aktivitas ini diistilahkan sebagai perilaku *cyberloafing*. *Cyberloafing* atau *cyberslacking* merupakan salah satu perilaku menyimpang di tempat kerja dengan memanfaatkan status karyawannya untuk menjelajahi situs-situs yang tidak berkaitan dengan pekerjaan demi kepentingan pribadi, dan untuk memeriksa (termasuk menerima maupun mengirim) pesan elektronik pribadi selama jam kerja yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan tersebut (Lim, 2002).



Greengard pada tahun 2012 (dalam Ardilasari & Firmanto, 2017) melakukan survei yang hasilnya adalah 56% karyawan pernah menggunakan internet untuk alasan pribadi. Pada tahun 2013 sejumlah 59% pengguna internet bertujuan untuk kegiatan selain pekerjaan. Sedangkan tahun 2013 *cyberloafing* menjadi hal umum dilakukan para karyawan dalam membuang waktu di tempat kerja. Penelitian yang dilakukan di Indonesia menunjukkan rata-rata karyawan menghabiskan waktu hingga satu jam per hari untuk akses internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Adapun aktivitas yang dilakukan yaitu *browsing*, *facebook*, atau Kaskus. Hal ini membuktikan bahwa dalam waktu sebulan seorang karyawan bisa mengkorupsi waktu kerjanya hingga 20 jam lebih (1 jam x 20 hari kerja), atau sama dengan 2,5 hari kerja penuh (Antariksa, 2012 di akses 15 Oktober 2018 ). Beberapa penelitian telah dilakukan dalam lingkup pegawai dinas, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Ardilasari & Firmanto (2017) yang menunjukkan hubungan negatif yang signifikan antara variabel *self-control* dengan perilaku *cyberloafing* pada pegawai Negeri sipil pada pegawai dinas di kota Malang.

*Cyberloafing* yang tidak terkontrol dapat memberikan dampak negatif seperti penurunan produktifitas, membuang waktu dan biaya, bahkan dapat menimbulkan kecanduan internet. Penyalahgunaan internet merupakan salah satu masalah yang akan dihadapi perusahaan yang menyediakan internet bagi karyawannya (Johnson & Ugray, 2007). Hal tersebut tentu menjadikan karyawan lalai dalam pekerjaannya. Akan tetapi tidak selamanya perilaku *cyberloafing* dapat dianggap sebagai perilaku *counterproductive*. Dalam beberapa hal *cyberloafing* dapat juga di anggap sebagai perilaku yang konstruktif. Menurut Belanger & Van Slyke (dalam Nisaurrahmadani, 2012) apabila instansi memberikan sejumlah waktu bagi para karyawannya untuk menggunakan komputer dengan tujuan hal-hal pribadi dalam situasi yang tepat, maka hal ini dapat mengarah pada proses pembelajaran yang mungkin akan memberikan manfaat bagi organisasi.

Ozler & Polat (2012) menyebutkan tiga faktor yang menyebabkan munculnya perilaku *cyberloafing*. Faktor pertama yaitu faktor situasional. Perilaku *cyberloafing* biasanya akan terjadi jika individu memiliki akses internet di tempatnya bekerja, hal

inilah yang memediasi munculnya perilaku tersebut (Weatherbee, 2010). Kedekatan jarak dengan atasan, merupakan salah satu faktor situasional. Secara tidak langsung situasi ini akan mempengaruhi *cyberloafing*. Faktor kedua adalah faktor individual seperti persepsi dan sikap karyawan terhadap adanya internet, kebiasaan (*habbits*), faktor demografis, dan sifat (*traits*) personal karyawan. Jika ditinjau dari sifat karyawan, maka sifat seperti kesepian (*loneliness*), harga diri perasaan malu (*shyness*), isolasi (*isolation*), kontrol diri (*self-control*), dan *locus of control* dapat mempengaruhi bentuk dari penggunaan internet karyawan (Ozler & Polat, 2012). Faktor ketiga yaitu faktor organisasi adalah faktor yang bersumber dari tempat bekerja. Faktor ini seperti ada atau tidaknya peraturan instansi tentang penggunaan internet, konsekuensi tertentu dari instansi apabila terjadi *cyberloafing*, dukungan manajerial, norma sosial dalam instansi, dan karakteristik pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini bergantung pada persepsi karyawan mengenai kontrol instansi terhadap perilaku para karyawan, termasuk hubungannya dengan ada atau tidaknya sanksi organisasi (Ozler & Polat, 2012).

Tidak hanya terjadi pada karyawan-karyawan yang bekerja di perusahaan atau instansi, kegiatan penggunaan internet untuk keperluan pribadi pada saat jam kerja juga terjadi di lingkup akademis. Sebuah penelitian di Inggris menunjukkan bahwa 73,8% dari 320 guru yang menjadi subjek penelitian menggunakan internet untuk keperluan yang tidak ada hubungannya dengan kegiatan belajar mengajar (Page, 2015). Pada institusi pendidikan *cyberloafing* yang dilakukan oleh pendidik dan tenaga pendidik tidak hanya berpotensi merugikan institusi tetapi juga bisa merugikan para anak didik. Perilaku *cyberloafing* pada pendidik cukup serius karena dapat menurunkan produktivitas dalam hal pembelajaran anak didik (Page, 2015). Sebuah penelitian di Universitas Negeri di Spanyol menunjukkan hubungan negatif antara aktivitas *cyberloafing* dengan kepuasan mahasiswa terhadap layanan pengajaran oleh dosen (Zoghbi, 2012). Hal ini disebabkan karena dosen kurang memanfaatkan waktu mengajar dengan baik karena melakukan *cyberloafing*. Aktivitas *cyberloafing* yang dilakukan dosen di dalam kelas, dapat membentuk persepsi buruk mahasiswa terhadap dosen tersebut serta dapat menurunkan produktivitas dosen.

Lingkungan kerja masing-masing instansi memiliki karakteristik yang berbeda-beda sehingga hal inilah yang membedakan satu instansi dengan instansi lainnya. Lingkungan kerja ini akan menentukan bagaimana suasana kerja dan perilaku kerja karyawan di dalamnya. Apabila lingkungan kerja menyenangkan maka karyawan akan lebih memiliki sikap yang positif dan dapat memberikan energi atau dorongan untuk bekerja lebih tekun dan lebih baik lagi. Namun sebaliknya jika lingkungan kerja tidak menyenangkan akan berakibat pada kecenderungan karyawan untuk meninggalkan lingkungan tersebut. Litwin & Stringer (1986) menyebut lingkungan kerja ini dengan istilah iklim organisasi (Ardilasari & Firmanto, 2017). Patterson dan White (2004) menyatakan bahwa iklim organisasi sebagai suatu pola umum dalam institusi dan persepsi serta sikap karyawannya terhadap institusi. Iklim organisasi adalah perasaan seluruh anggota institusi tentang bagaimana anggota merasakan peran mereka dalam institusi dan apa yang dirasakan anggota tentang institusinya. Iklim organisasi yang baik, akan tercipta apabila semua anggota memiliki persepsi positif pada organisasinya.

Perilaku yang dimunculkan anggota di dalam organisasi bergantung pada kondisi iklim organisasi yang dirasakan oleh mereka. Dari pemaparan yang sudah dijelaskan menunjukkan bahwa *cyberloafing* dan Iklim organisasi merupakan suatu permasalahan yang menarik untuk dikaji lebih lanjut melalui tinjauan psikologi. Karena itu penelitian ini dilakukan untuk menguji hubungan iklim organisasi dengan perilaku *cyberloafing* pada pendidik dan tenaga pendidik di SMK Negeri 1 Lumajang.

#### **Metode**

Terdapat dua variable dalam penelitian ini yaitu variable iklim organisasi (*independent variable*) yang di ukur menggunakan skala *organizational climate measurement* berdasarkan pada teori Patterson et al., (2004) dan variable perilaku *cyberloafing* (*dependent variable*) yang di ukur menggunakan skala *cyberloafing behavior* yang berdasar pada teori Blanchard & Henle (2008). Untuk menganalisa kedua variable dalam penelitian ini menggunakan analisa data korelasi *product moment pearson*. Penelitian ini merupakan penelitian *populative* dimana responden

penelitian adalah pendidik dan tenaga pendidik di SMK Negeri 1 Lumajang yang berjumlah 138 orang.

### Hasil Penelitian

**Tabel 1**  
**Distribusi Subjek**

	Kategori	Frekuensi
Jenis Kelamin	Laki-laki	66
	Perempuan	72
Profesi	Pendidik	100
	Tenaga Pendidik	38
Generasi	<i>Millenial</i>	85
	Gen X	50
	<i>Baby Boomers</i>	3

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa dari 138 subjek penelitian, jumlah subjek laki-laki sebanyak 66 orang dan perempuan sebanyak 72. Jika berdasarkan pada jenis profesi terlihat jumlah subjek dengan profesi sebagai pendidik sebanyak 100 orang dan tenaga pendidik sebanyak 38 orang. Jika dilihat dari perbedaan generasi, subjek yang tergolong pada generasi *millennial* sebanyak 85 orang, Gen X sebanyak 50 orang dan *baby boomers* sebanyak 3 orang.

**Tabel 2**  
**Perhitungan Kategori Iklim Organisasi dan Perilaku *Cyberloafing***

Variable	Mean	Standar Deviasi	Kategori	Interval	Frekuensi	Presentase
Iklim organisasi	103,5 3	10,14	Positif	$114 \leq x$	24	17,39 %
			Netral	$93 \leq x < 114$	95	68,84%
			Negatif	$x \leq 93$	19	13,77%
Perilaku <i>cyberloafing</i>	54,88	5,66	Tinggi	$61 \leq x$	29	21,01%
			Sedang	$61 \leq x$	76	55,08%
			Rendah	$x \leq 49$	33	23,91%

Tabel 2 menunjukkan data kategori variable iklim organisasi dengan nilai *mean* 103,53 dan standar deviasi sebesar 10,14. Frekuensi presentase tertinggi ditempati oleh kategori netral dengan presentase 68,84% atau sebanyak 95 subjek dan presentase terendah ditempati oleh kategori negatif yaitu sebanyak 13,77% atau sebanyak 19 subjek. Sedangkan pada variable perilaku *cyberloafing* presentase tertinggi di tempati oleh kategori sedang yaitu sebesa 55,08% atau sebanyak 76



subjek dan presentase terendah ditempati oleh kategori tinggi yaitu 21,01% atau sebanyak 29 subjek.

### Uji Hipotesis

Berdasarkan analisa uji hipotesis terhadap 138 subjek penelitian, didapatkan hasil sebagai berikut:

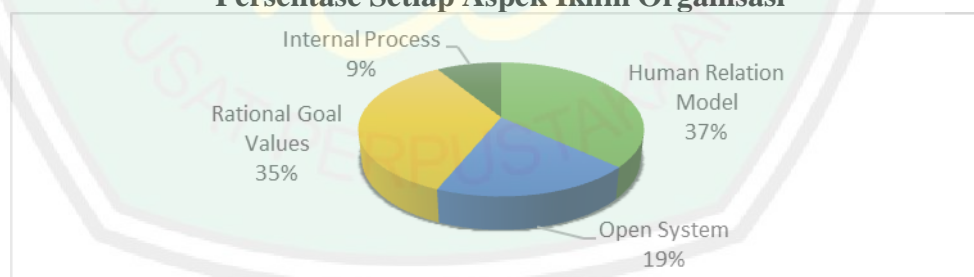
Tabel 3  
Korelasi Iklim Organisasi dan Perilaku *Cyberloafing*

Koefisien Korelasi	Indeks Analisis
Koefisien Korelasi (r)	-.234
Koefisien Determinasi ( $r^2$ )	.066
Nilai Signifikasi (P)	.006

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis *product moment*, di peroleh (r) sebesar -0,234 dengan nilai (p) sebesar  $0,006 < 0,005$ . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara iklim organisasi dengan perilaku *cyberloafing*. Semakin tinggi iklim organisasi maka semakin rendah perilaku *cyberloafing* yang dilakukan dan sebaliknya. Dari hasil penelitian didapatkan ( $r^2$ ) sebesar 0,066 (6,6%). Adapun sumbangan antara iklim organisasi terhadap perilaku *cyberloafing* sebesar 6,6% dan sisanya 93,4% ditentukan oleh variabel lain.

### Analisis Data Tambahan

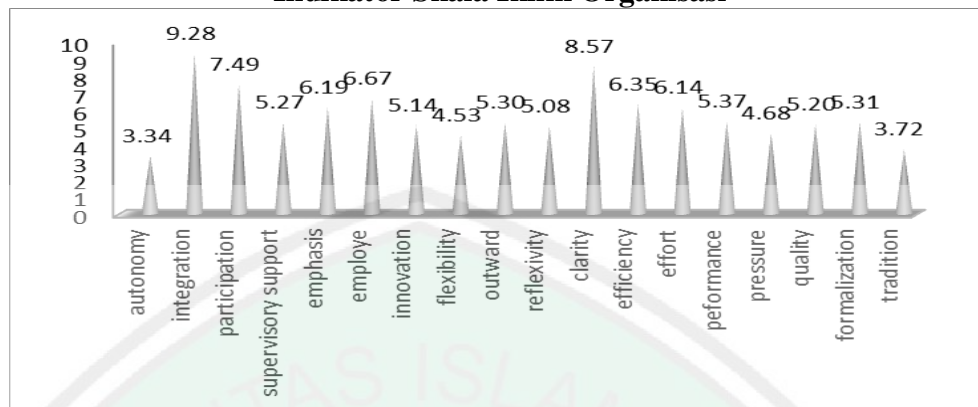
Gambar 4  
Persentase Setiap Aspek Iklim Organisasi



Berdasarkan Diagram di atas, aspek *human relation* memiliki persentase yang paling tinggi yaitu sebesar 37% dengan *mean* 38,13. Persentase tertinggi selanjutnya terdapat pada aspek *rational goal values* yaitu 35% dengan nilai *mean* 36,31. Aspek *open system* mempunyai persentase sebesar 19% dengan *mean* 20,05. Sedangkan *internal process* memiliki skor terendah dengan nilai 9% dan *mean* 9,04.

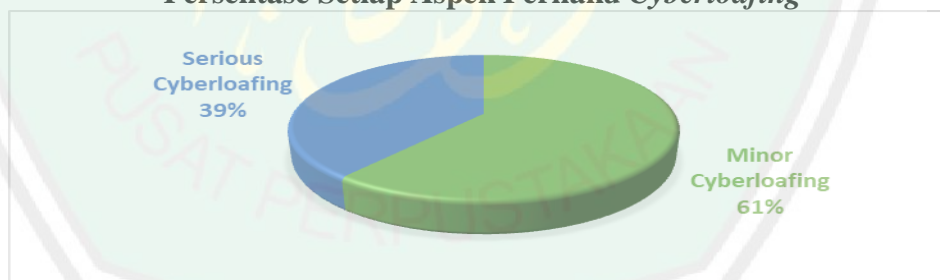


**Gambar 5**  
**Indikator Skala Iklim Organisasi**



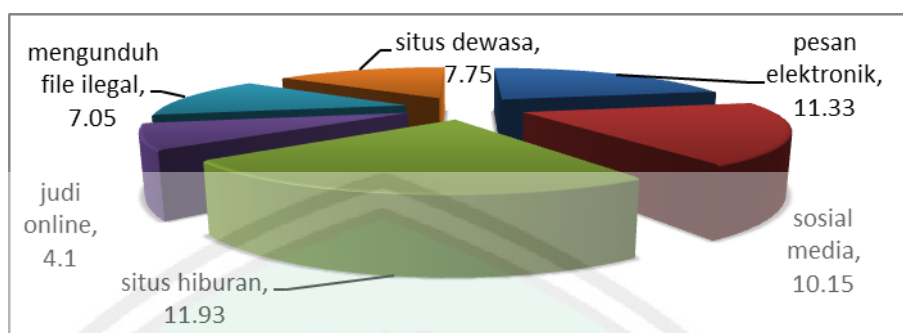
Hasil analisis data diatas dapat diketahui indikator *integration* memiliki nilai *mean* tertinggi yaitu 9,28 dan indikator terendah adalah *autonomy* dengan nilai *mean* 3,34. Pada diagram di atas juga diketahui bahwa nilai *mean* yang terdapat pada indikator *clarity* sebesar 8,57 *participation* dengan *mean* 7,49 *employe welfare* dengan *mean* 6,67 *efficiency* dengan *mean* 6,35 *emphasis on training* dengan *mean* 6,19 *effort* dengan *mean* 6,14 *peformance* dengan *mean* 5,37 *formalization* dengan *mean* 5,31 *outward focus* dengan *mean* 5,30 *supervisory support* dengan *mean* 5,27 *quality* dengan *mean* 5,20 *innovation* dengan *mean* 5,14 dan *tradition* dengan *mean* 3,72.

**Gambar 6**  
**Persentase Setiap Aspek Perilaku *Cyberloafing***



Berdasarkan Diagram di atas terlihat perbedaan proporsi antara aspek satu dengan aspek lainnya memiliki perbedaan yang cukup tinggi. Untuk aspek *minor cyberloafing* memiliki persentase yang tinggi yaitu 61% dengan *mean* 33,41 dan aspek *serious cyberloafing* memiliki persentase yang rendah yaitu 39% dengan *mean* 21,47.

**Gambar 7**  
**Indikator Skala Perilaku *Cyberloafing***



Hasil analisis diatas menunjukkan indikator atau aktivitas yang sering dilakukan oleh responden adalah mengunjungi situs hiburan dengan *mean* 11,93. Sedangkan indikator dengan nilai *mean* terendah atau yang menunjukkan aktivitas yang jarang dilakukan adalah bermain atau mengunjungi judi *online* dengan nilai *mean* 4,1. Pada diagram diatas diketahui pula indikator pesan elektronik dengan *mean* 11,33 Indikator sosial media menunjukkan nilai *mean* 10,15 indikator situs dewasa dengan *mean* 7,75 dan indikator mengunduh *file* ilegal dengan *mean* 7,05.

**Gambar 8**  
**Pengaruh Dimensi Iklim Organisasi terhadap Perilaku *Cyberloafing***

	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Percent</i>	N
<i>Human_Relation</i>	-.169	16,9%	138
<i>Open_System</i>	-.166	16,6%	138
<i>Rational_Goal</i>	-.147	14,7%	138
<i>Internal_Process</i>	-.088	8,8%	138

Tabel diatas menunjukkan besarnya pengaruh tiap dimensi iklim organisasi terhadap perilaku *cyberloafing*. Ke empat dimensi menunjukkan nilai negatif ini artinya terdapat hubungan negatif antara dimensi iklim organisasi dengan perilaku *cyberloafing*, Dimana ketika dimensi iklim organisasi menunjukkan kenaikan nilai maka akan berakibat pada penurunan tingkat *cyberloafing* yang dilakukan oleh subjek. Sebaliknya ketika terjadi penurunan nilai dimensi iklim organisasi maka akan terjadi peningkatan perilaku *cyberloafing* yang dilakukan subjek dalam organisasi. Data diatas menunjukkan dimensi yang memberikan pengaruh cukup besar terhadap munculnya perilaku *cyberloafing* adalah dimensi *human relation model* dengan nilai

0,169 atau setara dengan 16,9% dan juga dimensi *open system* dengan nilai 0,166 atau setara dengan 16,6%. Sedangkan dimensi *rational model* memberikan sumbangan sebesar 0,147 atau 14,7% dan dimensi *internal process* sebesar 0,088 atau setara dengan 8,8%.

**Gambar 9**  
Pengaruh Dimensi Iklim Organisasi Terhadap *Minor Cyberloafing*

	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Percent</i>	N
<i>Human_Relation</i>	-.187	18,7%	138
<i>Open_System</i>	-.130	13%	138
<i>Rational_Goal</i>	-.164	16,4%	138
<i>Internal_Process</i>	-.126	12,6%	138

Hasil analisis diatas menunjukkan besarnya pengaruh setiap dimensi iklim organisasi terhadap perilaku *minor cyberloafing* yang menunjukkan nilai negatif. Dari data dia tas dapat diketahui bahwa dimensi *human relation model* memberikan sumbangan terbesar yaitu sebesar 18,7% dan dimensi yang memiliki pengaruh kecil terhadap perilaku *minor cyberloafing* adalah dimensi *internal process* dengan persentase 12,6%. Sedangkan untuk dimensi *rational goal values* memberikan pengaruh sebesar 16,4% dan dimensi *open system* sebesar 13%.

**Gambar 10**  
Pengaruh Dimensi Iklim Organisasi terhadap *Serious Cyberlaofing*

	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Percent</i>	N
<i>Human_Relation</i>	-.070	7%	138
<i>Open_System</i>	-.137	13,7%	138
<i>Rational_Goal</i>	-.059	5,9%	138
<i>Internal_Process</i>	.000	0%	138

Hasil analisis diatas menunjukkan semua dimensi iklim organisasi memiliki skor negatif. Berdasarkan tabel di atas menunjukkan dimensi iklim organisasi yang paling berpengaruh adalah dimensi *open system* dengan nilai 13,7% dan dimensi yang tidak berpengaruh adalah *internal process* dengan nilai 0%. Sedangkan pada dimensi *human relation model* berpengaruh sebanyak 7% dan dimensi *rational goal values* sebanyak 5,9%.

**Gambar 11**  
**Gambaran Perilaku *Cyberloafing* Ditinjau dari Jenis Kelamin**

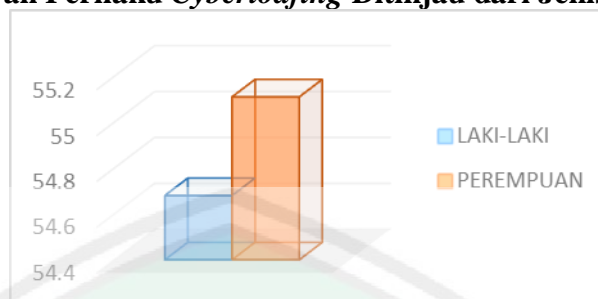
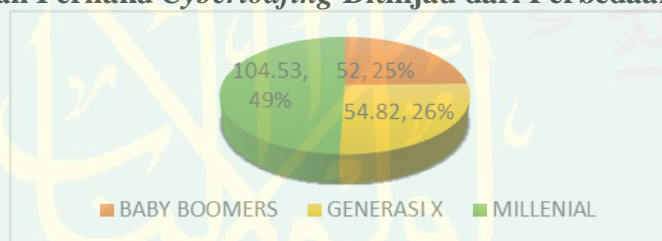


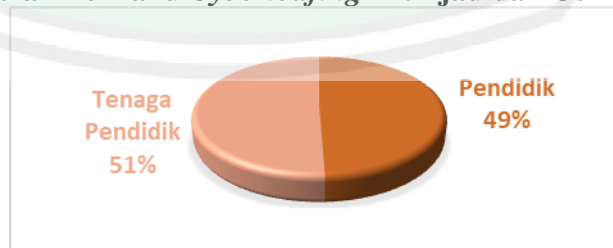
Diagram di atas menunjukkan jumlah rata-rata dari masing-masing variabel berdasarkan kategori jenis kelamin. Selisih nilai persentase antara wanita dengan pria tidak memiliki perbedaan yang tinggi. Pada variabel perilaku *cyberloafing*, jenis kelamin wanita lebih tinggi yaitu dengan *mean* 55,11 dan pada jenis kelamin pria mempunyai *mean* sebesar 54,68.

**Gambar 12**  
**Gambaran Perilaku *Cyberloafing* Ditinjau dari Perbedaan Generasi**



Dari Diagram diatas diketahui bahwa perilaku *cyberloafing* di dominasi oleh pendidik dan tenaga kependidikan yang termasuk dalam generasi *millennial* dengan *mean* 104,53 (49%) dan yang terendah ialah generasi *baby bomers* dengan *mean* 52 (25%), sedangkan generasi X memiliki *mean* sebesar 54,82 (26%).

**Gambar 13**  
**Gambaran Perilaku *Cyberloafing* Ditinjau dari Jenis Profesi**



Dari Diagram di atas dapat di ketahui bahwa subjek yang berprofesi sebagai tenaga pendidik memiliki proporsi terbesar dibandingkan dengan mereka yang



berprofesi sebagai guru. Adapun selisih antara persentase tenaga pendidik dengan pendidik hanya berbeda tipis yaitu sebesar 2%. Untuk profesi tenaga pendidik memiliki persentase sebesar 51% sedangkan profesi pendidik memiliki persentase 49%.

### **Diskusi**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara variable iklim organisasi dengan perilaku *cberloafing* yang dilakukan pada pendidik dan tenaga pendidik di SMK Negeri 1 Lumajang. Hasil analisis data menggunakan analisa *product moment* menunjukkan nilai koefisien ( $r$ )  $-0,234$  dengan nilai signifikansi ( $p$ )  $0,006 < 0,05$  Hal ini menunjukkan terdapat hubungan negatif antara iklim organisasi dengan perilaku *cyberloafing* pada pendidik dan tenaga pendidik di SMK Negeri 1 Lumajang. Maka dapat dikatakan jika iklim organisasi semakin tinggi maka akan di ikuti oleh penurunan perilaku *cyberloafing* pada pendidik dan tenaga pendidik di SMK Negeri 1 Lumajang. Begitupun sebaliknya, jika iklim organisasi semakin rendah maka akan perilaku *cyberloafing* akan semakin meningkat. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang peneliti ajukan, diterima. Dari hasil analisis diketahui besarnya koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar  $0,066$  atau sebesar  $6,6\%$ . Artinya iklim organisasi hanya menyumbangkan  $6,6\%$  terhadap perilaku *cyberloafing* dan sisanya  $93,4\%$  ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor individu dan faktor situasi.

Salah satu bentuk untuk menurunkan perilaku *cyberloafing* adalah dengan cara membentuk iklim organisasi yang positif dalam organisasi. Iklim organisasi berpengaruh terhadap seluruh kondisi dasar dan perilaku individu dalam organisasi. Hal ini terjadi karena kecenderungan manusia untuk menerima dan menginternalisasi iklim organisasi dimana mereka bekerja, dan persepsi mereka mengenai iklim organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku mereka (Vardi, 2001). Iklim organisasi mempengaruhi bagaimana anggotanya berperilaku termasuk perilaku *cyberloafing*.

Sejalan dengan pendapat dari Ahmad Said (2013) yang menyatakan bahwa perilaku *cyberloafing* dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang baik sehingga dapat mengurangi perilaku respon kerja yang negatif. Hal ini juga di dukung oleh



penelitian dari Liberman (2011) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja yang mendukung bagi karyawan dapat menghindari perilaku negatif karyawan seperti perilaku *cyberloafing*.

Hasil ini juga didukung oleh analisis-*analisis* data tambahan sebelumnya, dimana dimensi *open system* dan *human relation model* yang terdapat pada variable iklim organisasi menunjukkan pengaruh yang cukup besar dibandingkan dimensi yang lain. Akan tetapi dari data statistik diperoleh bahwa skor dari dimensi *open system* ini cukup rendah yaitu sebesar 19%. Maka berdasarkan analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa dimensi *open system* menjadi penyebab utama memburuknya iklim organisasi di SMK Negeri 1 Lumajang sehingga meningkatkan perilaku *cyberloafing* yang dilakukan oleh pendidik dan tenaga pendidik. Berbagai perilaku menyimpang ditempat kerja seperti perilaku *cyberloafing* dianggap sebagai suatu respon emosional terhadap pengalaman kerja yang membuat frustrasi, sehingga lingkungan kerja dapat saja mempengaruhi munculnya perilaku *cyberloafing*.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan iklim organisasi pada pendidik dan tenaga pendidik di SMK Negeri 1 Lumajang sebagian besar berada pada kategori netral, yaitu berada di antara positif dan negatif, yang dalam penelitian ini dapat diketahui apabila skor yang di peroleh berada pada rentang 93-114. Hal ini menunjukkan bahwa suasana kerja yang ada terkadang menyenangkan dan terkadang tidak bagi para pendidik dan tenaga pendidik. *Human relation model* merupakan aspek yang memiliki skor tertinggi dengan persentase sebesar 37%. Pada aspek ini, indikator yang mempunyai nilai tertinggi yaitu *integration* dengan *mean* 9,28 sedangkan *autonomy* merupakan indikator dengan nilai *mean* terendah sebesar 3,34. Seperti hasil wawancara peneliti yang mengatakan bahwa di SMK Negeri 1 Lumajang suasana persahabatan di antara pendidik dan tenaga pendidik lainnya terjalin cukup baik. Hal ini diwujudkan dengan tidak adanya konflik maupun persaingan yang terjadi di antara mereka. Selain itu mereka juga saling bahu-membahu dalam menyelesaikan pekerjaan, apabila merasa kesulitan menyelesaikan pekerjaan maka rekan kerja yang lain akan membantu. Adanya rasa persahabatan, dukungan dan

bantuan dari atasan maupun rekan kerja dapat menciptakan iklim organisasi yang positif (French; 1994, dalam Yuliana; 2007).

Sedangkan dimensi *open system* mempunyai persentase cukup rendah sebesar 19% dengan indikator yang mempunyai nilai *mean* tertinggi yaitu *outward focus* dan indikator dengan *mean* terendah *flexibility* dengan nilai 4,53. Dalam hal pelayanan kepada siswa, sekolah sudah mencoba memenuhi kebutuhan siswa dengan baik, salah satunya terbukti dari fasilitas yang cukup lengkap. Namun pada dimensi ini dari beberapa indikator yang diajukan tidak ada satupun subjek yang tergolong dalam kategori tinggi. Ini artinya dimensi *open system* pada iklim organisasi bisa dikatakan sebagai penyebab iklim organisasi di SMK Negeri 1 Lumajang memburuk. Indikator-indikator yang sudah disebutkan diatas terutama indikator dengan skor rendah dikhawatirkan seiring berjalannya waktu akan mengalami penurunan skor sehingga berakibat pada semakin memburuknya kualitas iklim organisasi. Oleh sebab itu patut bagi SMK Negeri 1 Lumajang untuk memperhatikan hal tersebut.

Perilaku *cyberloafing* pada pendidik dan tenaga pendidik di SMK Negeri 1 Lumajang sebagian besar berada pada kategori sedang, artinya tidak memiliki kecenderungan tinggi ataupun rendah. Banyaknya subjek yang tergolong dalam kategori sedang yaitu 76 orang (55,08%), kategori tinggi dengan frekuensi 29 orang (21,01%) dan kategori rendah sebanyak 33 orang (23,91%). Hal ini menunjukkan bahwa tetap ada perilaku *cyberloafing*, karena dalam observasi awal di tempat penelitian memang terlihat aktivitas yang kurang relevan dalam memanfaatkan akses jaringan internet yang disediakan. Di sela-sela bekerja, ada kesempatan pada beberapa orang untuk membuka situs hiburan seperti *YouTube*, Sosial media atau situs lain yang menyediakan kesenangan. Hasil ini merefleksikan bahwa perilaku yang pernah diamati di tempat kerja memang benar adanya, dan di buktikan dengan persentase perilaku *cyberloafing*.

Dimensi perilaku *cyberloafing* yang mempunyai skor tertinggi dari distribusi skor subjek yaitu dimensi *minor cyberloafing* dengan persentase sebesar 61% dan aspek *serious cyberloafing* sebesar 39%. Dilihat dari nilai *mean* indikator pada skala perilaku *cyberloafing*, indikator dengan nilai *mean* tertinggi yaitu 11,33 adalah

aktivitas membuka situs *game online*, *shopping online*, dan situs berita. Indikator dengan nilai *mean terendah* 4,11 adalah indikator membuka atau bermain judi *online*. Hasil analisis data juga menunjukkan bahwa yang menyumbangkan pengaruh besar terhadap munculnya *minor cyberloafing* adalah dimensi *human relation models* dan dimensi iklim organisasi yang menyumbangkan pengaruh besar terhadap munculnya *serious cyberloafing* adalah dimensi *open system*.

Keadaan ini juga di dukung dengan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti. subjek perempuan sering memanfaatkan akses internet sekolah untuk melihat aplikasi belanja *online* dan subjek pria lebih kepada situs berita *online* maupun situs olahraga. Ada juga di antara mereka yang beralasan jika membuka media sosial karena ada hubungannya dengan pekerjaan, seperti membuka *group chatting* yang dibuat dengan beranggotakan seluruh pendidik dan tenaga pendidik. Akan tetapi disisi lain hasil observasi yang di lakukan oleh peneliti, ada subjek yang membagikan aktivitas kerjanya ke akun medial sosial mereka. Maka hal ini dapat terjadi dikarenakan subjek memberikan sikap *faking good*, yaitu memberikan impresi yang baik atau membaik-baikkan dirinya sehingga tidak menggambarkan keadaan yang sebenarnya (Daruma, 2003).

Selain hasil utama, terdapat hasil data tambahan dalam penelitian ini yaitu terdapat perbedaan signifikan pada perilaku *cyberloafing* ditinjau dari jenis kelamin. Pada subjek berjenis kelamin wanita memiliki *mean cyberloafing* tertinggi yaitu 55,11 dibandingkan dengan subjek pria. Hal ini sejalan dengan penelitian Ramadhan & Erita (2018) menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* pada pekerja perempuan dikarenakan memiliki kendali diri yang rendah. Swanepoel (2012) membuktikan bahwa kendali diri dan integitas yang merupakan kekuatan karakter pekerja ternyata mempunyai hubungan negatif dengan penyimpangan perilaku di tempat kerja. Hal ini mendukung seorang pekerja harus mempunyai kendali diri yang dan integritas yang tinggi agar tidak terlibat dalam perilaku menyimpang di tempat kerja. Beberapa subjek belum mampu memaksimalkan kemampuan kognitif dan mudah tergoda dengan aktivitas kantor yang kurang relevan (Ramadhan & Erita, 2018). Kegiatan *cyberloafing* yang dilakukan didasari oleh dorongan dan kepuasan dalam memenuhi

keinginannya, sehingga melupakan konsekuensi yang mungkin terjadi akibat dari perilakunya. Perempuan cenderung mengakses internet untuk sosial media, situs belanja online dan *website* lain mengenai femininitas, sedangkan laki-laki cenderung mengakses *website news, sport*, dan bisnis.

Penelitian ini juga membahas perilaku *cyberloafing* ditinjau dari perbedaan generasi yang terdiri dari generasi *millennial*, generasi X dan generasi *baby boomers*. Dari data yang diperoleh diketahui bahwa generasi *millennial* menduduki peringkat pertama perilaku *cyberloafing* dengan *mean* sebesar 104,53. Hal ini sejalan dengan hasil survei dari APJII (Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia) yang menyatakan bahwa sebanyak 49,52% pengguna internet di Tanah Air adalah mereka yang berusia 19-34 tahun atau kelompok generasi *millennial* (Survei APJII; 2018). Kelompok usia ini merupakan kelompok usia yang sangat paham dan akrab dengan teknologi (Shaw & Faihurst, 2008) (dalam Özçelik, 2015). Dan pada posisi kedua sebanyak 29,55% pengguna internet Indonesia adalah kelompok usia 35 tahun sampai 54 tahun atau yang disebut sebagai generasi X. Shaw & Faihurst (2008) mengatakan bahwa kelompok usia ini berada pada usia produktif dan mudah beradaptasi dengan perubahan (Özçelik, 2015). Sebesar 4,24% pemanfaatan internet diakses oleh kelompok usia lebih dari 54 tahun (Survei APJII; 2018).

Data menunjukkan bahwa pengalaman menggunakan internet yang bervariasi. Generasi *millennials* menggunakan internet pada usia yang lebih muda, sedangkan pada generasi X dan *baby boomers* mengenal internet pada saat mulai bekerja. Menurut Rosen (2015) generasi *baby boomers* merupakan generasi pertama yang berkenalan dengan computer namun internet menjadi suatu hal baru baginya. Akan tetapi hal ini berbeda dengan generasi X dan generasi *millennials* yang lahir dalam waktu teknologi ada di sekitar mereka (Kusuma, 2016). Karakteristik yang terbentuk pada generasi *millennial* adalah akrab dengan teknologi, percaya diri tinggi, harga diri tinggi, dan lebih terbuka terhadap toleransi maupun perubahan (Panjaitan & Arik, 2017). Generasi *millennials* mengandalkan teknologi khususnya media sosial sebagai tempat mendapatkan informasi. Kedudukan media sosial adalah sebagai *platform* pelaporan dan sumber berita utama bagi masyarakat saat ini. Oleh sebab itu generasi



ini menduduki peringkat pertama pengguna internet dibandingkan dengan generasi lainnya.

Hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa tingkat *cyberloafing* yang dilakukan oleh pendidik dan tenaga pendidik memiliki persentase yang berbeda tipis dimana persentase pendidik sebesar 49% dan tenaga pendidik sebesar 51%. Dari hasil obseravasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, bahwa tenaga pendidik memiliki potensi lebih besar untuk melakukan *cyberloafing* karena sebagian besar pekerjaan mereka membutuhkan bantuan internet seperti berkirim *e-mail*, mengetahui informasi dari Dinas ataupun sekolah lain. Oleh karena itu tenaga pendidik mempunyai waktu lebih banyak untuk mengakses jaringan internet, sehingga hal ini juga memberikan potensi besar bagi mereka untuk melakukan *cyberloafing*. Sedangkan pada profesi pendidik memiliki skor sedikit lebih rendah daripada tenaga pendidik. Hal ini ditengarai jam kerja pendidik lebih banyak dihabiskan di dalam kelas untuk kegiata belajar mengajar. Kebanyakan pendidik memanfaatkan akses internet untuk mencari referensi bahan ajar, dan jarang memanfaatkannya untuk proses pembelajaran kecuali pada mata pelajaran tertentu seperti yang berhubungan dengan bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi.

### **Simpulan**

Iklm organisasi dan perilaku *cyberloafing* pada pendidik dan tenaga pendidik di SMK Negeri 1 Lumajang sama-sama berada pada kategori sedang. Kondisi ini memang dapat dikatakan tidak membahayakan, akan tetapi perlu untuk di waspadai karena bukan tidak mungkin dalam kurun waktu tertentu akan mengalami perubahan atau penurunan. Fakta ini membuktikan bahwa iklim organisasi merupakan komponen penting dalam pembentukan perilaku individu dalam organisasi. Semakin baik kondisi iklim organisasi maka akan semakin rendah perilaku menyimpang karyawan, seperti perilaku *cyberloafing*. Sebaliknya ketika iklim organisasi memburuk maka akan terjadi peningkatan perilaku menyimpang yang dilakukan oleh karyawan.



## Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian maka disarankan bagi pihak instansi untuk untuk lebih meningkatkan dukungannya terhadap bawahannya. Memberikan *autonomy* kerja yang lebih luas lagi sehingga karyawanmeningkatkan dimensi *open system* dengan cara membuat peraturan yang lebih luwes, lebih meningkatkan respon terhadap kebutuhan siswa maupun karyawan, merencanakan tujuan, strategi dan proses kerja secara jelas, dan meningkatkan inovasi karyawan yang dapat dilakukan dengan cara memberikan batasan waktu untuk melakukan *cyberloafing*. Instansi dapat membuat pengamanan akses jaringan internet selama jam kerja, kecuali pada jam istirahat. Jadi pada waktu inilah karyawan dapat memanfaatkannya sebagai sarana hiburan sehingga dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi namun perilaku *cyberloafing* dapat terkontrol. Disaran bagi Karyawan untuk meningkatkan *performance* serta kualitas kerjanya, serta disarankan pula agar mempunyai *self-control* yang tinggi dalam bekerja sehingga dapat mengurangi perilaku menyimpang ditempat kerja seperti perilaku *cyberloafing*.

Penelitian ini mempunyai keterbatasan terutama berkaitan dengan pengambilan data dimana saat dilakukan penelitian, peneliti tidak dapat mengamati secara langsung atau melakukan observasi karena alat ukur di bagikan oleh perwakilan guru dan baru diambil kembali sesuai dengan kesepakatan. Kondisi ini memungkinkan terjadi bias dalam pengambilan data penelitian yang tidak sesuai dengan kondisi sesungguhnya. Untuk itu bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperbaiki kelemahan tersebut serta dapat memperluas ruang lingkup penelitian dengan memperhatikan beberapa atribut psikologi lain seperti *shyness*, beban kerja, kepuasan kerja, komitmen kerja, maupun sanksi organisasi.

## Daftar Pustaka

- Al-Qur'an Terjemah. (2015). *Departemen Agama RI*. Bandung: CV Darus Sunnah.
- APJII. (2018). Survei APJII: Penetrasi Internet di Indonesia Capai 143 Juta Jiwa. *Bulletin APJII ed 22*. Retrieved from: <http://apjii.or.id/>
- Ahyuna, Djabir & Najib. (2013). Pemanfaatan Internet Sebagai Media Promosi Pemasaran Produk Lokal Oleh KAlangan Usaha di Kota Makasar. *Jurnal Komunikasi KAREBA: Universitas Hasanudin*, 2(1)

- Antariksa, Y. (2012). Tiga Alasan Penting Kenapa Akses Internet Harus Ditutup Selama Jam Kantor. Diakses pada tanggal 15 Oktober 2018. Retrieved from: <http://strategimanajemen.net/2012/04/23/3-alasan-kenapa-akses-internet-kudu-ditutup-selama-jam-kantor/>
- Ardilasari, Noratika, Firmanto dan Ari. (2017). Hubungan Self Control dan Perilaku *Cyberloafing* Pada Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Psikologi: Universitas Muhammadiyah Malang*, 5(1)
- Arikunto. (2007). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Aksara.
- Ashkany, N.M., Wilderom, C.P.M., & Patterson, M.F. (2002). *Handbook of Organizational Climate*. California: Sage.
- Azwar. M.A, Saifuddin. Dr. (2007). *Dasar-Dasar Psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar. M.A, Saifuddin. Dr. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar. M.A, Saifuddin. Dr. (2014). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Baturay M.H., Toker S. (2015). An investigation of the impact of demographic on *cyberloafing* from an educational setting angle. *Computers in Human Behavior*. 50, 358-366.
- BBC News. (2010). Larangan Facebook untuk PNS. Di akses 15 Oktober 2018. Retrieved from: [https://www.bbc.com/indonesia/majalah/2010/02/100204\\_facebook](https://www.bbc.com/indonesia/majalah/2010/02/100204_facebook)
- Bellou, V., & Andronikidis, A.L. (2009). Examining Organizational Climate in Greek Hotels from a Service Quality Perspective. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 21(3).
- Benedita, Ria. (2018). *Pengaruh Beban Kerja, Peran Ganda, dan Lingkungan Kerja terhadap Perilaku Cyberloafing Pegawai*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- Bock, G. W., & Ho, S. L. (2009). Non-work related computing (NWRG). *Communications of the ACM*, 52, 124–128.
- Budiana, Firda Ayu. (2018). Hubungan Antara Loneliness dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Karyawan. *Skripsi Psikologi: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya*.
- Cheng L., Wenli L., Zhai Q., and Smyth R. (2014). Understanding personal use of the internet at work: An integrated model of neutralization techniques and general deterrence theory. *Computers in Human Behavior*, 38, 220-228.
- Daruma, A.R. (2003). *Penggunaan Tes Psikologi*. Makasar: Penerbit FIP UNM.
- Davis, K., & Newstrom. (1994). *Perilaku Dalam Organisasi*. Alih Bahasa: Agus Dharma. Jilid Satu. Jakarta: Erlangga.
- Dikdik, M., Arief & Elisatris Gultom. (2005). *Cyber Law: Aspek Hukum Teknologi Informasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Firmansah, Moh Ihsan dan Santy Reany Dwi. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Daerah Kabupaten Sukabumi. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 6(2)

- Henle C.A., Kohut G., Booth R. (2009). Designing electronic use policies to enhance employee perceptions of fairness and to reduce *cyberloafing*: an empirical test of justice theory. *Computers in Human Behavior*, 25, 902-910.
- Holloway, Joseph B. (2012). Leadership Behavior and Organizational Climate: An Empirical Study in a Non-Profit Organization. *Emerging Leadership Journeys: University School of Global Leadership & Entrepreneurship*, 5(1), 99-35
- Hurriyati, Dwi dan Oktaviana Rina. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku *Cyberloafing* Pada Pegawai Negeri Dinas Pekerjaan Umum Kota Palembang. *Jurnal Psikologi: Universitas Binadarma*, 3(1)
- Kusuma, Rina Sari. (2016). Penggunaan Internet Oleh Dosen Berdasarkan Gender dan Generasi. *Jurnal Komuniti: Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 8(1), 53-63
- Lee, O. K., Lim, K. H. and Wong, W. M. (2005). Managing Non-Work Related Computing Within an Organization: The Effects of Two Disciplinary Approaches on Employees' Commitment to Change. *Proceedings of the 10<sup>th</sup> Pacific Asia Conference on Information System*.
- Lim, V. K. G. (2002). The IT way of loafing on the job: *Cyberloafing*, neutralizing, and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 675-694.
- Lim, V., Teo T. (2005). Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of *cyberloafing* in Singapore. *An exploratory study, Information & Management*, 42, 1081-1093
- Muhidin S.Pd. M.Si., Sambas Ali, Abdurrahman M.Pd. & Drs. Maman. (2007). *Analisis Korelasi, regresi, dan Jalur dalam Penelitian*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Nazir, Muhammad. (1998). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nisaurrehmadani, H. S. (2012). Hubungan Stress Kerja dengan Perilaku *Cyberloafing* pada Karyawan Administrasi. *Digilib UMM: Universitas Muhammadiyah Malang*.
- Özçelik, Gaye. (2015). Engagement and Retention of the *Millennial* Generation in the Workplace through Internal Branding. *Journal of Business Administration: Okan University*.
- Ozler, D. E., & Polat, G. 2012. *Cyberloafing* phenomenon in organizations: Determinants and impacts. *International Journal of e-Business and eGovernment Studies*, 4(2), 1-15.
- Page, D. (2015). The teacher's Personal Web Use at Work. *Journal of Behavior and Information Technology*, 34 (5), 443-445
- Panjaitan, Poppy, & Arik Prasetya. (2017). Pengaruh Social Media Terhadap Produktivitas Kerja Generasi Millennial. *Jurnal Administrasi Bisnis: Universitas Brawijaya*, 48(1), 173-180
- Patterson et al., (2004). *Development & Validation of an Organizational Climate Measure*. Aston University
- Prasad, S., Lim, V. K. G. & Chen, D. J. Q. (2010). Self-Regulation, Individual Characteristics and *Cyberloafing*. *PACIS Proceedings*, Paper 159.
- Prihatsanti, Unika, & Kartika Sari Dewi. (2010). Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Guru SD Negeri di



- Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. *Jurnal Psikologi: Uneversitas Diponegoro*, 7(1)
- Rahmawati, Nuari., & Anggun Prasetyo. (2017). Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Petugas Pemasaryakatan Kelas I Semarang. *Jurnal Empati: Universitas Diponegoro*, 6(1), 317-321.
- Rajah, R. Lim, V. K. G. (2011). *Cyberloafing, Neutralization, And Organizational Citizenship Behavior. PACIS Proceedings. Paper 152.*
- Rajali. (2011). Peranan Iklim Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. *Tesis: Universitas Sumatera Utara.*
- Ramadhan, Vian Arsita., & Erita Yuliaseti Diah Sari. (2018). Perilaku *Cyberloafing* pada Pekerja Perempuan. *Jurnal Psikologi Integratif: UIN Sunan Kalijaga*, 6(2), 213-224.
- Riduwan & Sunarto. (2009). *Pengantar Statistika Untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis.* Bandung: Alfabeta
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2008). *Perilaku organisasi (terjemahan: organizational behavior). Edisi 12.* Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, Kiki Cahaya. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami: UIN Raden Fatah*, 1(1)
- Sekaran, Umi. 2006. *Metode Penelitian Bisnis.* Jakarta: Salemba Empat.
- Situmorang, James R. (2012). Pemanfaat an Internet Sebagai New Media Dalam Bidang Politik, Bisnis, Pendidikan dan Sosial Budaya. *Jurnal Administrasi Bisnis: Universitas Katolik Parahyangan*, 8(1), 73-87
- Subiakto, Henri. 2013. Internet untuk Pedesaan dan Pemanfaatannya bagi Masyarakat. *Jurnal Masyarakat Kebudayaan dan Politik: Universitas Airlangga*. 26 (4) hal. 243-256
- Sukandarrumidi. (2006). *Metodologi Penelitian.* Yogyakarta: Pers UGM
- Sugiyono. (2013). *Statistika Untuk Penelitian.* Bandung: Alfabeta
- Susanty, Ety. (2013). Iklim Organisasi: Manfaatnya bagi organisasi. *Semnas Fekon: Universitas Terbuka.*
- Umar, Dr. Husein. (2010). *Desain Penelitian Manajemen Strategik.* Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Vardi, Y. (2001). The Effects of Organizational and Ethical Climates on Misconduct at Work. *Journal of Bussiness Ethics*, 29: 325-337
- Weatherbee, T. G. (2010). Counterproductive use of technology at work: Information and communications technologies and cyberdeviancy. *Human Resource Management Review*, 20(1), 35-44
- Wirawan. (2008). *Budaya dan iklim organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.
- Yuliana, Eko. (2007). Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Kualitas Pelayanan pada Karyawan McDonald's Java Semarang. *Skripsi: Universitas Diponegoro.*
- Zoghbi-Manrique-de-Lara, P. (2012). Reconsidering the boundaries of the *cyberloafing* activity: The case of a university. *Journal of Behavior and Information Technology*, 31 (5), 469-480



**Bukti Konsultasi**

**Lampiran 10**



**BUKTI KONSULTASI**

Nama : Retno Amalia Sri Utami  
 NIM : 15410117  
 Dosen Pembimbing : Dr. Retno Mangestuti, M.Si  
 Judul Skripsi : Hubungan Iklim Organisasi dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Era Perkembangan *Information Communication and Technologies (ICT)*

No	Tanggal Konsultasi	Materi Konsultasi	Paraf
1	04 Oktober 2018	Konsultasi judul skripsi	
2	10 Desember 2018	ACC Proposal Skripsi	
3	23 Januari 2019	Skala Penelitian	
4	05 Maret 2019	Konsultasi BAB IV dan BAB V	
5	08 Maret 2019	Revisi BAB IV dan BAB V	
6	12 Maret 2019	Konsultasi keseluruhan Skripsi	
7	19 Maret 2019	ACC BAB I – V	
8	22 Maret 2019	Persetujuan Sidang Skripsi	

A.n Dekan  
 Wakil Dekan I



Dr. Ali Ridho, M.Si  
 NIP. 19780429 200604 1 001

Malang, 23 April 2019

Mengetahui,  
 Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. Retno Mangestuti, M.Si  
 NIP. 19750220 200312 2 004