

**HUBUNGAN ANTARA REGULASI EMOSI DENGAN PERILAKU *CYBERLOAFING*
PADA KARYAWAN ADMINISTRASI DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN
PERLINDUNGAN ANAK DAN KELUAGRA BERENCANA (DP3AKB)
KOTA BALIKPAPAN**

SKRIPSI



Disusun Oleh:

SULHAN WAHID

18410051

PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2021

**HUBUNGAN ANTARA REGULASI EMOSI DENGAN PERILAKU CYBERLOAFING
PADA KARYAWAN ADMINISTRASI DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN
PERLINDUNGAN ANAK DAN KELUAGRA BERENCANA (DP3AKB)
KOTA BALIKPAPAN**

S K R I P S I

Diajukan Kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana

Psikologi (S.Psi)

Oleh

Sulhan Wahid

NIM.18410051

PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2021

**HUBUNGAN ANTARA REGULASI EMOSI DENGAN PERILAKU *CYBERLOAFING* PADA
KARYAWAN ADMINISTRASI DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN PERLINDUNGAN
ANAK DAN KELUAGRA BERENCANA (DP3AKB)
KOTA BALIKPAPAN**

S K R I P S I

Oleh
Sulhan Wahid
NIM.18410051

Telah Disetujui Oleh :

Dosen Pembimbing



Agus Iqbal Hawabi, M. Psi., Psikolog
NIP.19880601201801011197

Mengetahui
Dekan Fakultas Psikologi




Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si
NIP.197611282002122001

**HUBUNGAN ANTARA REGULASI EMOSI DENGAN PERILAKU CYBERLOAFING PADA
KARYAWAN ADMINISTRASI DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN PERLINDUNGAN
ANAK DAN KELUAGRA BERENCANA (DP3AKB)
KOTA BALIKPAPAN**

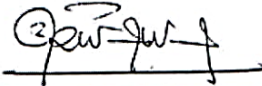
telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada Tanggal 13 Desember 2021

Susunan Dewan Penguji


Anggota/Sekretaris


Agus Iqbal Hawabi, M. Psi., Psikolog
NIP. 19880601201801011197

Ketua/Penguji Utama


Dr. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M.Psi
NIP.197505142000032003

Anggota

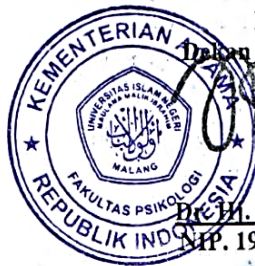

Dr. Ali Ridho, M.Si
NIP.197804292006041001

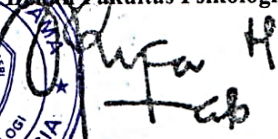
Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Tanggal 13 Desember 2021

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi




M. Rifa Hidavah, M.Si
NIP. 197611282002122001

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sulhan Wahid

Nim : 18410051

Fakultas : Psikologi UIN Malang

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian skripsi yang saya buat dengan judul **“Hubungan Antara Regulasi Emosi Dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Karyawan Administrasi Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Kota Balikpapan”** adalah benar-benar hasil penelitian saya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, terkecuali pada bagian kutipa yang menyebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari terdapat klain dari pihak lain, maka hal tersebut bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya, apabila suatu hari pernyataan ini tidak benar, maka saya siap menerima sanksi.

Malang, 24 November 2021



Sulhan Wahid

Sulhan Wahid
NIM.18410051

MOTTO

“Lakukan yang terbaik sesuai dengan versimu, dan buat cerita hidupmu dengan versimu bukan versi orang lain”

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah Rabbil'alami

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji bagi Allah STW atas rahmat dan hidaya-Nya, yang selalu memberikan pertolongan, nikmat, serta petunjuk dalam hidup hamba, dan tidak lupa juga shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan para pengikutnya.

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orangtua saya, **Sofyan dan Andi Suriyani**, yang telah memberikan saya do'a, kasih sayang dan dukungan baik secara moral mau materil, serta skripsi ini saya persembahkan kepada keluarga, sahabat, guru, pelatih, dan semua orang yang pernah datang dalam hidup saya.

Terimakasih untuk diri saya sendiri yang sudah mau bertahan dan berjuang sampai sekarang

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Alhamdulillahrrabil'alamin, segala puji bagi Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-nya. Tidak lupa shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad SWA, beserta keluarga, sahabat, dan pengikutnya yang shaleh, atas petunjuk-nya, tuntun-nya, serta hidayah-nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi, yang berjudul ***“Hubungan Antara Regulasi Emosi dengan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan Administrasi Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Kota Balikpapan”***.

Dalam proses penyusunan skripsi ini penulis juga ingin berterimakasih kepada seluruh pihak yang telah mendukung, membantu, membimbing, dan meberikan motivasi dari berbagai pihak sehingga penyusunan skripsi ini dapat diatasi dengan baik, terutama kepada:

1. Prof. Dr. H. M, Zainuddin, MA selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Psi selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Dr. Zamroini, M.Pd selaku Ketua Jurusan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Agus Iqbal Hawabi, M. Psi., Psikolog selaku Dosen Pembimbing yang telah sabar memberikan bimbingan, arahan, motivasi, serta masukan dalam skripsi saya hingga tuntas.

5. Dr. Mohammad Mahpur, M.Psi selaku dosen wali saya yang telah memberikan banyak sekali masukan, serta motivasi kepada saya
6. Seluruh dosen, karyawan, dan *civitas academica* Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
7. Kedua orangtua saya, nenek, kake, paman, tante, dan seluruh sepupuh, serta keponakan saya yang telah mendukung dan mendokan
8. Teman-teman asram Ibnu Rusdy, khususnya kamar 05 dan lorong lantai 1, teman-teman angkatan 2018, dan UKM UNIOR/ABB
9. Guru saya semasa di SMA ibu Dini, Ibu zide, Umi Nisya, Mem Ruly, dan seluruh guru yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu
10. Seluruh sahabat saya yang menjadi *support sytem* dikala penulis senang maupun susah : Handika, Naya, Sofi, Huda, Roziq, Elma, Kania, Zaidan, elida, dan seluruh teman-teman yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu
11. Serta seluruh pihak yang terlibat dalam proses pengarahan skripsi baik secara langsung ataupun tidak langsung, kepada kepada Dinas DP3AKB Kota Balikpapan yang sudah memebrikan bantuan dan wadah dalam penelitian

Malang, 24 November 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
مستخلص البحث.....	xvi
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
E. Keaslian Penelitian	12
BAB II : KAJIAN TEORI.....	15
A. Perilaku <i>Cyberloafing</i>	15
1. Definisi Perilaku <i>Cyberloafing</i>	15
2. Aspek- aspek Perilaku <i>Cyberloafing</i>	17
3. Faktor yang Mempengaruhi Perilaku <i>Cyberloafing</i>	18
4. Kajian Islam Tentang Perilaku <i>Cyberloafing</i>	20
B. Regulasi Emosi	21
1. Definisi Regulasi Emosi	21

2. Aspek Regulasi Emosi	23
3. Tahapan dalam Regulasi Emosi.....	25
4. Kajian Islam Mengenai Regulasi Emosi.....	27
C. Hubungan Regulasi Emosi dengan Perilaku <i>Cyberloafing</i>	29
D. Kerangka Berfikir	31
E. Hipotesis Penelitian	32
BAB III : METODE PENELITIAN	33
A. Identifikasi Variabel Penelitian	33
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	33
1. Perilaku <i>Cyberloafing</i>	33
2. Regulasi Emosi	33
C. Subjek Penelitian	34
D. Teknik Pengumpulan Data	34
E. Validitas dan Reabilitas Alat Ukur	36
F. Metode Analisi Data	42
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN	43
A. Pelaksanaan Penelitian.....	43
B. Deskripsi Subjek Penelitian	44
C. Hasil Penelitian.....	45
1. Kategorisasi Data Penelitian	45
2. Uji Normalitas Data Penelitian	50
3. Uji Hasil Lineritas Data Penelitian	51
4. Uji Hipotesis Penelitian	52
5. Uji Analisis Korelasi Parsial Berdasarkan Aspek Regulasi Emosi	53
D. Pembahasan Penelitain	54

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	59
A. Kesimpulan.....	59
B. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN	65

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Blue Print</i> Skala Perilaku <i>Cyberloafing</i>	35
Tabel 3.2 <i>Blue Print</i> Sakala Regulasi Emosi	36
Tabel 3.3 Daya Bedah Item Item Skala Perilaku <i>Cyberloafing</i>	37
Tabel 3.4 Reliabelitas Item Skala Perilaku <i>Cyberloafing</i>	38
Tabel 3.5 Daya Bedah Item Skala Regulasi Emosi.....	41
Tabel 3.6 Reabilitas Item Skala Regulasi Emosi	41
Tabel 4.7 Deskripsi Subjek Penelitian	44
Tabel 4.8 Rumus Data Hipotetik Regulasi Emosi.	46
Tabel 4.9 Deskripsi Data Penelitian Skala Regulasi Emosi.....	46
Tabel 4.10 Rumus Kategorisasi Skala Regulasi Emosi	47
Tabel 4.11 Data Kategori Responden Skala Regulasi Emosi	47
Tabel 4.12 Rumus Data Hipotetik Perilaku <i>Cyberloafing</i>	48
Tabel 4.13 Deskripsi Data Penelitian Skala Perilaku <i>Cyberloafing</i>	48
Tabel 4.14 Rumus Kategorisasi Skala Perilaku <i>Cyberloafing</i>	49
Tabel 4.15 Data Kategori Responden Skala Perilaku <i>Cyberloafing</i>	49
Tabel 4.16 Uji Normalitas Data Penelitian	50
Tabel 4.17 Uji Hasil Linieritas Data Penelitian	51
Tabel 4.18 Uji Hipotesis Penelitian	52
Tabel 4.19 Uji Analisis Korelasi Berdsarkan Aspek Regulasi Emosi	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izi Penelitian.....	65
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	67
Lampiran 3 Uji Validitas dan Reabilitas Skala Penelitian.....	77
Lampiran 4 Uji Kategorisasi Penelitian.....	80
Lampiran 5 Uji Normalitas Penelitian	81
Lampiran 6 Uji Linieritas Penelitian.....	81
Lampiran 7 Uji Hipotesis Penelitian.....	81
Lampiran 8 Uji Analisis Korelasi Parsial Berdasarkan Aspek Regulasi Emosi.	82
Lampiran 9 Verbatim	83
Lampiran 10 Data Skala Regulasi Emosi	87
Lampiran 11 Data Skala Perilaku <i>Cyberloafing</i>	90
Lampiran 12 Naskah Publikasi	93

ABSTRAK

Sulhan Wahid, 18410051, Hubungan Antara Regulasi Emosi Dengan Perilaku *cyberloafing* Pada Karyawan Administrasi Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Kota Balikpapan, *Skripsi*, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2021.

Dosen Pembimbing: Agus Iqbal Hawabi, M. Psi., Psikolog

Perkembangan teknologi terus berkembang, terutama pada penggunaan jejaring internet, banyak dampak positif yang bisa kita rasakan seperti dapat meningkatkan efektivitas dan keefisienan seting pekerjaan, akan tetapi teknologi internet juga memiliki dampak negatif pada sebuah perusahaan atau organisasi, salah satunya perilaku *cyberloafing*, ada beberapa faktor yang menyebabkan perilaku tersebut salah satunya adalah regulasi emosi, diaman regulasi emosi yang rendah menjadi salah satu faktor penyebab perilaku *cyberloafing* tersebut muncul pada karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara regulasi emosi dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan administrasi Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Kota Balikpapan, yang dimana semakin tinggi kemampuan meregulasi emosi pada karyawan, maka semakin rendah perilaku *cyberloafing* yang akan muncul, sebaliknya semakin rendah kemampuan regulasi emosi, akan semakin tinggi perilaku *cyberloafing* muncul pada seorang karyawan.

Responden penelitian berjumlah 40 karyawan administrasi DP3AKB kota Balikpapan, menggunakan skala perilaku *cyberloafing* dan skala regulasi emosi, yang berdasarkan aspek Lim (Blau, Yang, & Ward-Cook, 2006) untuk perilaku *cyberloafing*, dan Gross (1998) untuk aspek skala regulasi emosi. Teknik analisis data menggunakan uji korelasi *pearson* dan metode *Shapiro-wilk*. Analisis data menggunakan SPSS for windows 10. Hasil pada penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang negatif antara regulasi emosi dengan perilaku *cyberloafing* ($r = -0,397$, $p = 0,011$).

Kata Kunci: Regulasi Emosi, Perilaku *Cyberloafing*, Karyawan Administrasi

ABSTRACT

Sulhan Wahid, 18410051, The Relationship Between Emotion Regulation and Cyberloafing Behavior in Employees of the Administrative Office of Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Balikpapan City, *Thesis*, Faculty of Psychology Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang, 2021.

Thesis Advisor: Agus Iqbal Hawabi, M. Psi., Psikolog

Technological developments continue to develop, especially on the use of internet networks, many positive impacts that we can feel such as being able to increase the effectiveness and efficiency of work setting, but internet technology also has a negative impact on a company or organization, one of which is *cyberloafing* behavior, there are several factors that cause such behavior, one of which is emotion regulation, low emotion regulation becomes one of the The causative factors of *cyberloafing* behavior appear in employees.

This research aims to determine the relationship between emotion regulation and *cyberloafing* behavior in employees of the administration of the Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Balikpapan city, which the higher the ability to regulate emotions in employees, the lower *the cyberloafing* behavior that will appear, the lower the ability to regulate emotions, the higher *the cyberloafing* behavior. Appeared to an employee.

The study respondents numbered 40 administrative employees of DP3AKB in Balikpapan city, using *the cyberloafing* behavior scale and emotion regulation sakala, which is based on aspects of Lim (Blau, Yang, & Ward-Cook, 2006) for *cyberloafing* behavior, and Gross (1998) for aspects of emotion regulation scale. Data analysis techniques use *pearson* correlation tests and *shapiro-wilk methods*. Data analysis using SPSS for *windows 10*. The results showed a negative relationship between emotion regulation and *cyberloafing* behavior ($r = - 0.397$, $p = 0.011$).

Keywords: Emotion Regulation, Cyberloafing Behavior, Employee Administration

مستخلص البحث

سولهان واحد ، 18410051 ، العلاقة بين التنظيم العاطفي والسلوك التسلسل الإلكتروني سيبرلوفينج للموظفين الإداريين بمكتب تمكين المرأة , حماية الطفل و خطة العائلة مدينة باليك فافان ، مقال ، كلية علم النفس الجامعة الإسلامية الحكومية مولانا ملك إبراهيم مالانج ، ٢٠٢١

المحاضر: أغوس إقبال الهواب, م. بسى، أخصائى

التطورات التكنولوجية تستمر في التطور, خاصة فيما يتعلق باستخدام شبكات الإنترنت, العديد من التأثيرات الإيجابية التي يمكن أن نشعر بها مثل زيادة فعالية وكفاءة إعدادات العمل, لكن تكنولوجيا الإنترنت لها أيضًا تأثير سلبي على شركة أو مؤسسة, أحدها السلوك التسلسل الإلكتروني سيبرلوفينج , هناك العديد من العوامل التي تسبب هذا السلوك التسلسل الإلكتروني ، أحدها تنظيم المشاعر , حيث يعد ضعف التنظيم العاطفي أحد العوامل التي تؤدي إلى ظهور هذا السلوك التسلسل الإلكتروني في الموظفين .

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين التنظيم العاطفي والسلوك التسلسل الإلكتروني لدى الموظفين الإداريين بمكتب تمكين المرأة , حماية الطفل و خطة العائلة مدينة باليك فافان , كلما زادت القدرة على تنظيم العواطف لدى الموظفين ، كلما انخفض السلوك التسلسل الإلكتروني سيظهر . من ناحية أخرى ، كلما انخفضت القدرة على التنظيم العاطفي ، كلما ارتفع السلوك التسلسل الإلكتروني في الموظف .

بلغ عدد المبحوثين 40 موظف, باستخدام المقاييس السلوكية ومقياس تنظيم العاطفة , بناء على جانب ليم للسلوك تقنية تحليل البيانات باستخدام اختبار الارتباط فيرسون و شافير و , التسلسل الإلكتروني ، و غروس لتنظيم العاطفة ويكي .تظهر نتائج الدراسة أن هناك علاقة سلبية بين التنظيم العاطفي والسلوك التسلسل الإلكتروني

ص = ٣٩٧,٠

ص = ٠,١١

الكلمات المفتاحية: تنظيم العاطفة ، التسلسل الإلكتروني ، الموظفون الإدار

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman semakin membuat teknologi melampaui apa yang ada di pikiran banyak orang, terutama pada teknologi komunikasi jejaring internet. Jejaring internet banyak merubah individu atau organisasi dalam hal aksesibilitas dan penyaluran informasi. Teknologi internet menjadi bagian yang penting di era kemajuan zaman seperti sekarang, bahkan menjadi suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan sehari-hari, khususnya pada dunia pekerjaan seorang karyawan. Internet dapat meningkatkan efektivitas dan keefisienan perusahaan dalam penyebaran informasi, serta dalam penerimaan informasi yang *up to date* atau berita terbaru di lingkungan pekerjaan dan industrial. Layanan internet dapat dapat menurunkan pengeluaran perusahaan atau beban karyawan, seperti biaya pembuatan produk promosi, pelayanan servis, dan pengaduan layanan secara *online* tanpa harus datang ke perusahaan. Pelayanan tersebut dapat dilakukan kepada konsumen melalui jaringan internet (Sharma & Gupta, 2004).

Pada hasil penelitian yang dilakukan Oviliani Yenty Yuliana (2000), menemukan keuntungan perusahaan jika berbisnis melalui jejaring internet, penelitian ini dilakukan pada 100 perusahaan yang menggunakan jaringan internet tertinggi di Indonesia, terlihat dari hasil penelitian tersebut banyak perusahaan yang mendapatkan keuntungan lebih dengan menghemat 35% pengeluaran, akibat

penggunaan jaringan internet, dimana jaringan internet lebih mudah di kembangkan, dioperasikan, dan dirawat, jika dibandingkan dengan sistem *offline* (tradisional), contoh salah satunya *American Airlines* menghemat biaya konsumen *support*, setelah pembuatan situs *Web* dibandingkan biaya telepon, dengan data penghematan 13% untuk *marketing*, 18% *Revenue Generation*, 32% *Customer Service*, 35% *Cost Saving*, dan 2% kebutuhan yang lain.

Akan tetapi tidak semua teknologi jaringan internet memiliki dampak yang positif bagi setiap perusahaan, internet juga memiliki dampak negatif, dimana karyawan dapat menggunakan internet secara bebas, sehingga dapat menjadikan karyawan tersebut lalai ataupun tidak bekerja dengan amanah dalam melaksanakan tugasnya sebagai karyawan di perusahaan, seperti mencuri-curi waktu agar dapat mengakses jejaring internet di jam kerja, yang tidak sama sekali berhubungan dengan pekerjaan, istilah kecurangan karyawan ini sering disebut dengan *cyberloafing*. *Cyberloafing* dapat diartikan sebagai penyimpangan atau tidak kecurangan pada karyawan melalui penggunaan internet di jam kerja (Lim, 2002).

Cyberloafing adalah tindakan kecurangan atau menyimpang seorang karyawan dalam menggunakan jaringan internet di tempat kerja, seperti mengakses internet, *browsing*, dan *email* disaat jam kerja berlangsung yang tujuannya tidak sama sekali berhubungan dengan pekerjaan (Lim, 2002). *Cyberloafing* memiliki dua aspek yaitu, aspek *emailing* dan *browsing*. Kedua aspek ini adalah tindakan kecurangan yang menggunakan jejaring internet untuk melihat pesan ataupun melakukan

aktivitas di dunia maya, dimana kegiatan ini tidak memiliki hubungan dengan pekerjaan (Lim dan Teo, 2005).

Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan ataupun kantor seringkali disalahgunakan untuk kepentingan pribadi karyawan, seperti melakukan kegiatan *browsing, e-mailing, chatting, online shopping*, mendownload lagu, menonton video, dan lain sebagainya, kegiatan tersebut dilakukan pada jam kerja, yang sebenarnya dapat dilakukan ketika jam istirahat kantor (Varol & Yildirim, 2017), penelitian yang dilakukan oleh Oktapiansyah (2018) juga menemukan fenomena yang sama tentang perilaku *cyberloafing* pada karyawan, ditemukan banyak karyawan yang menggunakan fasilitas internet kantor untuk membuka sosial media pribadi.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Conlin (2000), pada hasil penelitian terdapat penurunan produktivitas karyawan sebanyak 30% sampai dengan 40%, yang membuat perusahaan mengalami kerugian secara materi. Dampak yang terlihat di setiap tahunnya ada di Amerika, *cyberloafing* merugikan perusahaan di setiap tahun sebesar \$54 juta per tahun. Hasil survey yang dilakukan Amerika, sebanyak 40% mengakses jejaring internet setiap harinya, tertinggi di 88% banyak karyawan mengakses jejaring internet bukan karena kepentingan perusahaan melainkan kepentingan pribadi, dan sebanyak 60% karyawan menggunakan internet selama sepuluh menit sampai dengan satu jam per harinya (Surh Watch dalam Lim, 2002).

Di Indonesia penggunaan sosial media terus meningkat, seperti halnya penggunaan aplikasi *facebook* membuat para karyawan memiliki kecenderungan

untuk bermain sosial media dibandingkan mengutamakan pekerjaan mereka. Pada beberapa studi yang dilakukan kepada karyawan juga menyatakan durasi waktu yang banyak digunakan mengakses jejaring internet dimana, kegiatan ini tidak berkaitan dengan pekerjaan. Kegiatan tersebut berupa *facebook*, *browsing*, dan *Kaskus*. Ini menunjukkan dalam sebulan satu orang karyawan mampu mengkorupsi waktu kerjanya sebanyak 20 jam bahkan lebih atau setara dengan dua setengah hari waktu kerja penuh (Antariksa, 2012).

Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Kota Balikpapan. DP3AKB adalah lembaga pemerintahan yang bergerak dalam bidang perlindungan perempuan dan anak, serta promotor dalam program keluarga berencana di kota Balikpapan, hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti di kantor DP3AKB pada tanggal 28 Agustus 2021 ditemukan banyak kegiatan yang melibatkan perangkat komputer, *handphone*, dan jaringan internet dalam proses pengadministrasian terkait keluhan masyarakat mengenai perlindungan anak, perebutan hak asuh, dan lain sebagainya, terlihat karyawan DP3AKB tidak dapat dipisahkan dengan teknologi jejaring internet, dan perangkat komputeralainnya dalam melakukan proses pengadministrasian terkait keluhan masyarakat.

Peneliti melakukan wawancara kembali ditanggal 02 September 2021, kepada salah satu karyawan administrasi, bahwa karyawan sangat bebas dalam mengakses jaringan internet dijam kerja, mereka juga mengaku ditengah pandemi setelah ditetapkannya *work from home* (WFH) 50%, banyak yang merasa sepi dengan

jumlah karyawan yang sedikit ketika berada di kantor, sehingga banyak karyawan yang melakukan pengalihan rasa bosan dan sepi tersebut dengan cara membukan *youtube*, *instagram*, *whatsapp*, dan dunia maya interaktif lainnya, dampaknya karyawan sering kali lalai dengan amanah yang diberikan kepala Dinas terkait pengadministrasian, berikut hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan (NR, D, dan R).

“... Kalo pandemi kaya gini sih kan sepi yah mas, jadi semisal saya turun lebih cepat dari teman-teman yang lain, satu *siff* dengan saya yah saya main *handphone* dulu, buka *whatsapp* sih paling sering, atau *instagram*, gak jarang juga buka *shoobe* gitu..” (WWR/PC/02-09-21/NR)

“... Karena emang pekerjaannya melibatkan perangkat komputer dan internet yah gak jarang juga disela-sela waktu saya buka *instagram*, atau *whatsapp* buat ngecek pesan masuk dari klien atau orang rumah gitu, terus kan sering juga tuh gabut jadi bukannya *youtube*, yang gitu-gitu aja sih mas...” (WWR/PC/02-09-21/D)

“... Yah gada aturan pasti sih mas terkait pembatasan waktu makai internet karena emang semuanya perlu perangkat internet, poko semua prosesnya emang pake internet, bebas pokonya, makanya kalo saya bosan dan suntuk gitu yah saya kadang buka *youtube*, dengerin lagu, liat-liat foto di *instagram*, biar ngurangin rasa bosen aja kalo lagi gada kerjaan mas...” (WWR/PC/02-09-21/R).

Hasil observasi dan wawancara terlihat bahwa ketiga karyawan DP3AKB termasuk sering mengalihkan rasa bosan dengan cara membukan dan mengakses jejaring internet dengan tujuan pemuasan kepentingan pribadi karyawan di jam kerja berlangsung, yang dimana aktivitas tersebut tidak memiliki kaitan dengan pekerjaan mereka, serta kemampuan regulasi emosi yang rendah juga menjadi faktor terjadinya perilaku tersebut, hal ini tentu saja meberikan dampak negatif bagi kantor, diantaranya fokus karyawan akan terdiksraksi, mengakibatkan karyawan tidak fokus dengan tugas yang diberikan, sehingga akan menurunkan produktivitas yang nantinya akan berimbas pada hasil kerja, sampai menguras sumber daya kantor DP3AKB kota Balikpapan.

Ozler (2012) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi seorang karyawan dalam memicu perilaku *cyberloafing*, yaitu faktor individu, faktor *personal trait*, dan faktor persepsi. Kemudian, faktor lain yang dapat mempengaruhi seorang karyawan yaitu regulasi emosi, regulasi emosi yang tidak baik menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* muncul pada seorang karyawan. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kidwell (2010) dimana perilaku *cyberloafing* dapat digambarkan, dengan memberikan usaha dan memberikan kesan pada teman kerja atau rekan kerja, agar perilaku tersebut tidak tampak di lingkungan kerja.

Sedangkan menurut Uargin, Pearson, dan Odom (2017) menjelaskan seorang karyawan yang memiliki perilaku *cyberloafing* mempunyai kontrol diri atau regulasi emosi yang rendah. Pada wawancara yang dilakukan dengan seorang

karyawan swasta daerah Kalimantan, banyak karyawan yang menggunakan fasilitas perusahaan seperti internet, yang digunakan untuk mengaktifkan atau membuka sosial media mereka (contohnya: *chatting room (Whatsapp, Line, Dan sebagainya), facebook*), dan tidak jarang karyawan ada yang ditemukan bermain *game online*. Kegiatan tersebut sering dilakukan ketika jam bekerja, dan dilakukan di balik meja kerja, yang dimana meminimalisir kecurigaan dari atasan, karena terlihat sibuk bekerja dibalik meja kerjanya padahal kegiatan yang dilakukan tidak berkaitan dengan pekerjaan di perusahaan tersebut. Penelitian *cyberloafing* berfokus pada dampak dari penerapan sebuah kebijakan perusahaan dalam penggunaan jejaring internet di tempat kerja (Sekaran, 2013).

Selain dampak dari penggunaan jejaring internet, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Henle dan Blanchard (2008) menjelaskan bahwa perilaku *cyberloafing* dipengaruhi oleh faktor-faktor penyebab perilaku kecurangan itu muncul, yang mungkin muncul akibat stress kerja. Sehingga ini menjadi fokus pada perusahaan agar karyawan mereka bisa meregulasi emosi mereka, agar perilaku *cyberloafing* tidak timbul dan merugikan perusahaan dan menjaga kinerja perusahaan.

Regulasi emosi memiliki kaitan dengan perilaku *cyberloafing* karena dapat menimbulkan emosi negatif, pada penelitian yang dilakukan oleh Elovainio (dalam Pytri dan Zahreni, 2016), menjelaskan orang karyawan yang mengalami gangguan pada emosinya, seperti rendah diri cenderung akan berperilaku menyimpang di tempat kerja, dengan mengalihkan emosi negatifnya kearah penyimpangan seperti

bolos kerja, menyendiri, dan bermain telepon genggam, sehingga ini akan menurunkan produktivitas seorang karyawan dalam bekerja, serta dapat memicu timbulkan perilaku *cyberloafing*.

Regulasi emosi merupakan kemampuan seseorang yang berkaitan dengan pengelolaan, cara mengatasi, dan cara mengungkapkan emosi, yang dimana tujuannya untuk mencapai keseimbangan dalam emosional. Kemampuan dalam meregulasi emosi dapat mempengaruhi seseorang dalam mengatasi hambatan, dan tekanan dalam kehidupannya (Gross, 1998). Respon yang tidak tepat dalam sebuah situasi emosi bisa merugikan diri sendiri, bukan orang lain.

Dalam Gross dan Thompson (2007) menjelaskan tentang regulasi emosi merupakan proses dalam pengelolaan emosi, proses ini dapat terjadi secara otomatis dan juga dapat dikontrol secara sadar. Emosi merupakan komponen mental yang meliputi banyak aspek dalam dinamikanya, sehingga emosi dapat bereaksi sesuai dengan situasi yang terjadi pada diri seseorang, sehingga regulasi emosi sangat diperlukan terutama jika individu tersebut mengalami tekanan pada tempat sosialnya, dengan regulasi emosi individu dapat mengatasi tekanan, dan juga mampu mengelolanya, agar tidak menimbulkan efek yang negatif bagi dirinya dan juga orang disekitarnya.

Banyak penelitian yang mengangkat tentang regulasi emosi, salah satunya Farmer dan Kashdan (2012) mengungkap kaitan antara rasa cemas dan regulasi emosi terhadap kecemasan sosialnya, dalam penelitian tersebut menghasilkan sebuah temuan yang menarik mengenai regulasi emosi, dimana regulasi emosi

memiliki kaitan penting dalam mengelola tekanan yang didapatkan individu pada ruang sosialnya, dengan mengelola emosi subjek dapat merubah rasa cemasnya menjadi emosi yang positif, penelitian lain yang dilakukan oleh Nezlek dan Kuppes (2008) dengan mengambil subjek orang dewasa, diberikan stimulus berupa penolakan, dan tekanan, selanjutnya subjek diberikan pemahaman mengenai regulasi emosi yang positif, dan hasilnya subjek mampu mengendalikan emosi negatifnya.

Dari hasil penjabaran serta uraian mengenai regulasi emosi dan perilaku *cyberloafing* dapat disimpulkan bahwa, perilaku *cyberloafing* cenderung memiliki efek negatif pada sebuah perusahaan jika terus dibiarkan, perusahaan akan mengalami kerugian akibat pembiaran perilaku *cyberloafing* di jam kerja. Walaupun banyak rasionalisasi atau pembelaan karyawan bahwa dengan mengakses jejaring internet di jam kerja dapat mengurangi emosi negatif yang disebabkan oleh tekanan pekerjaan di tempat kerja, sehingga perlu adanya kesadaran dari perusahaan dan karyawan agar mampu meregulasi emosi, mengubah tekanan, dan kondisi yang buruk ditempat kerja menjadi emosi yang positif, karena perusahaan mengeluarkan dana yang mahal untuk membayar karyawan, dengan tujuan untuk mendapatkan kinerja yang maksimal, oleh karena itu perlu adanya regulasi emosi yang baik untuk menekan perilaku *cyberloafing*.

B. Rumusan Masalah

Peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut,

1. Bagaimana tingkat perilaku *cyberloafing* pada karyawan karyawan administrasi Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Kota Balikpapan?
2. Bagaimana tingkat regulasi emosi karyawan administrasi Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Kota Balikpapan?
3. Apakah terdapat hubungan antara regulasi emosi dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan administrasi Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Kota Balikpapan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini sebagai berikut,

1. Untuk mengetahui tingkat perilaku *cyberloafing* pada karyawan karyawan administrasi Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Kota Balikpapan
2. Untuk mengetahui tingkat regulasi emosi karyawan administrasi Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Kota Balikpapan

3. Untuk mengetahui hubungan antara regulasi emosi dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan administrasi Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Kota Balikpapan

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat secara teoritis maupun secara praktis beberapa diantaranya sebagai berikut :

1. Manfaat Secara Teoritis

Penelitian ini akan memberikan sumbangsi dalam perkembangan ilmu pengetahuan berkaitan dengan keilmuan psikologi, dan akan menjadi karya ilmiah, karena dalam penelitian ini akan mengkaji hubungan regulasi emosi dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Kota Balikpapan.

2. Manfaat Secara Praktis

- a. Subjek

Manfaat bagi subjek, diharapkan pada penelitian ini memberikan pemahaman kepada karyawan mengenai regulasi emosi dan perilaku *cyberloafing* pada karyawan perusahaan.

- b. Kantor DP3AKB kota Balikpapan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman kepada dinas serta karyawan mengenai regulasi emosi dan perilaku *cyberloafing*

di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Kota Balikpapan.

E. Keaslian Penelitian

Perilaku *cyberloafing* telah banyak diteliti di dalam negeri maupun di luar negeri, akan tetapi dengan variabel independen yang berbeda, alat ukur, lokasi, metode, dan subjek penelitian yang berbeda pula. Penelitian ini banyak menggunakan variabel bebas berupa stress kerja, dan *Self-Regulation*, untuk penelitian kali ini peneliti menggunakan regulasi emosi sebagai variabel bebas, untuk melihat perilaku *cyberloafing*, sehingga penelitian ini menggunakan penelitian terdahulu yakni *self-regulation* sebagai sumber literatur yang relevan dengan penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan dan Nastasia (2018) mengenai Hubungan *self-regulation* dengan perilaku *cyberloafing* pada Mahasiswa Pasca Sarjana, hasil pada penelitian tersebut menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan negatif antara *Self-Regulation* dengan Perilaku *Cyberloafing* pada Mahasiswa Pascasarjana tersebut. *Self-Regulation* yang tinggi dan baik akan menunjukkan rendahnya perilaku *cyberloafing*, sedangkan rendahnya *Self-Regulation* akan menunjukkan perilaku *cyberloafing* yang tinggi.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Fuadiah, Anward dan Erlyani (2015) Berjudul Peranan *Conscientiousness* Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Pada Mahasiswa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi levelnya

Semakin rendah tingkat keseriusannya, semakin rendah pula perilaku *cyberloafing*. Karakter Tingkat kesadaran perilaku *cyberloafing* hanya 7,8%, jadi uji *conscientiousness* dalam perilaku *cyberloafing* di kalangan mahasiswa tidak berperna langsung pada perilaku tersebut.

Kesimpulan hasil penelitian tersebut bahwa rendahnya *self-regulation* tidak akan mengurangi dan menekan perilaku *cyberloafing*, sedangkan *self-regulation* yang baik akan mengurangi perilaku *cyberloafing* terjadi ditempat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ardilasari dan Firmanto (2017) tentang Hubungan *Self-Control* dengan Perilaku *Cyberloafing* pada Pegawai Negeri Sipil. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara *self-control* dengan perilaku *cyberloafing*. Semakin tinggi *self-control* yang dimiliki oleh pegawai negeri sipil maka semakin rendah pula perilaku *cyberloafing* yang dilakukan, sebaliknya semakin rendah *self-control* yang dimiliki pegawai negeri sipil maka semakin tinggi perilaku *cyberloafing* yang dilakukan.

Lim (2002), menjelaskan perilaku *cyberloafing* di dalam penelitiannya yang berjudul *self-control* dan perilaku *cyberloafing* pada karyawan perusahaan. Hasil survei yang dilakukan secara online *Surf Watch* di Amerika Serikat, sebanyak 84% karyawan bertukar pesan melalui aplikasi elektronik selama jam kerja, dan sebanyak 90% mengakses jejaring internet untuk kesenangan pribadi, pada survei ini juga menghasilkan penurunan produktivitas karyawan di perusahaan sebanyak 30% sampai dengan 40%, di survei ini juga menyebutkan sebanyak 50%

perusahaan memiliki permasalahan yang sama mengenai perilaku *cyberloafing*, isu ini di dapatkan dari 224 perusahaan.

Berdasarkan uraian penelitian diatas yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu, maka penelitian kali ini peneliti akan menggunakan tema, teori, alat ukur, dan subjek yang berbeda untuk melihat hubungan antara regulasi emosi dengan perilaku *cyberloafing* karyawan DP3AKB Kota Balikpapan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Perilaku *Cyberloafing*

1. Definisi Perilaku *Cyberloafing*

Tindakan kecurangan atau pelanggaran yang sering dilakukan oleh karyawan di perusahaan yakni *deviant organizational behavior*, ini merupakan tindakan melawan norma-norma yang ditetapkan oleh perusahaan yang bersifat formal, jika dilanggar dapat konsekuensi negatif (Robbins, 2004). Ada beberapa tindakan kecurangan yang dilakukan seorang karyawan perusahaan antara lain, ketidak sopanan, perilaku *cyberloafing*, penyerangan fisik, marah, dan mengeluarkan kata-kata yang tidak sopan, serta tindakan pencurian seorang karyawan (Robbins, 2004).

Kecurangan yang paling dijumpai dalam sebuah perusahaan adalah perilaku *cyberloafing*. Perilaku *cyberloafing* memiliki arti yakni kegiatan penggunaan jejaring internet pada tempat kerja yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, perilaku ini meliputi penggunaan *email*, aktivitas *browsing*, dan penggunaan sosial media. Seseorang yang melakukan tindakan ini disebut dengan *cyberloafing*, dimana aktivitas *cyberloafing* sama dengan *cyberslacking*. Perilaku *cyberloafing* adalah kegiatan seorang karyawan dalam menggunakan perangkat komputer (*desktop*, *cell-phone*, dan *tablet*) saat jam bekerja untuk aktivitas yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya (Askew, 2012). Dalam perusahaan

perilaku *cyberloafing* merupakan tindakan yang merugikan terhadap kinerja perusahaan, karena dapat menurunkan efisiensi dan produktivitas kerja (Sheikh, Atashgah, & Adi Zadegan, 2015).

Lim (2002) mendefinisikan perilaku *cyberloafing* sebagai tindakan penyimpangan seorang karyawan dalam mengakses jejaring internet di jam kerja, yang tujuannya tidak berkaitan dengan pekerjaan, aktivitas tersebut meliputi *email, browsing, online shopping, sosial media*, pesan singkat, berita *online*, dan *mendownload lagu/ video*. Sementara itu menurut Henle dan Blanchard (2008) menjelaskan perilaku *cyberloafing* menjadi dua tingkatan yakni *cyberloafing* minor dan serius. *Cyberloafing* yang masuk dalam kategori minor antara lain, mengirim dan menerima *email* pribadi tujuannya untuk melihat notifikasi *shopping online*, internet finansial, dan berita terbaru seputar kegiatan sosial, sedangkan *cyberloafing* yang masuk dalam kategori serius antara lain, membuka sosial media pribadi, membuka situs dewasa, menggunakan *chat rooms, blog*, membuat iklan pribadi, bermain *game online*, dan mengunduh dan memutar musik.

Penjelasan mengenai penggunaan jejaring internet di jam kerja untuk kepentingan pribadi karyawan disebut dengan komputasi dalam hal tidak bekerja (NWRC). NWRC adalah istilah kolektif yang berisi komputasi yang bersifat sampah dan *cyberloafing*. Komputasi bersifat sampah adalah penggunaan jejaring internet perusahaan oleh seorang karyawan dalam hal kepentingan pribadi, yang tidak berkaitan dengan tujuan perusahaan (Bock, & Ho, 2009).

Berdasarkan definisi perilaku *cyberloafing* diatas dapat di simpulkan bahwa perilaku *cyberloafing* akan menjadi fokus pada penelitian perilaku *cyberloafing* pada karyawan dalam mengakses jejaring internet di jam kerja, yang bertujuan untuk keperluan pribadi dan tidak berkaitan dengan pekerjaan, aktivitas tersebut berupa mengirim dan mengecek *email* pribadi, membuka sosial media (*facebook, twitter, youtube*, dan lain sebagainya), membukan *blog, shooping online, game online*, dan membuka dan membaca media berita *online*, serta men-*download* data pribadi yang tidak berhubungan dengan pekerjaan dari karyawan tersebut.

2. Aspek- aspek Perilaku *Cyberloafing*

Dalam Lim (2002) menjabarkan aspek-aspek perilaku *cyberloafing* yang dapat diukur sebagai berikut:

- a. Membuka situs website (*Browsing*), merupakan aktivitas penggunaan jejaring internet selama jam kerja untuk membuka situs atau mem-*browsing* yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Kegiatan tersebut meliputi mengakses situs investasi, saham, membuka *website* dunia hiburan (*entertainment*), membuka koran *online*, mengunduh informasi yang tidak relevan dengan pekerjaan. Serta kegiatan *shopping online* dan membuka situs dewasa (*web pornografi*).
- b. *E-mailing*, merupakan kegiatan mengirim dan mengecek *e-mail* yang ditujukan pada seorang karyawan di jam kerja, dan menerima *e-mail* pribadi

selama jam kerja, dimana kegiatan tersebut tidak berhubungan dengan pekerjaan.

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

- a. *Browsing*, intensitas seorang karyawan dalam menggunakan jejaring internet di jam kerja, dengan tujuan untuk membukan situs yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Aktivitas ini meliputi penelusuran tentang investasi dan saham, hiburan (*entertainment*), berita tentang fenomena sosial, mengunduh lagu dan data, *shooping online*, serta membuka situs dewasa (pornografi).
- b. *E-mail*, melihat seberapa sering seorang karyawan mengirim dan menerima pesan atau *e-mail* pribadi yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, selama jam kerja.
- c. Sosial media, dan dunia maya interaktif, aktivitas mengakses sosial media bersifat visual dinamsi dan berbasis *website* interaktif yang memanfaatkan teknologi komputer, serta representasi bojek visual yang dinamis, kemudia manipulasi layaknya objek nyata (*real*).

3. Faktor yang Mempengaruhi Perilaku *Cyberloafing*

Perilaku *cyberloafing* dapat muncul karena beberapa faktor. Ozler, dan Polat (2012) menjelaskan tiga faktor yang dapat memepengaruhi seorang karyawan melakukan tindakan kecurangan, atau perilaku *cyberloafing* di antaranya,

a. Faktor personal/ individual

Faktor ini meliputi, persepsi, sikap, sifat pribadi, *habit* (kebiasaan), kecanduan internet, dan demografi

b. Sikap dan persepsi

Orang dengan sikap komputer yang positif biasanya lebih mengutamakan menggunakan komputer dalam bekerja untuk kepentingan pribadi. Seorang karyawan yang masuk dalam kategori *cyberloafing* minor (sedang), cenderung tidak menyadari bahwa dirinya terlibat dalam tindakan kecurangan tersebut, mengingat kategori tersebut sedang sehingga yang pantas masuk dalam kategori tinggi dalam menyimpang, dan tidak dapat ditoleransi.

c. *Personal trait*

Personal trait meliputi sifat pemalu, penyendiri, terisolasi, kontrol diri, harga diri, dan *locus of control* dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menggunakan jejaring internet. Individu dengan harga diri (*self esteem*) memiliki kontrol diri (*self control*) rendah dalam mengendalikan penggunaan jejaring internet. Sebaliknya jika individu memiliki kontrol diri yang baik maka dapat mengendalikan atau menekan perilaku kecurangan itu tidak muncul.

d. *Habit* (kebiasaan) dan kecanduan internet

Habit merupakan kebiasaan yang ditujukan pada perilaku berulang-ulang, menjadi otomatis pada diri seseorang, dan terjadi tanpanya instruksi dari

diri, dan kognisi dalam memunculkan perilaku tertentu tanpa isyarat tertentu di lingkungan.

4. Kajian Islam Tentang Perilaku *Cyberloafing*

Perilaku *cyberloafing* adalah tindakan kecurangan yang menggunakan jejaring internet atas kepentingan pribadi yang sama sekali tidak ada kaitannya dengan pekerjaannya. Robbinson dan Bannet (dalam Rajah & Lim, 2011), menjelaskan perilaku *cyberloafing* merupakan penyimpangan dalam dunia pekerjaan yang mengacu pada perilaku sengaja melanggar aturan (norma) perusahaan, serta dapat mengancam kinerja perusahaan ataupun karyawan.

Dalam islam perilaku menyimpang ini sama dengan pemanfaatan fasilitas perusahaan untuk berperilaku curang, dan digunakan untuk keperluan pribadi. tindakan ini dalam islam sangat tidak dibenarkan, karena masuk dalam perbuatan yang tidak terpuji (haram), perilaku ini juga dibahas dalam Al- Qur'an, surat Al-Baqarah ayat 188, yang bunyinya :

وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ وَتُدْلُوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ لِتَأْكُلُوا فَرِيقًا مِّنْ أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْإِثْمِ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ ۝

Artinya: “*Dan janganlah kamu makan harta di antara kamu dengan jalan yang batil, dan (janganlah) kamu menyuap dengan harta itu kepada para hakim, dengan maksud agar kamu dapat memakan sebagian harta orang lain itu dengan jalan dosa, padahal kamu mengetahui*” (Al- Qur'an, surat Al- Baqarah ayat 188).

Makna dari ayat diatas adalah janganlah mengambil apa yang bukan menjadi hakmu, karyawan adalah orang yang diberikan amanah oleh atasannya untuk mengelolah perusahaan agar maju, tentu dengan pemberian fasilitas agar menunjang seorang karyawan dalam bekerja dengan baik, sehingga karyawan tidak memiliki hak untuk memakai fasilitas yang diberikan atas kepentingan pribadi, selain kepentingan perusahaan (Departemen Agama RI, 2015).

B. Regulasi Emosi

1. Definisi Regulasi Emosi

Regulasi emosi merupakan kemampuan dalam menilai, mengatasi, mengelolah, serta mengungkapkan emosi secara tepat untuk mencapai keseimbangan emosional secara tepat. Regulasi emosi juga kemampuan untuk mengelola emosi akan Meningkatkan kemampuan pribadi untuk mengatasi stres hidup (Gross, 1998).

Reaksi emosi yang kurang tepat dapat menimbulkan permasalahan pada diri sendiri, dan akan merugikan diri. Seseorang yang sering mengatur reaksi atau respon emosinya dapat kearah yang lebih bermanfaat , akan menghasilkan sesuatu yang positif dan terhindar dari hal- hal yang merugikan dirinya sendiri, sehingga perlu adanya upayah berupa strategi yang tepat untuk diterapkan dalam menghadapi situasi tertentu, yakni regulasi emosi, tujuannya meminimalisir emosi negatif pada situasi yang dianggap menekan, maupun tingkah laku maladatif (Gross, 2006).

Gross dan Thompson (2007) menjelaskan regulasi emosi adalah proses dalam mengatur emosi. Proses regulasi emosi bisa berupa otomatis atau dikontrol, sadar atau tidak sadar dan memiliki efek lebih dari satu proses dalam membangkitkan emosi. Emosi adalah proses yang melibatkan banyak komponen yang bekerja terus menerus sepanjang waktu. Regulasi emosi melibatkan perubahan dalam dinamika emosi, atau waktu munculnya, besarnya, lamanya dan mengimbangi respon perilaku, pengalaman atau *fisiologis*. Regulasi emosi dapat mengurangi, memperkuat atau memelihara emosi tergantung pada tujuan individu. Regulasi emosi juga dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mengevaluasi dan mengubah reaksi-reaksi emosional untuk bertingkah laku tertentu yang sesuai dengan situasi yang sedang terjadi.

Garnefski (2001) menjelaskan macam-macam strategi dalam meregulasi emosi yakni sebagai berikut :

a. Menyalahkan diri sendiri (*self blame*)

Sifat ini mengarah pada pola pikir yang suka menyalakan diri sendiri.

Dalam beberapa hasil penelitian tentang *self blame* selalu dikaitkan dengan depresi, serta pengukuran kesehatan lainnya.

b. Menyalahkan orang lain (*blaming others*)

Cara berfikir yang suka menyalakan orang lain atas dasar kepentingan pribadi yang menimpahnya.

c. Menerima (*acceptance*)

Cara bagaimana menerima kejadian dalam sebuah tragedy, serta pasrah atas tragedi yang tidak mengenakan. Menerima merupakan *coping* yang positif dengan bersikap optimis dan menerima keadaan dirinya, dan tidak memiliki hubungan dengan kecemasan.

d. Rencan menghadapi peristiwa (*refocus on planning*)

Merupakan langkah yang bisa diambil ketika menghadapi suatu kejadian negatif. Harus diperhatikan pada tahap ini masuk dalam tahap kognitif, tidak sampai pada tahap pelaksanaan. Tahap ini merupakan strategi *coping* yang positif dengan mengurangi rasa cemas.

2. Aspek Regulasi Emosi

Gros (1998) menjelaskan beberapa aspek dalam regulasi emosi sebagai berikut:

a. *Emotions Monitoring*

Memonitor emosi merupakan kemampuan individu dalam menyadari dan memahami dirinya sendiri, misalnya, perasaan, pikiran, dan tindakan, serta motif yang mendorong tindakan tersebut terjadi. Aspek ini merupakan dasar dari seluruh aspek lain, artinya kesadaran diri akan membantu tercapainya aspek yang lain. Memonitor emosi membantu individu terhubung dengan emosi-emosi, pikiran-pikiran,

dan keterhubungan ini membuat individu mampu menamakan setiap emosi yang muncul.

b. *Emotions Evaluating* (evaluasi emosi)

Kemampuan individu untuk mengelola, dan menerima emosi- emosi yang dialami individu. Mengelola emosi khususnya emosi negatif seperti kemarahan, kesedihan, kecewa, dendam, dan benci akan membuat individu tidak terbawa dan terpengaruh secara mendalam.

c. Modifikasi Emosi

Dalam memodifikasi emosi individu harus mengubah emosinya kearah yang lebih positif, sehingga dapat memeberikan motivasi kepada dirinya sendiri, mampu meningkatkan optimism dalam hidup, serta kemampuan untuk bertahan ketika menghadapi permasalahan atau hambatan.

Menurut Gross (dalam Strongman, 2003) menjelaskan beberapa aspek dari regulasi emosi sebagai berikut:

- a. Pilihan situasi, merupakan kondisi yang dapat dilakukan dengan mendekati atau menjauhi lokasi, objek tertentu, dan individu yang memicu emosi negatif muncul
- b. Memodifikasi kondisi, dan situasi. Yakni berhubungan dengan strategi dalam memecahkan masalah. Menyebarkan perhatian (*attention*), dimana penyebaran ini berhubungan dengan tingkat konsentrasi, rasa bingung, dan merenungkan.

- c. Merubah kognisi, yakni berhubungan dengan evaluasi dan modifikasi pada sebuah pola pikir, seperti ketahanan psikologi, mental, dan perbandingan sosial, seperti lebih dari saya atau kurang dari saya, sehingga pola pikir ini dapat kearah yang lebih positif.
- d. Modifikasi pada respon, sebuah upaya yang dilakukan untuk meregulasi pada aspek fisiologi, serta pengalaman emosi, guna mengurasi respon negatif pada fisik dan sikis.

3. Tahapan dalam Regulasi Emosi

Regulasi emosi merupakan thapan dari kesadaran dan ketidaksadaran, yang digunakan untuk meningkatkan, dan menurunkan komponen respon emosi. Komponen tersebut meliputi, rasa, tingkah laku, dan *fisiologis*, tahapan regulasi emosi dibagi menjadi dua tahap, tahap pertama bertindak dan tahap kedua akhir dari bertindak, atau yang disebut dengan *antecedent-focused emotion regulation/reappraisal*,serta *response-focused emotion regulation/suppression*. Regulasi awal adalah perubahan cara berfikir pada satu situasi untuk menurunkan *emosional* negatif, sedangkan regulasi akhir yakni cara untuk menghambat keluarnya tanda *emosional*.

Tahapan model regulasi emosi menurut Lazarus (1991), dijelaskan sebagai berikut :

- a. Masuk dalam situasi tertentu (situasi negatif, atau positif).
- b. Memusatkan perhatian pada situasi tertentu.

- c. Memberikan penilaian, serta medeskripsikan situasi agar memudahkan respon emosi yang akan di keluarkan.
- d. Meledaknya emosi merupakan perubahan dari *fisiologis*, sikap impuls, dan subjektif.

Sedangkan Bonanno & Mayne (dalam Gross, 1998) menjelaskan tiga tahapan dalam meregulasi emosi psikologis individu, yaitu :

a. Mengontrol Regulasi

Mengontrol regulasi adalah proses mencapai keseimbangan emosional. Keseimbangan emosional dikonseptualisasikan Pertanyaan tentang tujuan, termasuk frekuensi, intensitas, atau durasi gagasan pengalaman respons emosional, ekspresi wajah, atau saluran fisik, dalam kontrol regulasi tidak efektif, sehingga ada pemisahan antara emosi, stres dan stres ekspresi. Ketika kendali emosional bisa dicapai, orang mulai menyesuaikan diri lanjut.

b. Tahap Awal Regulasi

Pada tahapan ini akan dilakukan penyesuaian awal untuk mencapai atau mempertahankan keseimbangan emosional. Jika penyesuaian awal tidak dapat dipertahankan, akan ada beberapa reaksi akan terjadi, seperti mencari atau menghindari situasi negatif, setelah reaksi tersebut seseorang akan masuk ke tahap lanjutan dalam meregulasi emosinya.

c. Ekplorasi Regulasi

Sebuah percobaan untuk melakukan perilaku atau tindakan baru dalam kegiatan tertentu untuk mempelajari emosi terhadap situasi yang dihadapi, dan untuk mencapai keseimbangan emosional.

4. Kajian Islam Mengenai Regulasi Emosi

Rasa dan emosi akan muncul akibat dua hal, seperti rasa gembira yang memuncak, dan ketika terkena musibah yang dianggap berat. Dalam hadist Nabi Muhammad SAW bersabda “*surengguh aku melarang dua macam perkataan yang tercelah dan bodoh: mengeluh tak kala menemukan nikmat dan umpatan tak menemukan musibah*”. Pada QS. Al-Hadid, ayat 23, Allah SWT berfirman “*kami jelaskan agar tidak berduka cita dengan sudah apa yang luput dari kamu, dan agar kamu jangan terlalu gembira dengan apa yang diberikannya padamu*” (Terjemahan, 1947;541).

Surat yang membahas tentang regulasi emosi juga ada pada QS. Al-Baqarah, ayat 154, dan QS. Al-An’am, Ayat 123 :

وَلَا تَقُولُوا لِمَن يُقْتَلُ فِي سَبِيلِ اللَّهِ أَمُوتَٓ بَلْ أَحْيَاءٌ وَلَٰكِن لَّا تَشْعُرُونَ

Artinya: “*Dan janganlah kamu mengatakan terhadap orang-orang yang gugur di jalan Allah, (bahwa mereka itu) mati; bahkan (sebenarnya) mereka itu hidup, tetapi kamu tidak menyadarinya*” (QS. Al- Baqarah, ayat 154).

وَكَذَٰلِكَ جَعَلْنَا فِي كُلِّ قَرْيَةٍ أَكْبَرًا مُّجْرِمِيهَا لِيَمْكُرُوا فِيهَا وَمَا يَمْكُرُونَ إِلَّا بِأَنفُسِهِمْ وَمَا يَشْعُرُونَ

Artinya: *“Dan demikianlah pada setiap negeri Kami jadikan pembesar-pembesar yang jahat agar melakukan tipu daya di negeri itu. Tapi mereka hanya menipu diri sendiri tanpa menyadarinya”* (QS. Al-An’am, Ayat 123).

Al-Qu’an tidak membahas kata regulasi emosi dengan spesifik atau kata emosi, akan tetapi banyak ayat yang membahas tentang berbagai peristiwa dalam kehidupan, sehingga pada kedua ayat ini mengungkap kondisi emosi manusia yang dikaitkan dengan Al-Qur’an, seperti berperilaku baik sebagai manusia dan makhluk Allah SWT (*Fardiyah*), dan kehidupan sosial (*Jama’iyah*), dengan taraf informasi yang didapatkan dari masa lampau, saat ini, dan masa yang akan datang. Dalam Al-Qur’an juga membahas tentang emosi primer, yang manusia miliki, antara lain emosi sedih, gembira, rasa marah, dan rasa takut, dan adapun emosi sekunder meliputi, rasa malu, takjub, rasa kagum, mencintai, benci, bingung, terhina, menyesal, dan lain sebagainya (Alim Sofyan, 2017).

Kesimpulannya islam memandang regulasi emosi sebagai pengingat umat manusia untuk meninggalkan segala sesuatu yang tidak baik dalam perkataan maupun tindakan, dan agar tidak terlalu berlarut- larut dengan keadaan baik maupun buruk, sehingga dapat mengungkapkan emosi sesuai dengan kondisi yang terjadi dan tidak melebihi- lebihkan. Dapat merugulasi emosi sesuai dengan persaan yang dirasakan, dengan meregulasi emosi primer dan sekunder.

C. Hubungan Regulasi Emosi dengan Perilaku *Cyberloafing*

Regulasi emosi dengan perilaku *cyberloafing* memiliki kaitan yang erat. Seorang yang memiliki kemampuan dalam mengatur emosi akan mempunyai cara dan solusi untuk mengatasi terjadinya perilaku *cyberloafing*. Menurut Bonanno & Mayne (dalam Gross, 1998) menjelaskan tiga tahap dalam merugulasi emosi, tahap pertama mengontrol regulasi, tahap ini bertujuan untuk mencapai keseimbangan emosional, tahap kedua tahap awal regulasi, dilakukan untuk terpeliharanya keseimbangan emosional, dan akan terjadi beberapa reaksi, tahap ketiga atau tahap terakhir, mencoba perilaku baru untuk mempelajari emosi yang ada lingkungan, guna mencapai keseimbangan dan keterpeliharaannya emosi pada diri.

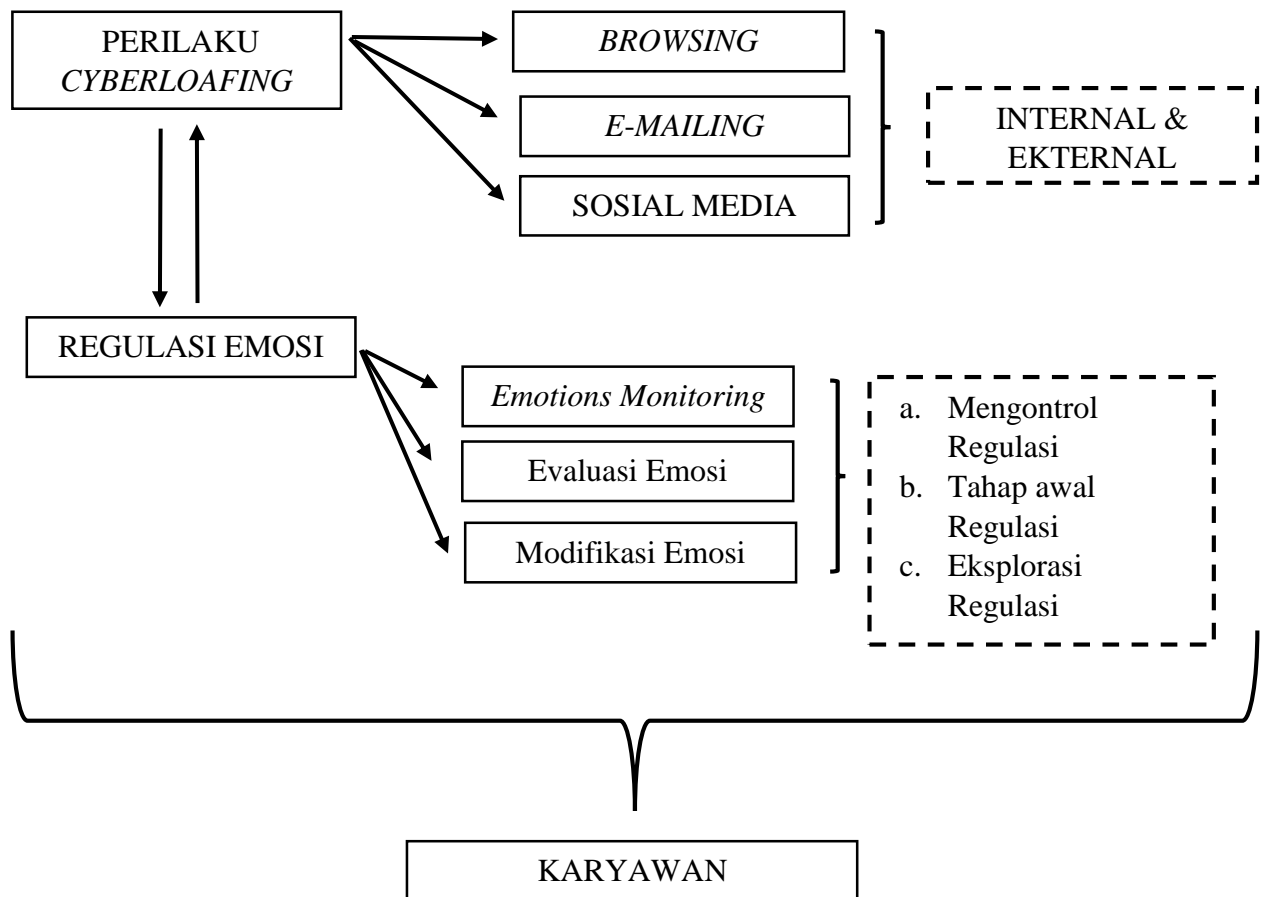
Regulasi emosi dapat didefinisikan, sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mengevaluasi, serta merubah respon emosi dalam tingkah laku tertentu, yang disesuaikan dengan situasi tertentu (Thompson, 2001). Proses pengendalian emosi sering disebut juga dengan regulasi emosi, regulasi merupakan cara individu mengatur atau menentukan apa yang ingin dilakukan atau ditunjukkan, sedangkan emosi merupakan rasa atau reaksi terhadap situasi tertentu, sehingga regulasi emosi dapat diartikan proses pengendalian rasa terhadap situasi tertentu, dan bagaimana cara mengespresikan dengan benar disituasi yang tepat dengan emosi yang sesuai (Fridja dalam Gross, 2006).

Regulasi emosi menjadi penentu seorang individu dalam berperilaku *cyberloafing*, dimana *cyberloafing* adalah tindakan penyimpangan dalam penggunaan jejarin internet di jam kerja, yang tujuannya tidak berkaitan dengan

pekerjaan, aktivitas tersebut meliputi hiburan, belanja online, *chatting room*, memposting ke *newsgroups* dan mengunduh file yang tidak berhubungan dengan pekerjaan sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas utama pekerjaan (Blanchard & Henle, 2008; Askew, 2012).

Faktor perilaku *cyberloafing* itu muncul karna *personal trait* meliputi sifat pemalu, penyendiri, terisolasi, kontrol diri, harga diri, dan *locus of control* dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menggunakan jejaring internet faktor, salah satu unsur dari *personal trait* adalah regulasi emosi (Ozler, dan Polat ,2012). Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan antara regulasi emosi dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan adminitrasi.

D. Kerangka Berfikir



Keterangan :

- : Diteliti
- : Mempengaruhi
- : Berhubungan

Gambar 1. Skema Kerangka Berfikir Hubungan Regulasi Emosi dengan Perilaku *Cyberloafing* pada Karyawan Administrasi.

E. Hipotesis Penelitian

Hasil uraian dalam kerangka berfikir diatas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif antara regulasi emosi dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan administrasi Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Kota Balikpapan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Tergantung : Perilaku *Cyberloafing*
2. Variabel Bebas : Regulasi Emosi

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Perilaku *Cyberloafing*

Perilaku *cyberloafing* merupakan kegiatan menyimpang, yang melanggar norma perusahaan di jam kerja, dimana penggunaan jejaring internet tidak memiliki hubungan dengan pekerjaannya, dan terdapat unsur kepentingan pribadi dalam penggunaan jejaring internet tersebut. Secara sederhana perilaku *cyberloafing* dikenal dengan bentuk kegiatan menyimpang pada dunia pekerjaan.

Cyberloafing diukur menggunakan skala *cyberloafing*, skala ini disusun berdasarkan aspek- aspek yang sudah dikembangkan oleh Lim (2002), yakni aktivitas browsing dan emailing, semakin rendah skor yang ditunjukkan semakin baik perilaku tersebut, sebaliknya semakin tinggi skor menunjukkan semakin tidak baik perilaku tersebut.

2. Regulasi Emosi

Regulasi emosi adalah kemampuan dalam menilai, mengatasi, mengelolah, serta mengungkapkan emosi secara tepat untuk mencapai keseimbangan emosional secara tepat (Gross, 1998). Tahapan regulasi emosi menurut Gross

(1998), antara lain sebagai berikut, pertama mengontrol regulasi adalah proses mencapai keseimbangan emosional (*Homeostasis emosional*), kedua tahap awal regulasi, penyesuaian awal untuk mencapai atau mempertahankan keseimbangan emosional, dan yang ketiga eksplorasi regulasi untuk melakukan perilaku atau tindakan baru dalam kegiatan tertentu untuk mempelajari emosi terhadap situasi yang dihadapi, dan untuk mencapai keseimbangan emosional. Hasil skor tinggi dan rendah pada regulasi menunjukkan tingkat regulasi emosi pada karyawan.

C. Subjek Penelitian

Responden penelitian ini adalah karyawan administrasi kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Kota Balikpapan. Kriteria subjek, pria dan wanita, sudah bekerja dalam 6 bulan sampai dengan diatas 20 tahun yang sudah mendapatkan fasilitas dari perusahaan dalam mengakses jejaring internet ditempat kerja, serta sering menggunakan barang elektronik seperti komputer dan *handphone*.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan bentuk skala ukur, dengan berpedoman pada Azwar (2012) menjelaskan stimulus skala berupa pernyataan dan pertanyaan, tidak secara langsung mengungkap atribut yang hendak diukur, tetapi mengungkap indikator perilaku atau atribut yang bersangkutan, subjek harus memahami pernyataan atau pertanyaan yang diberikan, akan tetapi subjek tidak mengetahui jawaban yang dikehendaki dari pernyataan atau pertanyaan yang

diajukan oleh peneliti, sehingga jawaban yang diberikan oleh subjek berdasarkan interpretasi subjek sendiri, dan jawaban subjek lebih bersifat proyektif, berdasarkan kepribadian dan perasaan subjek.

1. Skala Perilaku *Cyberloafing*

Pada penelitian ini menggunakan skala perilaku *cyberloafing* yang dimodifikasi dari Oktapiansyah (2018), menginterpretasikan ketiga aspek pada penelitian ini yaitu, *browsing*, *e-mailing*, serta sosial media dan media maya interaktif.

Responden dalam penelitian ini diminta untuk mengisi jawaban yang sesuai dengan kondisi yang dialami responden, dengan memilih 4 jawaban yang tersedia, dimulai dari tidak pernah (TP) sampai dengan sering (S), (1 = TP, dan 4 = S). format skala disusun berdasarkan skala *likert*, yang terdiri atas 21 pertanyaan *favorable*, berikut *blue print* tiap- tiap item pada skala :

Tabel 3.1 Blue Print Skala Perilaku *Cyberloafing*

Aspek	Butir Favorabel	
	Nomor butir	Jumlah
<i>Browsing</i>	1,6,7,9, dan 20	5
<i>E-mailing</i>	2,3,10,11,15,18,19, dan 21	8
Sosial media dan dunia maya interaktif	4,5,8,12,13,14,16, dan 17	8
Total Item		21

2. Regulasi Emosi

Skala ukur yang menggunakan aspek regulasi emosi yang dimodifikasi dari skala Gross (1998), yang mengacu pada aspek *Emotions Monitoring*, *Emotions Evaluating* (evaluasi emosi), dan modifikasi emosi.

Pada alat ukur responden diminta untuk mengisi salah satu jawaban yang sesuai dengan kondisi responden, responden dalam penelitian ini diminta untuk memilih jawaban yang mencerminkan diri responden, dimana jawaban tersebut berada dalam satu rentang pilihan dari 1 sampai 4, mulai dari sangat tidak setuju (STS) sampai dengan sangat setuju (SS), kuesioner terdiri dari 14 pertanyaan yang dibagi menjadi *favorable* dan *unfavorable*.

Tabel 3.2 Blue Print Skala Regulasi Emosi

Aspek	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
	Nomor Butir	Nomer Butir	
<i>Emotions Monitoring</i>	2,5,8, dan 9	10 dan 14	6
<i>Emotions Evaluating</i> (evaluasi emosi)	1 dan 3	12	3
Modifikasi Emosi	4,7, dan 11	6 dan 13	5
	Total Item		14

E. Validitas dan Reabilitas Alat Ukur

Kesimpulan penelitian bergantung pada akurasi dan ketepatan data yang diperoleh, akurasi dan ketepatan data tergantung pada uji validitas dan reabilitas alat ukur yang di gunakan. Pada proses analisis aitem yang digunakan sebagai alat

ukur dalam penelitian ini, perlu ada penyeleksian aitem pertanyaan yang diberikan ke subjek, sehingga peneliti akan tahu aitem pertanyaan apa saja yang bisa digunakan pada penyusunan alata ukur penelitain (Azwar, 2012).

1. Validitas Alat Ukur

Dalam penelitian ini menggunakan data akurat untuk mencapai kesesuaian data yang hendak di ukur, maka diperlukan uji coba pada skala untuk melihat validitas atau validasi di setiap item skala yang ingin digunakan pada penelitian ini. Kata validitas berasal dari kata *validity* yang artinya tepat dan cermat. Tepat dan cermat yang dimaksud adalah ketepatan intrumen pengukuran, serta kecermatan dalam melakukan pengukuran sesuai dengan fungsinya. Validitas instrumen penelitian psikologi terlihat pada penggunaan aspek perilaku, indikator perilaku, dan aitem yang disusun dalam skala terbentuk berdasarkan kontraks yang akurat sesuai dengan perilaku yang ingin diukur dalam penenlitan (Azwar, 2012).

a) Daya Bedah Item Skala Perilaku *Cyberloafing*

Tabel 3.3 Daya Bedah Item Alat Ukur Skala Perilaku *Cyberloafing*

No. Item	Nilai r	Nilai α	Ket	No. Item	Nilai r	Nilai α	Ket
1	0.328	0,312	V	11	0.363	0,312	V
2	0.637	0,312	V	12	0.319	0,312	V
3	0.486	0,312	V	13	0.448	0,312	V
4	0.386	0,312	V	14	0.312	0,312	V
5	0.624	0,312	V	15	0.644	0,312	V
6	0.581	0,312	V	16	0.363	0,312	V

7	0.444	0,312	V	17	0.753	0,312	V
8	0.408	0,312	V	18	0.665	0,312	V
9	0.353	0,312	V	19	0.506	0,312	V
10	0.521	0,312	V	20	0.678	0,312	V
				21	0.625	0,312	V

Keterangan:

- **Nilai r** = Nilai Hitung
- **Nilai α / r tabel** = Nilai Tabel
- **V** = Valid
- **TDV** = Tidak Valid

Hasil daya bedah pada item skala perilaku *cyberloafing* yang berjumlah 21 item *favorable*, menggunakan SPSS *for windows* 10, diperoleh nilai α = 0,312 sampai dengan 0,753, seluruh item konsisten, uji daya bedah item dilakukan kepada 40 responden yang sama, item yang masuk dalam kategori valid dengan nilai α sama atau besar dari r tabel maka layak digunakan.

b) Uji Validitas Skala Regulasi Emosi

Tabel 3.4 Uji Validitas Skala Regulasi Emosi

- Uji Validitas Pra-Penelitian

No. Item	Nilai r	Nilai α	Ket	No. Item	Nilai r	Nilai α	Ket
1	0.527	0,312	V	12	0.093	0,312	V
2	0.410	0,312	V	13	0.331	0,312	V
3	0.301	0,312	TDV	14	0.344	0,312	V
4	0.438	0,312	V	15	0.208	0,312	V
5	0.339	0,312	V	16	0.452	0,312	V
6	0.241	0,312	TDV	17	0.241	0,312	V

7	0.506	0,312	V	18	0.115	0,312	V
8	0.506	0,312	V	19	0.156	0,312	V
9	0.506	0,312	V	20	0.093	0,312	V
10	0.487	0,312	V	21	0.401	0,312	V
11	0.240	0,312	TDV	22	0.521	0,312	V
				23	0.337	0,312	V

- Uji Validitas Setelah Disitribusikan

No. Item	Nilai r	Nilai α	Ket	No. Item	Nilai r	Nilai α	Ket
1	0.741	0,312	V	8	0.719	0,312	V
2	0.463	0,312	V	9	0.548	0,312	V
3	0.433	0,312	V	10	0.492	0,312	V
4	0.614	0,312	V	11	0.471	0,312	V
5	0.405	0,312	V	12	0.528	0,312	V
6	0.384	0,312	V	13	0.380	0,312	V
7	0.326	0,312	V	14	0.553	0,312	V

Keterangan:

- **Nilai r** = Nilai Hitung
- **Nilai α / r tabel** = Nilai Tabel
- **V** = Valid
- **TDV** = Tidak Valid

Awal mulanya item skala regulasi emosi berjumlah 23 item terdiri dari 14 item *favorable* dan 9 item *unfavorable*, akan tetapi pada saat dilakukan uji coba pra penelitian pada sampel, sebanyak 9 item gugur yang disebabkan oleh nilai α tidak mencapai nilai r tabel, sehingga peneliti melakukan evaluasi dengan mengugurkan item, setelah tahap uji coba selesai, peneliti melakukan pendistribusian skala sebagai bahan

pengambilan data pada penelitian, dari 23 item menyisakan 14 item yang peneliti distribusikan.

Hasil daya bedah item skala regulasi yang berjumlah 14 item terdiri dari 9 item *favorable* dan 5 item *unfavorabel*, menggunakan program SPSS *for windows* 10, diperoleh nilai $\alpha = 0,326$ sampai dengan $0,741$, uji coba ini dilakukan kepada 40 responden yang sama guna melihat konsistensi dari dari setiap item pada skala regulasi emosi, sehingga dapat diketahui jika 14 item dalam skala regulasi emosi memenuhi syarat (valid).

2. Reliabilitas Alat Ukur

Instrument yang memiliki kualitas yang baik harus reliabel, dimana mampu bisa menghasilkan skor yang cermat dengan tingkat *error* pengukuran kecil. Reliabilitas mengacu pada konsistensi pada hasil pengukuran perilaku menggunakan skala sebagai instrumen penelitian, memiliki arti seberapa tinggi kecermatan alat ukur yang dibuat dalam penelitian. Skor akan diukur berdasarkan korelasi yang tercipta antar jawaban pada butir pernyataan atau pertanyaan skala, dengan dianalisis menggunakan aplikasih SPSS dengan *menu Cronbach Alpha* (Azwar, 2012).

a) Reabilitas Skala Perilaku *Cyberloafing*

Uji reabilitas dilakukan untuk melihat kecermatan alat ukur, uji reabilitas ini menggunakan SPSS, berikut hasil uji reabilitas skala perilaku *cyberloafing*,

Tabel 3.5 Reabilitas Skala Perilaku *Cyberloafing*

Nilai α	N Item
0.867	21

Pada hasil uji reabilitas skala perilaku *cyberloafing* menghasilkan nilai α sebesar 0,867 dari jumlah item 21, yang artinya skala perilaku *cyberloafing* dinyatakan reliabel dengan kategori sangat baik.

b) Reabilitas Skala Regukasi Emosi

Tabel 3.6 Reabilitas Skala Regulasi Emosi

Uji reabilitas pada skala bertujuan untuk melihat kecermatan alat ukur, uji reabilitas ini menggunakan SPSS, beriku hasil uji reabilitas, beriku hasil uji reabilitas skala regulasi emosi pada pra-peneitian, dan setelah disitribusikan

- Pra-Penelitian

Nilai α	N Item
0.701	23

Pada hasil uji reabilitas pra penelitian ditemukan hasil nilai α sebesar 0,701, diamana pada item uji reabilitas masuk pada kategori baik.

- Uji Reabilitas Setelah Disitribusikan

Nilai α	N Item
0.809	14

Sedangkan pada saat pelaksanaan penelitian dan pendistribusian skala regulasi emosi menunjukkan hasil nilai α sebesar 0,809, dari jumlah item 14, dapat disimpulkan jika item skala regulasi emosi dinyatakan reliabel dengan kategori sangat baik.

F. Metode Analisa Data

Pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi, yaitu dengan mengetahui hubungan antara regulasi emosi dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan administrasi kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) kota Balikpapan, sehingga analisis data pada penelitian ini menggunakan *Product Moment*, dengan menggunakan teknik korelasi dilakukan uji normalitas data dan uji korelasi parsial pada masing-masing aspek regulasi emosi dalam mengungkap aspek mana yang paling mempengaruhi perilaku *cyberloafing* pada karyawan administrasi DP3AKB kota Balikpapan. Analisis menggunakan program IBM *Statistical Product and Service Solution (SPSS) for windows*.

Hasil koefisien yang tinggi dengan korelasi positif, antara skor skala dan item, maka terdapat konsistensi yang tinggi pada item, sebaliknya koefisien dengan korelasi rendah atau mendekati nol, maka item tidak cocok dengan alat ukur skala pada penelitian (Azwar, 2012). Penelitian ini juga menggunakan metode *Shapiro-Wilk*, menurut Dahlan (dalam Safrina, 2019) metode *Shapiro-Wilk* merupakan metode yang digunakan untuk sampel penelitian yang kurang dari atau sama dengan 50 responden.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 30 Juli – 23 September 2021 dengan melibatkan karyawan administrasi dari Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan keluarga Berencana (DP3AKB) kota Balikpapan. Jumlah kuesioner yang disebar pada penelitian ini sebanyak 40 rangkap sesuai dengan jumlah karyawan administrasi DP3AKB kota Balikpapan.

Item pernyataan dan pertanyaan berjumlah 35 item, dengan 14 item regulasi emosi, dan 21 item untuk perilaku *cyberloafing*, dalam menyebarkan kuesioner dilakukan dengan cara diberikan langsung kepada responden pada jam istirahat kantor, sebelum responden mengisi kuesioner peneliti akan menanyakan kesediaan subjek, dan cara mengisi kuesioner tersebut, mulai dari identitas, hingga cara memberikan jawaban pada lembar kuesioner.

Peneliti akan menekankan jika pertanyaan dan pernyataan yang diberikan tidak mengandung unsur benar salah, sehingga peneliti menyampaikan kepada responden untuk menjawab sesuai dengan kondisi saat ini, dan dijawab dengan sejujur-jujurnya. Secara keseluruhan tidak ada kendala yang begitu berat yang dirasakan oleh peneliti hanya saja sering kali peneliti menemukan jawaban responden yang terlewat atau identitas yang tidak lengkap sehingga peneliti akan *me-follow up* kembali responden.

B. Deskripsi Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan administrasi Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Kota Balikpapan, subjek dalam penelitian ini berjumlah 40 karyawan administrasi, berikut tabel data deskripsi subjek penelitian :

Tabel 4.7 Data Deskripsi Subjek Penelitian

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase%
L	8	20,00%
P	32	80,00%
Usia	Jumlah	Presentase%
Kurang dari 20 tahun	1	2,50%
20 - 29 tahun	11	27,50%
30 - 39 tahun	12	30,00%
40 - 49 tahun	5	12,50%
> 50 tahun	11	27,50%
Lama Bekerja	Jumlah	Presebtase%
Dibawah 1 tahun	2	50,0%
1-10 tahun	18	45,00%
11-20 tahun	9	22,50%
21-30 tahun	5	12,50%
> 31 tahun	6	15,00%

Dari hasil analisis pada tabel jumlah subjek dalam penelitian ini berdasarkan kategori jenis kelamin sebesar 8 karyawan laki-laki dan 32 karyawan perempuan

jika dibandingkan dengan karyawan laki-laki jumlah karyawan perempuan lebih banyak dengan presentase 80,00% yang jika dibandingkan dengan laki-laki hanya 20,00%, untuk kategori usia subjek pada penelitian kali ini kebanyakan berusihan sekitar 30 sampai dengan 29 tahun, yakni berjumlah 12 subjek dengan presentase 30,00%, pada hasil jumlah yang sama yaitu 11 subjek berada diusia 20-29 tahun dan > 50 tahun, dengan angka presentasenya 27,50%, serta 40-49 tahun sebanyak 5 subjek atau 12,50%.

C. Hasil Penelitian

1. Kategorisasi Data Penelitian

Pada penelitian ini subjek yang digunakan oleh peneliti merupakan hasil dari pengkategorian model distribusi normal dengan mengkategorikan secara ordinal, dalam Azwar (2012) pengkategorian merupakan pengelompokan individu dengan posisi berjenjang dalam suatu kontinum yang didasari oleh atribut yang hendak diukur. Kategori data dapat dilihat berdasarkan skor yang diperoleh dari subjek dengan melihat besaran satuan standar deviasi yang ada dalam populasi penelitian (σ), luas interval pada data menjadi patokan dalam mengkategorikan seluruh data yang didapatkan secara subjektif, dan selama hasil yang berikan masih dalam batas normal (wajar).

Penelitian ini menggunakan keterangan tidak pernah, jarang, kadang-kadang, dan sering untuk mengkategorikan data dalam skala perilaku *cyberloafing*, pada skala regulasi emosi menggunakan sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, dan dan sangat setuju.

a. Skalan Regulasi Emosi

Hasil analisis data deskripsi yang dilakukan untuk melihat kemungkinan yang terjadi pada tempat penelitian dari variabel regulasi emosi dengan menggunakan rumus, sebagai berikut,

Tabel 4.8 Rumus Data Hipotetik Regulasi Emosi

Rumus Hipotetik
Range (X) : $X_{\max} - X_{\min}$
Mean (m) : $\frac{(X_{\max} + X_{\min})}{2}$
Standart Deviasi (SD) : $\frac{\text{Range}(x)}{6}$

Keterangan :

Xmin : Skor Minimal

Xmax : Skor Maksimal

Tabel 4.9 Deskripsi Data Penelitian Skalan Regulasi Emosi

Variabel	Data Hipotetik			
	Min	Max	Mean	SD
Regulasi Emosi	14	56	35	48

Berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan oleh peneliti terlihat oleh tabel, yang dilakukan secara hipotetik pada skala regulasi emosi untuk jawaban minimal adalah 14, dan untuk jawaban maksimal 56, dengan mean 35, serta strandar deviasi (SD) 48. Hasil tersebut dijadikan acuan dalam

mengkategorisasi sampel dalam penelitian, dengan dibagi tiga kategori rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi dengan rumus sebagai berikut,

Tabel 4.10 Rumus Kategorisasi Regulasi Emosi

Rendah = $X < (x - 1,0 \text{ SD})$
Sedang = $(x - 1,0 \text{ SD}) \leq X < (x + 1,0 \text{ SD})$
Tinggi = $(x + 1,0 \text{ SD}) \leq X$

Keterangan Rumus:

x = Mean empirik pada skala

SD = Standar deviasi

n = Jumlah subjek

X = Rentang butir pernyataan

Tabel 4.11 Data Kategori Hipotetik Responden Skala Regulasi

Emosi

Kategori	Regulasi Emosi		
	Interval	Frequency	Percent
Rendah	$X < 20$	17	42,5%
Sedang	$20 < X \leq 29$	10	25%
Tinggi	$X \geq 30$	13	32,5%

Berdasarkan tabel hasil analisis kategori hipotetik data pada variabel regulasi emosi karyawan administrasi Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) kota Balikpapan masuk dalam kategori rendah sebesar 42,5%, dan kategori sedang 25%, serta kategori tinggi 32,5%.

b. Skala Perilaku *Cyberloafing*

Analisis data deskripsi yang dilakukan untuk melihat kemungkinan yang terjadi pada tempat penelitian dari variabel perilaku *cyberloafing*, dengan rumus sebagai berikut,

Tabel 4.12 Rumus Data Hipotetik Perilaku *Cyberloafing*

Rumus Hipotetik
Range (X) : $X_{\max} - X_{\min}$
Mean (m) : $\frac{(X_{\max} + X_{\min})}{2}$
Standart Deviasi (SD) : $\frac{\text{Range}(x)}{6}$

Keterangan :

Xmin : Skor Minimal

Xmax : Skor Maksimal

Tabel 4.13 Deskripsi Data Penelitian Perilaku *Cyberloafing*

Variabel	Data Hipotetik			
	Min	Max	Mean	SD
<i>Perilaku Cyberloafing</i>	21	84	52,5	10,5

Hasil analisis statistik pada tabel yang dilakukan secara hipotetik, pada skala perilaku *cyberloafing* untuk jawaban minimal pada skala sebesar 21 dan jawaban makasimal 84, dengan mean 52,5 serta standar deviasi (SD) sebesar 10,5. Pada hasil analisis pada tabel akan dijadikan acuan dalam

membuat tabel kategori responden dari skala perilaku *cyberloafing* dengan rumus sebagai berikut,

Tabel 4.14 Rumus Kategorisasi Perilaku *Cyberloafing*

Rendah = $X < (x - 1,0 \text{ SD})$
Sedang = $(x - 1,0 \text{ SD}) \leq X < (x + 1,0 \text{ SD})$
Tinggi = $(x + 1,0 \text{ SD}) \leq X$

Keterangan Rumus:

x = Mean empirik pada skala

SD = Standar deviasi

n = Jumlah subjek

X = Rentang butir pernyataan

Tabel 4.15 Data Kategori Hipotetik Responden Skala Perilaku *Cyberloafing*

Kategori	Perilaku <i>Cyberloafing</i>		
	Interval	Frequency	Percent
Rendah	$X < 42$	2	5%
Sedang	$42 < X \leq 63$	14	35%
Tinggi	$X \geq 64$	24	60%

Analisis stastistik kategorisasi skala perilaku *cyberloafing* karyawan adminsitasi DP3AKB kota Balikpapan, dengan menggunakan analisis hipotetik, menghasilkan 60% pada kategori tinggi, untuk kategori sedang 35%, dan kategori rendah 5%.

2. Uji Normalitas Data Penelitian

Pada penelitian ini uji normalitas data penelitian bertujuan untuk melihat sebaran data varian normalitas yang dilakukan pada distribusi skor responden regulasi emosi dan perilaku *cyberloafing* pada karyawan administrasi DP3AKB kota Balikpapan, menggunakan metode *Shapiro-Wilk* yang menjadi dasar keputusan dalam pengambilan keputusan pada distribusi skor responden, jika nilai signifikansi $p > 0,05$ maka distribusi data responden dinyatakan normal, sebaliknya jika nilai $p < 0,05$ distribusi data responden dinyatakan tidak normal yang nantinya hasil uji normalitas menjadi acuan dalam mengkategorikan kedua variabel normal atau tidak normal.

Tabel 4.16 Uji Normalitas Data Penelitian

Variabel	<i>Shapiro-Wilk</i>	p	Kategori
Regulasi Emosi	0,961	0,178	Normal
Perilaku <i>Cyberloafing</i>	0,976	0,542	Normal

Analisis statistik diatas menunjukan angkat signifikansi untuk variabel regulasi emosi $p = 0,542$ hasil $p > 0,05$, distribusi data responden pada variabel regulasi emosi terdistribusikan dengan normal, untuk variabel perilaku *cyberloafing* angka signifikansi berjumlah $p = 0,542$ dengan hasil $p > 0,05$, sehingga pada variabel perilaku *cyberloafing* terdistribusikan secara normal.

Pada hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa variabel regulasi emosi dan variabel perilaku *cyberloafing* terdistribusi dengan normal, dengan nilai signifikansi (p) lebih dari 0,05, sehingga kedua variabel dapat dikatakan normal terdistribusikan kepada responden penelitian.

3. Uji Hasil Lineritas Data Penelitian

Ujian lineritas pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang liner terhadap variabel regulasi emosi dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan adminstrasi DP3AKB kora Balikpapan. Kedua variabel dikatakan liner ketika $p < 0,05$, dan dikatakan tidak liner ketika $p > 0,05$.

Tabel 4.17 Uji Hasil Liner Data Penelitian

Variabel	Koefisien Linieritas (F)	Signifikansi (p)	Keterangan
Regulasi Emosi terhadap Perilaku <i>cyberloafing</i>	5.608	0,034	<i>Linier</i>

Pada hasil uji lineritas data penelitian menggunakan program SPSS *for widows* 10 menunjukkan bahwa kedua variabel masuk dalam kategori liner, variabel regulasi emosi dan perilaku *cyberloafing* memiliki hasil koefisien liner (f) berjumlah 5.608 dan jumlah signifikansi (p) sebesar 0,034, diamana $p < 0,05$, maka dapat disimpulkan kedua variabel penelitian ini terbukti linier.

4. Uji Hipotesis Penelitian

Uji hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel regulasi emosi dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan administrasi DP3AKB kota Balikpapan, hipotesis ini juga diajukan sebagai bahan acuan peneliti dalam penarikan kesimpulan pada penelitian yang dilakukan, analisis data menggunakan SPSS *for windows*, dengan menggunakan metode analisis korelasi *Pearson*.

Tabel 4.18 Uji Hipotesis Penelitian dengan Korelasi *Pearson*

Variabel	Koefisien Korelasi (r)	Singnifikansi (p)	Keterangan
Regulasi Emosi dengan Perilaku <i>Cyberloafing</i>	-0,397	0,011	Negatif (Diterima)

Pada hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan adanya korelasi antara variabel regulasi emosi dengan perilaku *cyberloafing* karyawan administrasi DP3AKB kota Balikpapan memiliki koefisien korelasi (r) sebesar -0,397 dengan singnifikansi (p) 0,011 dimana $p < 0,05$, maka pada hasil uji hipotesi penelitian terdapat hubungan yang negatif antar kedua variabel, yakni regulasi emosi dengan perilaku *cyberloafing*, sehingga hipotesis pada penelitian dapat diterima.

Kesimpulan dalam uji hipotesis ini adalah adanya hubungan yang signifikan antar kedua variabel dengan nilai $p < 0,05$, sehingga hipotesis pada kedua variabel masuk dalam kategori negatif (diterima) dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar

-0,397, dengan signifikansi (p) 0,011 antara regulasi emosi dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan administrasi DP3AKB kota Balikpapan.

5. Uji Analisis Korelasi Parsial Berdasarkan Aspek Regulasi Emosi

Uji korelasi parsial pada aspek regulasi emosi dengan perilaku *cyberloafing* dianalisis menggunakan SPSS *for windows* dengan metode korelasi parsial dengan tujuan untuk mengetahui dari ketiga aspek pada regulasi emosi, aspek mana yang memiliki korelasi yang paling signifikan dalam memicu perilaku *cyberloafing* terjadi pada karyawan administrasi DP3AKB kota Balikpapan,

Tabel 4.19 Uji Korelasi Parsial Berdasarkan Aspek Regulasi Emosi

	Variabel Aspek	R	P	Keterangan
Perilaku <i>Cyberloafing</i>	<i>Emotions Monitoring</i>	1.000	0	Tidak Korelasi
	<i>Emotions Evaluating</i> (evaluasi emosi)	0,493	0,001	Korelasi
	Modifikasi Emosi	0,381	0,017	Korelasi

Hasil *output* “none-a” sebelum dimasukkannya variabel kontrol terdapat hubungan pada dua aspek yakni, *emotions evaluating* dan modifikasi emosi, dengan nilai $r = 0,519$ dengan $p = 0,001$ pada aspek *emotions evaluating*, serta pada aspek modifikasi emosi menghasilkan nilai r sebesar 0,370 dan nilai $p = 0,019$, sedangkan pada aspek *emotions monitoring* tidak terdapat korelasi, setelah dimasukkannya variabel kontrol ditemukan bahwa terdapat dua aspek yang mempengaruhi karyawan DP3AKB berperilaku *cyberloafing*, yakni pada aspek

emotions evaluating dan modifikasi emosi, dimana masing-masing aspek memiliki nilai $p = 0,001$ dan $0,017$, kedua aspek memiliki nilai $p < 0,05$, sehingga kedua aspek memiliki korelasi dengan perilaku *cyberloafing*, sedangkan pada aspek *emotions monitoring* tidak memiliki korelasi, karena nilai r dan nilai p pada aspek tidak signifikansi, dengan demikian pada aspek *emotions monitoring* tidak memiliki korelasi sebagai salah satu penyebab perilaku *cyberloafing* pada karyawan DP3AKB kota Balikpapan.

D. Pembahasan Penilitain

Analisis yang dilakukan pada penelitian memperoleh hasil korelasi antara variabel regulasi emosi dengan variabel perilaku *cyberloafing* pada karyawan DP3AKB kota Balikpapan, dengan nilai koefisien korelasi (f) berjumlah $-0,325$ dan nilai signifikansi $0,011$ dimana nilai $p < 0,05$. Kedua variabel memiliki hasil korelasi yang negatif, artinya semakin tinggi kemampuan regulasi emosi pada karyawan maka semakin rendah perilaku *cyberloafing* yang muncul, sebaliknya jika semakin rendah kemampuan regulasi emosi pada karyawan, maka perilaku *cyberloafing* akan semakin tinggi, dengan demikian hipotesis pada penelitian ini diterima.

Penelitian ini sejalan dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Nurmaidah (2020), dengan judul Hubungan Kontrol Diri Dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Karyawan CV Sampurna Aceh Singkil. Pada hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan negatif antara kedua variabel dengan nilai koefisien korelasi

sebesar -0,733 dengan $p= 0,000$, yang artinya semakin tinggi kontrol diri maka semakin rendah perilaku *cyberloafing* yang terjadi, sebaliknya semakin rendah kontrol diri maka semakin tinggi perilaku *cyberloafing* tersebut akan muncul pada karyawan.

Pada hasil uji kategorisasi perilaku *cyberloafing* pada karyawan administrasi DP3AKB kota Balikpapan memiliki tingkat perilaku *cyberloafing* yang masuk dalam kategori tinggi dengan nilai frekuensi 24 (60%), perilaku tersebut disebabkan oleh kurang mampunya karyawan administrasi DP3AKB kota Balikpapan dalam meregulasi emosi, Gross (1998) menjelaskan kemampuan regulasi emosi yang dimiliki karyawan bertujuan untuk memahami dirinya, seperti, emosi, pikiran, dan motif yang akan terjadi terhadap tindakan atau perilaku *cyberloafing*. Regulasi emosi adalah proses mengatur emosi. Proses regulasi emosi bisa berupa otomatis atau dikontrol, sadar atau tidak sadar (Gross dan Thompson, 2007).

Hasil uji korelasi parsial berdasarkan aspek regulasi emosi dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan DP3AKB kota Balikpapan, dari tiga aspek terdapat dua aspek yang memiliki korelasi dengan pemicu perilaku *cyberloafing* pada karyawan yakni aspek *emotions evaluating* dan modifikasi emosi, ini terbukti dengan hasil uji korelasi parsial pada masing-masing aspek menghasilkan nilai $p = 0,001$ dan $0,017 (< 0,05)$, dimana kedua aspek ini berkaitan dengan cara mengelolah, dan menerima emosi yang dialami, serta mengubah emosi tersebut kearah yang lebih positif ketika mengalami tekanan di tempat kerja (Gross,1998).

Karyawan yang mengalami hambatan dalam meregulasi emosi akan lebih cepat merasa bosan, dan tertekan ketika berada ditempat kerja, sehingga emosi yang tidak bisa kontrol dan dialirkan secara positif oleh karyawan akan memicu munculnya perilaku *cyberloafing*, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan dilakukan oleh Astuti (2019), berjudul Hubungan Antara *Self-Regulation* Dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Karyawan Administrasi Universitas Islam Riau, menunjukkan hubungan yang signifikan antara *Self-Regulation* dengan perilaku *cyberloafing*. Penelitian menunjukkan adanya hubungan yang negatif antara *Self-Regulation* dengan perilaku *cyberloafing*, yang artinya jika kemampuan *Self-Regulation* tinggi pada karyawan maka perilaku *cyberloafing* yang muncul akan semakin rendah, sebaliknya jika kemampuan *Self-Regulation* rendah maka perilaku *cyberloafing* yang muncul akan tinggi pada karyawan.

Regulasi emosi pada seorang karyawan lebih menekankan pada bagaimana karyawan tersebut menilai, dan mengatasi situasi yang yang dianggap sebagai tekanan di tempat kerja, berbeda dengan *Self-Regulation* atau kontrol diri yang lebih menekankan pada bagaimana memuaskan perasaan, dan pikiran untuk mencapai tujuan yang dikehendaki, jadi lebih mencari pengalihan atas satu situasi tertentu (Gross, 1998).

Hasil wawancara yang dilakukan pada salah satu karyawan administrasi DP3AKB kota Balikpapan terlihat sering kali karyawan disela-sela jam kantor memilih untuk membuka internet dan mengakses sosial media dengan tujuan untuk mengurangi rasa bosan ketika kerjaan menumpuk dikantor, akan tetapi

dampak pengalihan rasa bosan tersebut berdampak pada kinerja karyawan, yang dimana proses pengadministrasian menjadi lambat atau bahkan tertunda, dan bahkan berdampak pada penurunan produktivitas dari karyawan administrasi DP3AKB, karena Dinas juga sudah menyediakan waktu istirahat, waktu tersebutlah yang harus dimanfaatkan jika ingin mengakses internet, bukan di waktu kerja berlangsung, untuk itu regulasi emosi menjadi suatu hal yang penting untuk mengurangi perilaku *cyberloafing* pada karyawan, agar masing-masing karyawan DP3AKB bisa menahan diri untuk tidak mengakses internet dijam kerja dengan tujuan pribadi bukan untuk kepentingan kantor, sehingga kinerja dan produktivitas karyawan terus tetap baik (WWR/PC/II/04-09-21/K).

Karyawan juga perlu meningkatkan kemampuan dalam mengelola dan menerima tekanan yang terjadi pada tempat kerja, baik dari atasan maupun dari rekan kerja, serta melatih kemampuan dalam mengubah emosi negatif kearah yang positif agar karyawan mampu mengatasi tekanan, serta hambatan dalam pekerjaan, sehingga kinerja dan produktivitas menjadi lebih baik (Gross, (dalam Strongman, 2013).

Sesuai dengan yang sudah dijelaskan bahwa regulasi emosi memiliki korelasi dengan perilaku *cyberloafing* , dan beberapa faktor dari individu lainnya juga menjadi faktor pendukung antar kedua variabel, seperti pandemi *covid-19* ini juga menjadi salah satu faktor penyebab terjadinya perilaku *cyberloafing* pada karyawan, kondisi kantor yang sepi karna masa pppk atau pembatasan kegiatan oleh pemerintah membuat karyawan sebagian harus bekerja dari rumah, sehingga

karyawan yang berada di kantor juga merasa sepi dan jenuh akhirnya memanfaatkan kondisi tersebut untuk bermain internet diluar kepentingan kantor, sehingga perlu adanya kemampuan regulasi emosi dari karyawan sendiri untuk mengatasi rasa bosan ketika ditempat kerja agar terhindar dari perilaku *cyberloafing*.

Peneliti sadar dalam penelitian ini masih banyak ditemukan kekurangan dan kelemahan. Kelemahan dan kekurangan dalam penelitian ini adalah kurangnya pengawasan yang menyeluruh oleh peneliti terhadap responden, sehingga beberapa identitas responden tidak terisi secara lengkap, selain itu item yang digunakan adalah hasil dari budaya luar negeri, sehingga peneliti melakukan modifikasi pada aitem untuk menyesuaikan dengan budaya di Indonesia. Keterbatasan dalam penelitian ini juga peneliti menggunakan metode kuantitatif yang diaman seluruh interpretasi dalam bentuk angka dan kemudian peneliti mendeskripsikan berdsarkan hasil yang telah dianalisis, sehingga dinamika psikologi tidak begitu detail dalam prosesnya.

Peraturan pemerintah mengenai pembatasan kegiatan menjadi salah satu faktor penghambat dalam penelitian ini, sering kali peneliti menemukan data yang *double* sehingga peneliti harus melakukan *crosscek* ulang pada setiap responden, responden dibagi menjadi dua bekerja di kantor dan di rumah ini yang membuat peneliti memerlukan waktu banyak untuk mengumpulkan data.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan pada karyawan DP3AKB kota Balikpapan mengenai hubungan antara regulasi emosi dengan perilaku *cyberloafing* disimpulkan sebagai berikut,

1. Pada perilaku *cyberloafing* karyawan administrasi DP3AKB kota Balikpapan masuk dalam kategori tinggi dengan frekuensi 24 (60%), aktivitas ini meliputi *browsing*, *E-mailing*, dan sosial media (dunia maya interaktif), hal ini menunjukkan jika banyak karyawan administrasi DP3AKB kota Balikpapan mengakses jejaring internet dijam kerja dan tidak memiliki hubungan dengan pekerjaan mereka.
2. Kemampuan regulasi emosi yang dimiliki karyawan masuk dalam tingkatan rendah dengan nilai frekuensi 17 (42,5%), yang artinya kemampuan karyawan administrasi DP3AKB kota Balikpapan dalam mengelolah dan mengontrol emosi ketika menghadapi tekanan ditempat kerja masih kurang baik, sehingga beberapa perilaku menyimpang akan terjadi termasuk perilaku *cyberloafing*.
3. Terdapat hubungan negatif yang signifikan terhadap variabel regulasi emosi dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan administrasi Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga

Berencana (DP3AKB) kota Balikpapan (**hipotesis penelitian diterima**), dengan nilai $r = -0,325$. artinya, semakin tinggi regulasi emosi pada karyawan administrasi DP3AKB kota Balikpapan, maka semakin rendah pula perilaku *cyberloafing*, sebaliknya semakin rendah kemampuan regulasi emosi pada karyawan administrasi DP3AKB kota Balikpapan, semakin tinggi perilaku *cyberloafing* yang akan muncul.

B. Saran

Pada hasil penelitian yang dilakukan, penulis memiliki beberapa saran yang ingin diberikan terkait dengan proses penelitian yang sudah berlangsung, saran tersebut antara lain,

1. Bagi kepala DP3AKB kota Balikpapan

Penelitian ini menunjukkan adanya perilaku *cyberloafing* pada karyawan administrasi DP3AKB kota Balikpapan, sehingga kepala dinas perlu membuat kebijakan dalam menekan perilaku *cyberloafing*, agar tidak terus menjadi budaya dilingkungan kerja, hasil penelitian ini bisa dijadikan sumber data dalam membuat kebijakan untuk mengurangi perilaku *cyberloafing* pada karyawan administrasi DP3AKB kota Balikpapan.

2. Bagi karyawan administrasi DP3AKB kota Balikpapan

Penelitian menemukan jika karyawan administrasi DP3AKB kota Balikpapan memiliki kemampuan regulasi yang cukup rendah, dengan dibuktikan pada analisis aspek regulasi emosi, terlihat pada kemampuan

karyawan yang kurang baik dalam menyadari dan memahami dirinya sendiri, serta kemampuan yang rendah untuk bertahan ketika menghadapi permasalahan atau hambatan, maka karyawan administrasi DP3AKB kota Balikpapan perlu melatih kemampuan regulasi emosinya, dan bijak dalam menggunakan fasilitas kantor.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu meneliti lebih dalam terkait penelitian ini mulai dari variabel ataupun faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* pada karyawan di sebuah organisasi/perusahaan, untuk peneliti selanjutnya juga diharapkan mampu mengembangkan dan meperluas jumlah responden penelitian tidak hanya di satu daerah, sehingga dapat dijadikan acuan untuk pengembangan penelitian selanjutnya khususnya pada regulasi emosi dan perilaku *cyberloafing* pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alim Sofiyan. (2017). Skripsi. Manajemen Emosi Dalam Al- Qur'an (Kajian Surah Yusuf). Fakultas Ushuluddin, Jurusan Tafsir Hadist. UIN Raden Intan Lampung, http://repository.radenintan.ac.id/1060/1/SKRIP_Sofiyan.pdf . Diakses pada tanggal 23 maret 2021
- Amanda, R. (2018). Pengaruh regulasi diri terhadap perilaku cyberloafing pegawai dengan stres kerja sebagai variabel intervening: Studi pada bank Universitas Malikussaleh Lhokseumawe. Tesis, Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Sumatera Utara.
- Antariksa, Y. (2012). Tiga alasan penting kenapa akses internet harus ditutup selama jam kantor. <http://strategimanajemen.net>. Diakses pada tanggal 10 Februari 2021
- Astuti. (2019). Skripsi. Hubungan Antara *Self-Regulation* Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan Administrasi Universitas Islam Riau. Skripsi.
- Azwar, Siffudin. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi* (Edisi Dua). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gross, J., J. 2006. Handbook of Emotion Regulation. New York: Guilford Press.

- Gross, J.J. (1998). Antecedent and response focused regulation: *divergent consequences for experience, expression, and physiology*. *Journal of personality and social psychology*.
- Gross, J., J. dan Thompson, R. A. 2007. Emotion Regulation. Conceptual Foundation. Handbook of Emotion Regulation, edited by James J. Gross. New York: Guilford Publication
- Henle, C. A and Blanchard, A. L.(2008). The Interaction of Work Stressor and Organizational Sanctions on *Cyberloafing*. *Journal of Managerial Issues* 20,(7),383-400.
- Kidwell, C. F. (2010). The Impact Of Student Engagement On Learning : The Critical 10th EPCFor California. *J Assoc California Sch Adm.* 4, (10) 71-79.
- Lim, Vivien K.G. (2002). The IT way of Loafing on the Job: *Cyberloafing*, Neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, Vol.22, pp.675-694.
- Lim, Vivien K.G. and Thompson S.H., Teo (2005), “Prevalence, Perceived Seriousness, *Justification and Regulation of Cyberloafing in Singapore an Exploratory Study*”. *Information and Management*, Vol.42, pp.1081–1093.
- Nurmaidah. (2020). Skripsi. Hubungan Kontrol Diri Dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Karyawan Cv Sempurna Aceh Singkil. Skripsi.

- Oktapiansyah, H. (2018). “Hubungan antara Stres Kerja dengan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan Bank” Yogyakarta, Skripsi.
- Ozler, D. E. & Polat, G. (2012). *Cyberloafing phenomenon in organizations: Determinants and impacts. International Journal of eBusiness and Government Studies.*
- Putri, D. R, & Zahreni, S. (2006), Pengaruh keadilan organisasi terhadap perilaku *cyberloafing* di bank sumut kantor cabang utama. Skripsi. Fakultas psikologi, Universitas Sumatera Utara.
- Rajah, R. Lim, V. K. G. (2011). *Cyberloafing, Neutalization, and Organizational Citizenship Behavior. PACIS Proceedings. Paper 152.*
- Safrina.,E. (2019) “Hubungan Kohesivitas dengan Konformitas dalam Mengunjungi Warung Kopi Pada Komunitas Scorpio Aceh”. Banda Aceh, Skripsi.
- Ugrin, J. C., Pearson, J. M., & Odom, M. D. (2007). *Profiling cyber-slackers in the workplace: demographic, cultural and workplace factors. Journal of Internet Commerce, 6(3), 75-89. doi: 10.1300/J179v06n03_04.*
- Varol, F., & Yildirim, E. (2017). Cyberloafing in higher education: reasons and suggestions from students’ perspectives. *Journal of science and business.*

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Perizian Penelitian

Surat izin penelitian dari Fakultas



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558916, Website: fpsl.uin-malang.ac.id

No. : 802 /FPSi.1/PP.009/8/2021
Perihal : IZIN PENELITIAN SKRIPSI

31 Agustus 2021

Kepada Yth.

**Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan
Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Kota
Balikpapan**

di

Balikpapan

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM : SULHAN WAHID / 18410051
Tempat Penelitian : Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Kota Balikpapan
Judul Skripsi : HUBUNGAN ANTARA REGULASI EMOSI DENGAN PERILAKU CYBERLOAFING PADA KARYAWAN ADMINISTRASI
Dosen Pembimbing : 1. Agus Iqbal Hawabi, M.Psi.
2. Abd. Hamid Cholili, M.Psi., Psikolog

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Tembusan:
1. Dekan;
2. Para Wakil Dekan;
3. Ketua Jurusan;
4. Arsip.

Surat Perizinan dari Pihak Lokasi Penelitian



PEMERINTAH KOTA BALIKPAPAN
DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN PERLINDUNGAN ANAK DAN KELUARGA BERENCANA
(DP3AKB)
 Jl. MT. HARYONO RL26 NOMOR 186 KELURAHAN SUNGAIANANGKA, KECAMATAN BALIKPAPAN SELATAN,
 KOTA BALIKPAPAN
 Telp. dan fax: (0542) 424808 Email: dp3akb@kotabalikpapan@baliho.com / dp3akbbalikpapan18@gmail.com
 Kode Pos : 76114

Balikpapan, 7 September 2021

Nomor : 443.6/15051/DP3AKB-SKT
 Lampiran : -
 Perihal : Izin Penelitian Skripsi

Kepada Yth :
 Dekan Fakultas Psikologi
 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
 di -
 Malang

1. **Dasar :**
 - a. Surat dari Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang nomor 802/FPsi.1/PP.009/8/2021 tanggal 31 Agustus 2021 perihal Izin penelitian Skripsi.
2. Berdasarkan hal tersebut diatas , bersama ini disampaikan bahwa kami dapat memfasilitasi dengan memberikan izin penelitian kepada :

Nama : Sulhan Wahid
 NIM : 18410051
 Judul Skripsi : HUBUNGAN ANTARA REGULASI EMOSI DENGAN PERILAKU CYBERLOAFING PADA KARYAWAN ADMINISTRASI.
3. Selanjutnya saudara disampaikan kepada saudara hal-hal sebagai berikut :
 - a. Sebelum melakukan penelitian berkoordinasi dengan Kasubag Umum DP3AKB;
 - b. Penelitian hanya sebatas menyebarkan angket atau kuesioner kepada Pegawai di lingkungan DP3AKB, bila akan melakukan wawancara harus segera melapor kepada Kasubag Umum DP3AKB ;
 - c. Dalam rangka pencegahan penyebaran covid, maka diminta selama penelitian tetap menerapkan keprotokolan Covid-19 antara lain wajib menggunakan masker, mencuci tangan, menggunakan Handsanitizer dan tidak melakukan kontak langsung seperti berjabat tangan.

Demikian disampaikan , atas perhatian dan kerja samanya diucapkan terima kasih.



Lampiran 2. Kuesioner Penelitian**KUESIONER PENELITIAN****FAKULTAS PSIKOLOGI****UNIVERSITAS ISLAM NEGERI****MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG****2021**

IDENTITAS DIRI

Nama (Boleh Inisial) :

Jenis Kelamin : () Laki- laki () Perempuan

Usia :

Agama :

Status : () Menikah () Belum Menikah

Dengan ini saya bersedia menjadi responden penelitian, serta menjawab seluruh pertanyaan penelitian sesuai dengan keadaan saya, apa adanya, dan yang sebenarnya terjadi.

Balikpapan, 2021

Petunjuk Pengisian : Skala Perilaku *Cyberloafing*

Kuesioner ini menanyakan tentang kondisi anda dalam berbagai situasi di kehidupan sehari-hari

Terdapat empat (4) pilihan jawaban yang disediakan didalam setiap pertanyaan, dengan memberikan tanda \surd pada pilihan jawaban, yaitu :

1 : Tidak Pernah

2 : Jarang

3 : Kadang- Kadang

4 : Sering

Selanjutnya, anda diharapkan untuk menjawab sesuai dengan intensitas terjadinya situasi yang digambarkan pada pertanyaan-pertanyaan berikut dengan kondisi anda yang sebenarnya.

No	Pertanyaan/ Pernyataan	Jawaban			
		1	2	3	4
		Tidak Pernah	Jarang	Kadang-Kadang	Sering
1.	Apakah anda sering menjelajahi situs web hiburan (youtube, dan streaming film) pada jam kerja anda?				

2.	Apakah anda sering membuka aplikasih online shoping untuk keperluan barang pribadi saat bekerja?				
3.	Apakah anda sering bermain game online pada saat jam kerja?				
4.	Apakah anda sering mengobrol pada ruang chatting (<i>whatshap</i> , dan <i>line</i>) pada saat jam kerja?				
5.	Apakah anda sering memeriksa email yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pada jam				
6.	Apakah anda sering menelusuri situs web yang berkaitan dengan olahraga pada jam kerja berlangsung ?				
7.	Apakah anda sering mencari informasi				

	melalui koran berita online (detik.com, okezone, dan sebagainya) yang tidak berkaitan dengan pekerjaan anda pada saat jam kerja ?				
8.	Apakah anda sering memeriksa pesan instan (SMS) orang lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan anda pada saat jam kerja?				
9.	Apakah anda sering membuka situs web yang berkaitan dengan pekerjaan anda pada saat jam kerja?				
10.	ketika bekerja, apakah anda sering mengakses dunia maya sampai lupa waktu?				
11.	Apakah anda sering				

	mendengarkan musik melalui aplikasih musik (<i>joox</i>) pada saat jam kerja?				
12.	Apakah anda sering menggunakan email untuk mengecek pesan yang berkaitan dengan pekerjaan anda di jam kerja?				
13.	Apakah setiap saat anda membalas pesan whatshap yang berkaitan dengan pekerjaan anda pada saat jam kerja?				
14.	Apakah anda sering mengecek email yang berkaitan dengan pekerjaan di jam kerja ?				
15.	Apakah anda sering menggunakan internet untuk mendapatkan penghasilan				

	tambahan seperti online shoop?				
16.	Apakah email anda sering digunakan untuk bekerja di jam kerja anda?				
17.	Apakah anda sering membalas <i>Direct Message</i> (DM) intagram pribadi dijam kerja?				
18.	Apakah anda sering meBaca cerita pendek di sosial media (<i>twitter</i> dan <i>facebook</i>), serta komik <i>online</i> dijam kerja?				
19.	Apakah anda sering menggunakan instagram sebagai tempat untuk mempulikasikan atau mempromosikan pekerjaan anda di jam kerja?				

20.	Apakah anda sering megakses website perusahaan tempat anda bekerja?				
21.	Apakan anda sering melakukan instastori atau mengupdeta status sosial media anda di jam kerja?				

Petunjuk Pengisian : Skala Regulasi Emosi

Kuesioner ini menanyakan tentang kondisi anda dalam berbagai situasi di kehidupan sehari-hari

Terdapat empat (4) pilihan jawaban yang disediakan didalam setiap pertanyaan, dengan memberikan tanda \surd pada pilihan jawaban, yaitu:

1. Sangat Tidak setuju (STS)
2. Tidak Setuju (ST)
3. Setuju (S)
4. Sangat Setuju (SS)

Selanjutnya, anda diharapkan untuk menjawab sesuai dengan intensitas terjadinya situasi yang digambarkan pada pertanyaan-pertanyaan berikut dengan kondisi anda yang sebenarnya.

No	Pertanyaan/ Pernyataan	Jawaban			
		Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)
1.	Saya sering menggunakan bahasa sopan di tempat kerja				
2.	Saya memilih menahan diri ketika saya marah ditempat kerja				
3.	Saya sering merasa sedih				

	tanpa alasan yang jelas				
4.	Saya sangat takut dengan kosekuensi jika melanggar peraturan perusahaan				
5.	Ketika saya sedih, saya memilih untuk merenung				
6.	Saat saya merasa senang, saya memikirkan hal yang berbeda				
7.	Saat saya gelisah, saya berusaha melakukan sesuatu yang membuat saya tenang				
8.	Ketika saya sedih saya akan menunjukan kepada orang lain				
9.	Saya suka menceritakan kepada orang lain ketika mendapatkan sesuatu yang menyenangkan				
10.	Saya akan marah ketika orang lain tidak bersependapat dengan saya				
11.	Ketika saya menerima cacian dan hinaan, saya akan makin terpacu untuk meraih kesuksesan				

12.	Saya merasa tidak tahu apa yang harus saya lakukan saat saya sedang sedih				
13.	Ketika saya merasa sedih, tidak ada yang dapat saya lakukan untuk membuat saya merasa lebih baik				
14.	Saya sulit meminta maaf meskipun saya merasa bersalah dengan orang lain				

Lampiran 3. Uji Validitas dan Reabilitas Skala Penelitian

Uji Validitas Pra-penelitian Skala Regulasi emosi

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
RE_1	122.1250	164.574	.527	.689
RE_2	122.3750	165.522	.410	.691
RE_3	122.4000	164.759	.301	.692
RE_4	122.4250	163.840	.438	.688
RE_5	122.5000	165.077	.339	.691
RE_6	123.0750	165.969	.241	.694
RE_7	123.4250	159.481	.506	.681
RE_8	123.4250	159.481	.506	.681
RE_9	123.4250	159.481	.506	.681
RE_10	123.6500	159.310	.487	.681
RE_11	123.2000	166.215	.240	.695
RE_12	123.5250	168.410	.093	.701
RE_13	123.2000	165.087	.331	.691
RE_14	122.3500	165.515	.344	.692

RE_15	123.4500	166.151	.208	.695
RE_16	122.5250	164.820	.452	.690
RE_17	123.0750	165.969	.241	.694
RE_18	122.4250	169.430	.115	.700
RE_19	123.5750	166.969	.156	.698
RE_20	123.5250	168.410	.093	.701
RE_21	122.5000	164.872	.401	.690
RE_22	122.4750	164.717	.521	.689
RE_23	122.4750	166.153	.337	.693
Total	62.8250	42.917	1.000	.717

Pelaksanaan penelitian Skala Regulasi Emosi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
RE_1	86.1957	78.916	.741	.715
RE_2	86.4783	81.055	.463	.725
RE_3	86.4565	79.987	.433	.723
RE_4	86.4783	78.344	.614	.715
RE_5	86.6304	79.660	.405	.723
RE_6	86.6957	81.328	.384	.727
RE_7	86.5652	80.918	.326	.728
RE_8	86.5000	79.411	.719	.717
RE_9	86.5000	79.944	.548	.720
RE_10	86.4348	80.607	.492	.723
RE_11	86.2609	79.219	.471	.720
RE_12	86.5435	81.276	.528	.725
RE_13	87.3478	80.943	.380	.726
RE_14	86.3913	79.088	.553	.718

Total	44.8696	21.449	1.000	.809
-------	---------	--------	-------	------

Uji Pra-penelitian Reabilitas Regulasi Emosi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.701	24

Uji Reliabel Setelah Pelaksanaan Penelitian

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.809	14

Uji Validitas Skala Perilaku *Cyberloafing*

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PC_1	93.7500	517.679	.328	.734
PC_2	94.0500	504.203	.637	.726
PC_3	94.5000	512.103	.486	.730
PC_4	93.0500	519.177	.386	.735
PC_5	94.2500	506.449	.624	.727
PC_6	94.5500	510.408	.581	.729
PC_7	94.1750	513.943	.444	.732
PC_8	94.4250	515.481	.408	.733
PC_9	93.0250	516.640	.353	.734
PC_10	94.4500	511.997	.521	.730
PC_11	93.7500	513.115	.363	.732
PC_12	92.5750	526.097	.319	.738
PC_13	92.7000	514.779	.448	.732
PC_14	93.1000	515.785	.312	.734

PC_15	94.2750	499.589	.644	.723
PC_16	92.9250	516.225	.363	.733
PC_17	93.6750	493.866	.753	.720
PC_18	93.9500	497.228	.665	.722
PC_19	93.5250	504.410	.506	.727
PC_20	93.4750	496.512	.678	.722
PC_21	93.8250	500.610	.625	.724
TOTAL	48.0000	133.538	1.000	.867

Uji Reabilitas Skala Perilaku *Cyberloafing*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.867	21

Lampiran 4. Uji Kategorisasi Penelitain

Kategori Rgulasi Emosi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	17	42.5	42.5	42.5
	Sedang	10	25.0	25.0	57.5
	Tinggi	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Kategori Perilaku <i>Cyberloafing</i>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	2	5.0	5.0	5.0
	Sedang	14	35.0	35.0	40.0
	Tinggi	24	60.0	60.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Lampiran 5. Uji Normalitas Penelitian

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
<i>CYBERLOAFING</i>	.103	40	.200*	.976	40	.542
REGULASI_EM OSI	.119	40	.159	.961	40	.178

*. This is a lower bound of the true significance.
a. Lilliefors Significance Correction

Lampiran 6. Uji Linieritas Penelitian

Uji Linieritas							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
REGULA SI_EMOS	Between Groups	(Combined)	840.608	26	32.331	.866	.637
I * <i>CYBERL OAFING</i>		Linearity	209.281	1	209.281	5.608	.034
		Deviation from Linearity	631.327	25	25.253	.677	.806
	Within Groups		485.167	13	37.321		
	Total		1325.775	39			

Lampiran 7. Uji Hipotesis Penelitian

	Case Processing Summary					
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
<i>CYBERLOAFING</i>	40	100.0%	0	0.0%	40	100.0%
REGULASI_EM OSI	40	100.0%	0	0.0%	40	100.0%

Lampiran 8. Uji Analisis Korelasi Parsial Berdasarkan Aspek Regulasi Emosi

Correlations						
Control Variables			emostional monitoring	emotional evaluasing	modifikasi emosi	cyberl oafing
-none- ^a	emostional monitoring	Correlation	1.000	.519	.370	-.409
		Significance (2-tailed)	.	.001	.019	.009
		Df	0	38	38	38
	emotional evaluasing	Correlation	.519	1.000	.285	-.192
		Significance (2-tailed)	.001	.	.075	.236
		Df	38	0	38	38
	modifikasi emosi	Correlation	.370	.285	1.000	-.055
		Significance (2-tailed)	.019	.075	.	.736
		Df	38	38	0	38
	cyberloafing	Correlation	-.409	-.192	-.055	1.000
		Significance (2-tailed)	.009	.236	.736	.
		Df	38	38	38	0
cyberl oafing	emostional monitoring	Correlation	1.000	.493	.381	
		Significance (2-tailed)	.	.001	.017	
		Df	0	37	37	
	emotional evaluasing	Correlation	.493	1.000	.280	
		Significance (2-tailed)	.001	.	.084	
		Df	37	0	37	
	modifikasi emosi	Correlation	.381	.280	1.000	
		Significance (2-tailed)	.017	.084	.	
		Df	37	37	0	

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

Lampiran 9. Varbatim Penelitian

VERBATIM				
ITER	ITEE	CODING	INTERPRETASI	OBSERVASI
Seberapa sering anda mengakses internet di kantor?	“... Kalo pandemi kaya gini sih kan sepi yah mas, jadi semisal saya turun lebih cepat dari teman-teman yang lain, satu siff dengan saya yah saya main handpone dulu, buka <i>whatsapp</i> sih paling sering, atau <i>instagram</i> , gak jarang juga buka <i>shoope</i> gitu..”	WWR/PC/02-09-21/NR	Adanya perilaku mengakses internet dijam kerja.	Subjek terlihat santai, dan sauna kantor begitu sibuk dengan kegiatan administrasi.
Kalo disela-sela jam kerja gitu sering nggak?	“.... Karena emang pekerjaannya melibatkan perangkat komputer dan internet yah gak jarang juga disela- sela waktu saya buka <i>instagram</i> , atau <i>whatsapp</i> buat	WWR/PC/02-09-21/D	Adanya perilaku mengakses internet dijam kerja, serta kurangnya kemampuan menahan diri untuk tidak mengakses internet.	Subjek terlihat santai, dan sauna kantor begitu sibuk dengan kegiatan administrasi.

	<p>ngecek pesan masuk dari klien atau orang rumah gitu, terus kan sering juga tuh gabut jadi bukannya <i>youtube</i>, yang gitu- gitu aja sih mas...”</p>			
<p>Apa ada aturan mengenai larangan penggunaan internet dijam kerja ?</p>	<p>“... Yah gada aturan pasti sih mas terkait pembatasan waktu make internet karan emang semuanya perlu perangkat internet, poko semua prosesnya emang pake internet, bebas pokonya, makanya kalo saya bosan dan suntuk gitu yah saya kadang buka <i>youtube</i>, dengerin lagu, liat-liat foto di <i>instagram</i>, biar ngurangin rasa bosan aja kalo lagi gada kerjaan mas....”</p>	<p>WWR/PC/02-09-21/R</p>	<p>Adanya perilaku mengakses internet dijam kerja, serta kurangnya kemampuan menahan diri untuk tidak mengakses internet.</p>	<p>Subjek terlihat santai, dan sauna kantor begitu sibuk dengan kegiatan administrasi.</p>

<p>Dari masuk kantor apa ada sudah pekerjaan atau administrasi yang sudah diselesaikan?</p>	<p>“..Gada sih mas, tapi emang kami itu setiap harinya pasi ada pembuatan surat, da nada juga kaya <i>deadline</i> yang kami harus selesaikan dan kumpulkan gitu...”</p>	<p>WWR/PC/I/04-09-21/K)</p>	<p>Kegiatan kantor yang stiap hari membuat surat, dan laporan, serta penyelesaian <i>deadline</i> dari kantor</p>	<p>Subjek terlihat santai, dan sauna kantor begitu sibuk dengan kegiatan administrasi.</p>
<p>Kalo telintas gitu buat akses internet di jam kerja ada nggak?</p>	<p>“...sering kali disela-sela jam kantor banyak karyawan yang memilih untuk membuka internet dan mengakses sosial media dengan tujuan untuk mengurangi rasa bosan ketika kerjaan menumpuk dikantor...”</p>	<p>WWR/PC/II/04-09-21/K)</p>	<p>Adanya perilaku mengakses internet dijam kerja, serta kurangnya kemampuan menahan diri untuk tidak mengakses internet.</p>	<p>Subjek terlihat santai, dan sauna kantor begitu sibuk dengan kegiatan administrasi.</p>
<p>Apakah setiap hari kantor seperti ini ?</p>	<p>“..iya mas setiap hari dari senin sampai jum’at kita emang sibuk dengan administrasi kantor dinas ini, kaya buat surat,</p>	<p>WWR/PC/III/04-09-21/K)</p>	<p>Kesibukan kantor dinas yang pada mulai drai senin sampai jum’at.</p>	<p>Subjek terlihat santai, dan sauna kantor begitu sibuk dengan kegiatan administrasi.</p>

	laporan, macam-macam...”			
--	--------------------------	--	--	--

V	4	3	4	3	3	3	3	4	1	2	1	2	2	2	37
Dey	4	4	3	2	3	1	1	1	1	1	1	2	2	3	29
Diah	3	4	3	3	4	3	3	3	1	1	1	2	2	2	35
TW	1	1	2	2	2	1	1	2	3	2	1	1	1	1	21
AR	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	34
HN	1	1	1	3	1	1	3	3	2	2	2	1	1	1	23
JK	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	2	23
S	4	4	3	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	25
Putri Y	2	2	3	2	2	3	1	1	1	1	1	2	1	2	24
Titi	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	39
SYT	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	1	1	2	29
DL	4	3	3	2	2	3	4	1	1	1	2	1	1	1	29
LP	1	1	1	1	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	34
Kurnia R	3	2	1	4	4	2	3	1	2	1	2	3	3	3	34
W	4	1	1	3	1	3	2	2	1	1	1	1	2	2	25
B	1	1	1	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	1	25
IH	4	4	4	3	4	2	3	1	2	2	2	2	2	2	37

Ragna	4	4	4	4	3	4	2	2	1	3	4	1	1	1	38
S	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	22
Rish	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	35
Neneng	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	37
MP	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	33
Okta	4	2	2	1	1	3	3	1	2	2	2	2	1	2	28
Dita	3	3	3	3	3	1	1	1	2	2	1	2	2	3	30
SL	3	2	4	4	2	2	1	2	2	2	3	1	2	3	33
RSI	3	3	3	3	3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	29

Lampiran 11. Data Skala Perilaku *Cyberloafing* Karyawan DP3AKB kota Balikpapan

Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	Tota 1	
Erkawa ti	2	1	1	4	1	1	2	1	3	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	58
Ludia	4	4	2	4	3	1	2	1	4	3	4	4	4	4	1	1	2	2	1	4	2	2	57
ATS	2	2	2	3	2	2	2	3	3	1	2	4	4	4	1	4	3	1	2	3	2	2	53
HWN	2	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	4	4	4	1	4	2	1	1	2	3	3	44
NN	2	2	1	3	2	2	2	1	4	2	3	4	3	4	1	4	1	2	1	2	1	1	47
NA	1	2	4	2	3	3	2	4	2	1	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	56
AS	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	60
Dika	2	3	1	4	1	1	3	1	4	3	1	3	4	4	3	4	3	2	1	2	1	1	51
Zulhajji	3	1	1	3	1	1	1	1	3	1	3	3	4	3	1	3	3	3	1	1	1	1	41
AD	4	3	1	4	3	1	3	1	4	3	2	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	62
HS	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	4	2	1	2	1	1	1	1	1	1	62
AD	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	4	3	1	3	1	2	1	2	1	1	53
SR	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	4	3	1	4	1	2	1	2	1	1	37
SH	1	1	1	2	1	1	1	2	4	1	1	4	4	4	1	4	1	1	1	4	1	1	40
V	2	1	1	4	1	1	2	1	3	1	4	2	4	3	1	2	2	1	4	1	2	2	40

Dey	3	2	2	4	1	1	1	2	3	2	4	3	4	3	1	2	4	2	3	2	2	48
Diah	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	4	3	3	3	1	3	1	1	3	1	1	32
TW	4	2	1	3	2	1	2	1	4	1	1	4	4	4	1	4	2	1	2	4	1	49
AR	2	1	1	2	1	1	2	2	3	1	2	3	3	3	1	1	2	1	1	1	1	35
HN	2	2	1	2	1	1	1	1	3	1	1	4	3	4	1	2	1	1	1	1	2	59
JK	2	2	2	3	1	1	3	1	4	1	3	3	4	4	1	3	1	2	3	1	2	46
S	4	3	1	4	2	2	2	2	4	3	3	4	4	4	1	4	2	1	3	4	2	59
Putri Y	2	1	1	3	2	1	1	2	3	2	1	3	3	3	1	3	1	1	1	2	2	37
Titi	2	1	1	3	1	1	1	1	2	1	3	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	31
SYT	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	3	2	3	1	3	1	1	3	2	1	29
DL	2	3	1	4	1	1	2	1	4	1	4	4	4	4	2	4	1	2	4	2	1	48
LP	3	2	1	4	2	1	1	1	1	1	1	4	2	4	1	3	2	2	3	1	3	44
Kurnia R	2	3	1	4	2	1	1	1	2	1	3	4	4	4	1	4	1	2	4	2	2	57
W	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	3	4	3	3	1	3	1	1	1	1	1	64
B	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	4	2	4	1	1	1	1	1	1	1	28
IH	3	1	1	4	3	1	1	1	4	1	4	4	2	4	1	4	1	1	1	1	1	37
Ragna	1	1	1	4	1	2	1	2	4	1	1	4	1	4	1	4	1	1	4	4	1	36

S	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	3	4	3	1	3	1	1	2	3	1	68
Rish	3	3	1	1	2	1	4	2	4	1	2	3	2	4	1	1	2	1	3	2	1	42
Neneng	3	2	1	3	1	1	4	1	4	1	1	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	54
MP	2	2	1	2	1	1	2	1	4	1	2	4	3	3	1	4	2	1	1	1	1	37
Okta	4	3	1	4	3	1	2	1	4	2	4	4	4	4	1	3	3	1	2	3	2	56
Dita	2	2	2	3	2	2	2	2	4	1	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	2	48
SL	1	2	3	4	1	1	1	1	4	1	3	4	3	1	1	3	1	1	1	2	3	40
RSI	2	2	2	3	2	2	2	2	4	1	2	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	77

Lampiran 12. Naskah Publikasi

Hubungan Antara Regulasi Emosi Dengan Perilaku *cyberloafing* Pada Karyawan Administrasi Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Kota Balikpapan

Sulhan Wahid

Agus Iqbal Hawabi, M. Psi., Psikolog

Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Sulhanwahid77@gmail.com - 0895622224683

Abstract : Technological developments continue to develop, especially on the use of internet networks, many positive impacts that we can feel such as being able to increase the effectiveness and efficiency of work setting, but internet technology also has a negative impact on a company or organization, one of which is *cyberloafing* behavior, there are several factors that cause such behavior, one of which is emotion regulation, low emotion regulation becomes one of the The causative factors of *cyberloafing* behavior appear in employees. This research aims to determine the relationship between emotion regulation and *cyberloafing* behavior in employees of the administration of the Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak, dana Keluarga Berencana (DP3AKB) Balikpapan city, which the higher the ability to regulate emotions in employees, the lower the *cyberloafing* behavior that will appear, the lower the ability to regulate emotions, the higher the *cyberloafing* behavior. Appeared to an employee. The study respondents numbered 40 administrative employees of DP3AKB in Balikpapan city, using the *cyberloafing* behavior scale and emotion regulation sakala, which is based on aspects of Lim (Blau, Yang, & Ward-Cook, 2006) for *cyberloafing* behavior, and Gross (1998) for aspects of emotion regulation scale. Data analysis techniques use *pearson* correlation tests and *shapiro-wilk methods*. Data analysis using SPSS for windows 10. The results showed a negative relationship between emotion regulation and *cyberloafing* behavior ($r = - 0.397$, $p = 0.011$).

Keywords: Emotion Regulation, Cyberloafing Behavior, Employee Administration

Abstrak : Perkembangan teknologi terus berkembang, terutama pada penggunaan jejaring internet, banyak dampak positif yang bisa kita rasakan seperti dapat meningkatkan efektivitas dan keefisienan seting pekerjaan, akan tetapi teknologi internet juga memiliki dampak negatif pada sebuah perusahaan atau organisasi, salah satunya perilaku *cyberloafing*, ada beberapa faktor yang menyebabkan perilaku tersebut salah satunya adalah regulasi emosi, diaman regulasi emosi yang rendah menjadi salah satu faktor penyebab perilaku *cyberloafing* tersebut muncul pada karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara regulasi emosi dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan administrasi Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana (DP3AKB) Kota Balikpapan, yang dimana semakin tinggi kemampuan meregulasi emosi pada karyawan, maka semakin rendah perilaku *cyberloafing* yang akan muncul, sebaliknya semakin rendah kemampuan regulasi emosi, akan semakin tinggi perilaku *cyberloafing* muncul pada seorang karyawan. Responden penelitian berjumlah 40 karyawan administrasi DP3AKB kota Balikpapan, menggunakan skala perilaku *cyberloafing* dan sakala regulasi emosi, yang berdasarkan aspek Lim (Blau, Yang, & Ward-Cook, 2006) untuk perilaku *cyberloafing*, dan Gross (1998) untuk aspek skala regulasi emosi. Teknik analisis data menggunakan uji korelasi *pearson* dan metode *Shapiro-wilk*. Analisis data menggunakan SPSS for windows 10. Hasil pada penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang negatif antara regulasi emosi dengan perilaku *cyberloafing* ($r = - 0,397, p = 0,011$).

Kata Kunci : Regulasi Emosi, Perilaku *Cyberloafing*, Karyawan Administrasi

PANDAHULUAN

Perkembangan zaman semakin membuat teknologi melampaui apa yang ada di pikiran banyak orang, terutama pada teknologi komunikasi jejaring internet. Jejaring internet banyak merubah individu atau organisasi dalam hal aksesibilitas dan penyaluran informasi. Internet dapat meningkatkan efektivitas dan keefisienan perusahaan dalam penyebaran informasi, serta dalam penerimaan informasi yang *up to date* atau berita terbaru di lingkungan pekerjaan dan industrial. Layanan internet dapat dapat menurunkan pengeluaran perusahaan atau beban karyawan, seperti biaya pembuatan produk promosi, pelayanan servis, dan pengaduan layanan secara *online* tanpa harus datang ke perusahaan. Pelayanan tersebut dapat dilakukan kepada konsumen melalui jaringan internet (Sharma

& Gupta, 2004). Pada hasil penelitian yang dilakukan Oviliani Yenty Yuliana (2000), menemukan keuntungan perusahaan jika berbisnis melalui jejaring internet, penelitian ini dilakukan pada 100 perusahaan yang menggunakan jaringan internet tertinggi di Indonesia, terlihat dari hasil penelitian tersebut banyak perusahaan yang mendapatkan keuntungan lebih dengan menghemat 35% pengeluaran, hasil survey *American Airlines* menghemat biaya konsumen *support*, setelah pembuatan situs *Web* dibandingkan biaya telepon, dengan data penghematan 13% untuk *marketing*, 18% *Revenue Generation*, 32% *Customer Service*, 35% *Cost Saving*, dan 2% kebutuhan yang lain.

Akan tetapi tidak semua teknologi jaringan internet memiliki dampak yang positif bagi setiap perusahaan, internet juga memiliki dampak negatif, dimana karyawan dapat menggunakan internet secara bebas, sehingga dapat menjadikan karyawan tersebut lalai ataupun tidak bekerja dengan amanah dalam melaksanakan tugasnya sebagai karyawan di perusahaan, seperti mencuri-curi waktu agar dapat mengakses jejaring internet di jam kerja, yang tidak sama sekali berhubungan dengan pekerjaan, istilah kecurangan karyawan ini sering disebut dengan *cyberloafing*. *Cyberloafing* dapat diartikan sebagai penyimpangan atau tidak kecurangan pada karyawan melalui penggunaan internet di jam kerja (Lim, 2002).

Cyberloafing adalah tindakan kecurangan atau menyimpang seorang karyawan dalam menggunakan jaringan internet di tempat kerja, seperti mengakses internet, *browsing*, dan *email* disaat jam kerja berlangsung yang tujuannya tidak sama sekali berhubungan dengan pekerjaan (Lim, 2002). Hal ini dapat merugikan perusahaan, seperti penurunan produktivitas seorang karyawan sebanyak 30% sampai dengan 40%, sehingga dapat merugikan perusahaan secara material (Conlin, 2000). *Cyberloafing* memiliki dua aspek yaitu, aspek *emailing* dan *browsing*. Dampak yang terlihat di setiap tahunnya ada di Amerika, *cyberloafing* merugikan perusahaan di setiap tahun sebesar \$54 juta per tahun. Hasil survey yang dilakukan Amerika, sebanyak 40% mengakses jejaring internet setiap harinya, tertinggi di 88% banyak karyawan mengakses jejaring internet bukan karena kepentingan perusahaan melainkan kepentingan pribadi, dan sebanyak 60% karyawan

menggunakan internet selama sepuluh menit sampai dengan satu jam per harinya (Surh Watch dalam Lim, 2002).

Di Indonesia penggunaan sosial media terus meningkat, seperti halnya penggunaan aplikasi facebook membuat para karyawan memiliki kecenderungan untuk bermain sosial media dibandingkan mengutamakan pekerjaan mereka. Pada beberapa studi yang dilakukan kepada karyawan juga menyatakan durasi waktu yang banyak digunakan mengakses jejaring internet dimana, kegiatan ini tidak berkaitan dengan pekerjaan. Kegiatan tersebut berupa *facebook*, *browsing*, dan Kaskus. Ini menunjukkan dalam sebulan satu orang karyawan mampu mengkorupsi waktu kerjanya sebanyak 20 jam bahkan lebih atau setara dengan dua setengah hari waktu kerja penuh (Antariksa, 2012).

Pada hasil observasi dan wawancara tanggal 28 Agustus 2021 ditemukan banyak kegiatan yang melibatkan perangkat komputer, *handphone*, dan jaringan internet dalam proses pengadministrasian terkait keluhan masyarakat mengenai perlindungan anak, perebutan hak asuh, dan lain sebagainya, sehingga karyawan DP3AKB tidak dapat dipisahkan dengan kemudahan jejaring internet, banyak karyawan yang mengaku jika jaringan internet dan perangkat lainnya memudahkan mereka untuk memproses segala bentuk administrasi yang dibutuhkan oleh kepala dinas dan masyarakat. Peneliti melakukan wawancara ditanggal 02 September 2021, kepada salah satu karyawan administrasi, bahwa karyawan sangat bebas dalam mengakses jaringan internet dijam kerja, mereka juga mengaku ditengah pandemi setelah ditetapkannya *work from home* (WFH) 50%, banyak yang merasa sepi dengan jumlah karyawan yang sedikit ketika berada di kantor, sehingga banyak karyawan yang melakukan pengalihan rasa bosan dan sepi tersebut dengan cara membukan *youtube*, *instagram*, *whatsapp*, dan dunia maya interaktif lainnya.

Dari hasil observasi dan wawancara terlihat bahwa karyawan DP3AKB termasuk sering mengalihkan rasa bosan dengan cara membukan dan mengakses jejaring internet dengan tujuan pemuasan kepentingan pribadi karyawan di jam kerja berlangsung, yang dimana aktivitas tersebut tidak memiliki kaitan dengan pekerjaan mereka, serta kemampuan regulasi emosi yang rendah juga menjadi faktor terjadinya perilaku tersebut.

Ozler (2012) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi seorang karyawan dalam memicu perilaku *cyberloafing*, yaitu faktor individu, faktor *personal trait*, dan faktor persepsi. Kemudian, faktor lain yang dapat mempengaruhi seorang karyawan yaitu regulasi emosi, regulasi emosi yang tidak baik menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* muncul pada seorang karyawan. Urgan, Pearson, dan Odom (2017) menjelaskan seorang karyawan yang memiliki perilaku *cyberloafing* mempunyai kontrol diri atau regulasi emosi yang rendah. Pada wawancara yang dilakukan dengan seorang karyawan swasta daerah Kalimantan, banyak karyawan yang menggunakan fasilitas perusahaan seperti internet, yang digunakan untuk mengaktifkan atau membuka sosial media mereka (contohnya: *chatting room (Whatsapp, Line, Dan sebagainya), facebook*), dan tidak jarang karyawan ada yang ditemukan bermain *game online*. Kegiatan tersebut sering dilakukan ketika jam bekerja, dan dilakukan di balik meja kerja, yang dimana meminimalisir kecurigaan dari atasan, karena terlihat sibuk bekerja dibalik meja kerjanya padahal kegiatan yang dilakukan tidak berkaitan dengan pekerjaan di perusahaan tersebut. Penelitian *cyberloafing* berfokus pada dampak dari penerapan sebuah kebijakan perusahaan dalam penggunaan jejaring internet di tempat kerja (Sekaran, 2013).

Regulasi emosi memiliki kaitan dengan perilaku *cyberloafing* karena dapat menimbulkan emosi negatif, pada penelitian yang dilakukan oleh Elovainio (dalam Pytri dan Zahreni, 2016), menjelaskan orang karyawan yang mengalami gangguan pada emosinya, seperti rendah diri cenderung akan berperilaku menyimpang di tempat kerja, dengan mengalihkan emosi negatifnya kearah penyimpangan seperti bolos kerja, menyendiri, dan bermain telepon genggam, sehingga ini akan menurunkan produktivitas seorang karyawan dalam bekerja, serta dapat memicu timbulkan perilaku *cyberloafing*.

Regulasi emosi merupakan kemampuan seseorang yang berkaitan dengan pengelolaan, cara mengatasi, dan cara mengungkapkan emosi, yang dimana tujuannya untuk mencapai keseimbangan dalam emosional. Kemampuan dalam meregulasi emosi dapat mempengaruhi seseorang dalam mengatasi hambatan, dan tekanan dalam

kehidupannya (Gross, 1998). Respon yang tidak tepat dalam sebuah situasi emosi bisa merugikan diri sendiri, bukan orang lain.

Dalam Gross dan Thompson (2007) menjelaskan tentang regulasi emosi merupakan proses dalam pengelolaan emosi, proses ini dapat terjadi secara otomatis dan juga dapat dikontrol secara sadar. Emosi merupakan komponen mental yang meliputi banyak aspek dalam dinamikanya, sehingga emosi dapat bereaksi sesuai dengan situasi yang terjadi pada diri seseorang, sehingga regulasi emosi sangat diperlukan terutama jika individu tersebut mengalami tekanan pada tempat sosialnya, dengan regulasi emosi individu dapat mengatasi tekanan, dan juga mampu mengelolanya, agar tidak menimbulkan efek yang negatif bagi dirinya dan juga orang disekitarnya.

Dari hasil penjabaran serta uraian mengenai regulasi emosi dan perilaku *cyberloafing* dapat disimpulkan bahwa, perilaku *cyberloafing* cenderung memiliki efek negatif pada sebuah perusahaan jika terus dibiarkan, perusahaan akan mengalami kerugian akibat pembiaran perilaku *cyberloafing* di jam kerja. Walaupun banyak rasionalisasi atau pembelaan karyawan bahwa dengan mengakses jejaring internet di jam kerja dapat mengurangi emosi negatif yang disebabkan oleh tekanan pekerjaan di tempat kerja, sehingga perlu adanya kesadaran dari perusahaan dan karyawan agar mampu meregulasi emosi, mengubah tekanan, dan kondisi yang buruk ditempat kerja menjadi emosi yang positif, karena perusahaan mengeluarkan dana yang mahal untuk membayar karyawan, dengan tujuan untuk mendapatkan kinerja yang maksimal, oleh karena itu perlu adanya regulasi emosi yang baik untuk menekan perilaku *cyberloafing*.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan bentuk skala ukur, dengan berpedoman pada Azwar (2012) menjelaskan stimulus skala berupa pernyataan dan pertanyaan, tidak secara langsung mengungkap atribut yang hendak diukur, tetapi mengungkap indikator perilaku atau atribut yang bersangkutan, subjek harus memahami pernyataan atau pertanyaan yang diberikan, akan tetapi subjek tidak mengetahui jawaban yang dikehendaki dari pernyataan atau

pertanyaan yang diajukan oleh peneliti, sehingga jawaban yang diberikan oleh subjek berdasarkan interpretasi subjek sendiri, dan jawaban subjek lebih bersifat proyektif, berdasarkan kepribadian dan perasaan subjek.

HASIL PENELITIAN

1. Kategorisasi Data Penelitian

Pada penelitian ini subjek yang digunakan oleh peneliti merupakan hasil dari pengkategorian model distribusi normal dengan mengkategorikan secara ordinal, dalam Azwar (2012) pengkategorian merukan pengelompokan individu dengan posisi berjenjang dalam suatu kontinum yang didasari oleh atribut yang hendak diukur. Kategori data dapat dilihat berdasarkan skor yang diperoleh dari subjek dengan melihat besaran satuan standar deviasi yang ada dalam populasi penelitian (σ), luas interval pada data menjadi patokan dalam mengkategorikan seluruh data yang didapatkan secara subjektif, dan selama hasil yang berikan masih dalam batas normal (wajar).

a) Data Kategorisasi Regulasi Emosi

Tabel 1 hasil uji kategorisasi data regulasi emosi

Kategori	Regulasi Emosi		
	Interval	Frequency	Percent
Rendah	$X < 20$	17	42,5%
Sedang	$20 < X \leq 29$	10	25%
Tinggi	$X \geq 30$	13	32,5%

Berdasarkan tabel hasil analisis kategori hipotetik data pada variabel regulasi emosi karyawan adminsitasi Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) kota Balikpapan masuk dalam kategori rendah sebesar 42,5%, dan kategori sedang 25%, serta kategori tinggi 32,5%.

b) Data Kategorisasi Perilaku *Cyberloafing*Tabel 2 hasil uji kategorisasi data perilaku *cyberloafing*

Kategori	Regulasi <i>Cyberloafing</i>		
	Interval	Frequency	Percent
Rendah	$X < 42$	2	5%
Sedang	$42 < X \leq 63$	14	35%
Tinggi	$X \geq 64$	24	60%

Pada hasil analisis statistik di tabel, hasil kategorisasi skala perilaku *cyberloafing* karyawan administrasi DP3AKB kota Balikpapan berada di kategori tinggi dengan jumlah frekuensi 24 (60%), untuk kategori sedang berjumlah 14 (35%), dan kategori rendah jumlah frekuensinya 2 (5%).

2. Uji Normalitas Data Penelitian

Pada penelitian ini uji normalitas data penelitian bertujuan untuk melihat sebaran data varian normalitas yang dilakukan pada distribusi skor responden regulasi emosi dan perilaku *cyberloafing* pada karyawan administrasi DP3AKB kota Balikpapan, menggunakan metode *Shapiro-Wilk*.

Tabel 3 hasil uji normalitas data penelitian

Variabel	<i>Shapiro-Wilk</i>	p	Kategori
Regulasi Emosi	0,961	0,178	Normal
Perilaku <i>Cyberloafing</i>	0,976	0,542	Normal

Analisis statistik diatas menunjukan angkat signifikansi untuk variabel regulasi emosi $p = 0,542$ hasil $p > 0,05$, distribusi data responden pada variabel regulasi emosi terdistribusikan dengan normal, untuk variabel perilaku *cyberloafing* angka signifikansi berjumlah $p = 0,542$ dengan hasil $p > 0,05$, sehingga pada variabel perilaku *cyberloafing* terdistribusikan secara normal.

3. Uji Linieritas Data Penelitian

Ujian linieritas pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang linier terhadap variabel regulasi emosi dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan administrasi DP3AKB kota Balikpapan. Kedua variabel dikatakan linier ketika $p < 0,05$, dan dikatakan tidak linier ketika $p > 0,05$.

Tabel 4 hasil uji linieritas data penelitian

Variabel	Koefisien Linieritas (F)	Signifikansi (p)	Keterangan
Regulasi Emosi terhadap Perilaku <i>cyberloafing</i>	5.608	0,034	<i>Linier</i>

Pada hasil uji linieritas data penelitian menggunakan program SPSS *for windows* 10 menunjukkan bahwa kedua variabel masuk dalam kategori linier, variabel regulasi emosi dan perilaku *cyberloafing* memiliki hasil koefisien linier (f) berjumlah 5.608 dan jumlah signifikansi (p) sebesar 0,034, dimana $p < 0,05$, maka dapat disimpulkan kedua variabel penelitian ini terbukti linier.

4. Uji Hipotesis Penelitian

Uji hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel regulasi emosi dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan administrasi DP3AKB kota Balikpapan, hipotesis ini juga diajukan sebagai bahan acuan peneliti dalam penarikan kesimpulan pada penelitian yang dilakukan, analisis data menggunakan SPSS *for windows*, dengan menggunakan metode analisis korelasi *Pearson*.

Tabel 5 hasil uji hipotesis penelitian

Variabel	Koefisien Korelasi (r)	Singnifikansi (p)	Keterangan
Regulasi Emosi dengan Perilaku <i>Cyberloafing</i>	-0,397	0,011	Negatif (Diterima)

Pada hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan adanya korelasi antara variabel regulasi emosi dengan perilaku *cyberloafing* karyawan administrasi DP3AKB kota Balikpapan memiliki koefisien korelasi (r) sebesar -0,397 dengan singnifikansi (p) 0,011 dimana $p < 0,05$, maka pada hasil uji hipotesi penelitian terdapat hubungan yang negatif antar kedua variabel, yakni regulasi emosi dengan perilaku *cyberloafing*, sehingga hipotesis pada penelitian dapat diterima.

5. Uji Analisis Korelasi Parsial Berdasarkan Aspek Regulasi Emosi

Uji korelasi parsial pada aspek regulasi emosi dengan perilaku *cyberloafing* dianalisis menggunakan SPSS *for windows* dengan metode korelasi parsial dengan tujuan untuk mengetahui dari ketiga aspek pada regulasi emosi, aspek mana yang memiliki korelasi yang paling signifikan dalam memicu perilaku *cyberloafing* terjadi pada karyawan administrasi DP3AKB kota Balikpapan,

Tabel 6 Uji Analisis Korelasi Parsial Berdasarkan Aspek Regulasi Emosi

	Variabel Aspek	R	P	Keterangan
Perilaku <i>Cyberloafing</i>	<i>Emotions Monitoring</i>	1,000	0	Tidak Korelasi
	<i>Emotions Evaluating</i> (evaluasi emosi)	0,493	0,001	Korelasi
	Modifikasi Emosi	0,381	0,017	Korelasi

Hasil *output* “none-a” sebelum dimasukkannya variabel kontrol terdapat hubungan pada dua aspek yakni, *emotions evaluating* dan modifikasi emosi, dengan nilai $r = 0,519$ dengan $p = 0,001$ pada aspek *emotions evaluating*, serta pada aspek modifikasi emosi menghasilkan nilai r sebesar $0,370$ dan nilai $p = 0,019$, sedangkan pada aspek *emotions monitoring* tidak terdapat korelasi.

PEMBAHASAN

Analisis yang dilakukan pada penelitian memperoleh hasil korelasi antara variabel regulasi emosi dengan variabel perilaku *cyberloafing* pada karyawan DP3AKB kota Balikpapan, dengan nilai koefisien korelasi (f) berjumlah $-0,325$ dan nilai signifikansi $0,011$ dimana nilai $p < 0,05$. Kedua variabel memiliki hasil korelasi yang negatif, artinya semakin tinggi kemampuan regulasi emosi pada karyawan maka semakin rendah perilaku *cyberloafing* yang muncul, sebaliknya jika semakin rendah kemampuan regulasi emosi pada karyawan, maka perilaku *cyberloafing* akan semakin tinggi, dengan demikian hipotesis pada penelitian ini diterima.

Penelitian ini sejalan dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Nurmaidah (2020), dengan judul Hubungan Kontrol Diri Dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Karyawan CV Sampurna Aceh Singkil. Pada hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan negatif antara kedua variabel dengan nilai koefisien korelasi sebesar $-0,733$ dengan $p = 0,000$, yang artinya semakin tinggi kontrol diri maka semakin rendah perilaku *cyberloafing* yang terjadi, sebaliknya semakin rendah kontrol diri maka semakin tinggi perilaku *cyberloafing* tersebut akan muncul pada karyawan.

Pada hasil uji kategorisasi perilaku *cyberloafing* pada karyawan administrasi DP3AKB kota Balikpapan memiliki tingkat perilaku *cyberloafing* yang masuk dalam kategori tinggi dengan nilai frekuensi 24 (60%), perilaku tersebut disebabkan oleh kurang mampunya karyawan administrasi DP3AKB kota

Balikpapan dalam meregulasi emosi, Gross (1998) menjelaskan kemampuan regulasi emosi yang dimiliki karyawan bertujuan untuk memahami dirinya, seperti, emosi, pikiran, dan motif yang akan terjadi terhadap tindakan atau perilaku *cyberloafing*. Regulasi emosi adalah proses mengatur emosi. Proses regulasi emosi bisa berupa otomatis atau dikontrol, sadar atau tidak sadar (Gross dan Thompson, 2007).

Hasil uji korelasi parsial berdasarkan aspek regulasi emosi dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan DP3AKB kota Balikpapan, dari tiga aspek terdapat dua aspek yang memiliki korelasi dengan pemicu perilaku *cyberloafing* pada karyawan yakni aspek *emotions evaluating* dan modifikasi emosi, ini terbukti dengan hasil uji korelasi parsial pada masing-masing aspek menghasilkan nilai $p = 0,001$ dan $0,017 (< 0,05)$, dimana kedua aspek ini berkaitan dengan cara mengelolah, dan menerima emosi yang dialami, serta mengubah emosi tersebut kearah yang lebih positif ketika mengalami tekanan di tempat kerja (Gross,1998).

Karyawan yang mengalami hambatan dalam meregulasi emosi akan lebih cepat merasa bosan, dan tertekan ketika berada ditempat kerja, sehingga emosi yang tidak bisa kontrol dan dialirkan secara positif oleh karyawan akan memicu munculnya perilaku *cyberloafing*, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan dilakukan oleh Astuti (2019), berjudul Hubungan Antara *Self-Regulation* Dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Karyawan Administrasi Universitas Islam Riau, menunjukkan hubungan yang signifikan antara *Self-Regulation* dengan perilaku *cyberloafing*. Penelitian menunjukkan adanya hubungan yang negatif antara *Self-Regulation* dengan perilaku *cyberloafing*, yang artinya jika kemampuan *Self-Regulation* tinggi pada karyawan maka perilaku *cyberloafing* yang muncul akan semakin rendah, sebaliknya jika kemampuan *Self-Regulation* rendah maka perilaku *cyberloafing* yang muncul akan tinggi pada karyawan.

Regulasi emosi pada seorang karyawan lebih menekankan pada bagaimana karyawan tersebut menilai, dan mengatasi situasi yang yang dianggap sebagai tekanan di tempat kerja, berbeda dengan *Self-Regulation* atau kontrol diri yang

lebih menekankan pada bagaimana memuaskan perasaan, dan pikiran untuk mencapai tujuan yang dikehendaki, jadi lebih mencari pengalihan atas satu situasi tertentu (Gross, 1998).

Hasil wawancara yang dilakukan pada salah satu karyawan administrasi DP3AKB kota Balikpapan terlihat sering kali karyawan disela-sela jam kantor memilih untuk membuka internet dan mengakses sosial media dengan tujuan untuk mengurangi rasa bosan ketika kerjaan menumpuk dikantor, dari awal masuk hingga pulang kegiatan kantor banyak dipenuhi dengan pembuatan surat, perizinan, sertifikat (jika mengadakan acara), serta tidak jarang untuk membantu *me-follow up* msayarakat yang mengalami kesusahan dalam mengakses layanan DP3AKB (WWR/PC/II/04-09-21/K).

Hampir setiap harinya karyawan merasakan sibuk ketika berada di tempat kerja, durasi kerja yang begitu lama membuat karyawan cenderung bosan dengan pekerjaan yang dianggap tidak pernah selesai, salah satu karyawan mengaku jika tidak kententua bagi mereka harus mengerjakan surat dan sebagainya, akan tetapi kantor hanya memberikan *deadline* dimasing-masing tugas, sehingga dapat disimpulkan jika kemampuan meregulasi emosi sangatlah penting untuk mengurangi perilaku *cyberloafing* pada karyawan, berdasarkan hasil wawancara dan juga uji korelasi parsial pada masing-masing aspek bahwa karyawan DP3AKB kota Balikpapan memiliki kemampuan regulasi emosi yang rendah, kurangnya kemampuan dalam menilai, mengatasi, dan mengubah tekanan kerja menjadi faktor terjadinya perilaku tersebut (Gross, 1998).

Karyawan juga perlu meningkatkan kemampuan dalam mengelolah dan menerima tekanan yang terjadi pada tempat kerja, baik dari atasan maupun dari rekan kerja, serta melatih kemampuan dalam mengubah emosi negatif kearah yang positif agar karyawan mampu mengatasi tekanan, serta hambatan dalam pekerjaan, sehingga kinerja dan produktivitas menjadi lebih baik (Gross, (dalam Strongman, 2013).

Sesuai dengan yang sudah dijelaskan bahwa regulasi emosi memiliki korelasi dengan perilaku *cyberloafing*, dan beberapa faktor dari individu lainya juga menjadi faktor pendukung antar kedua variabel, seperti pandemi *covid-19* ini juga menjadi salah satu faktor penyebab terjadinya perilaku *cyberloafing* pada karyawan, kondisi kantor yang sepi karna masa pppm atau pembatasan kegiatan oleh pemerintah membuat karyawan sebagian harus bekerja dari rumah, sehingga karyawan yang berada dikantor juga merasa sepi dan jenuh akhirnya memanfaatkan kondisi tersebut untuk bermain internet diluar kepentingan kantor, sehingga perlu adanya kemampuan regulasi emosi dari karyawan sendiri untuk mengatasi rasa bosan ketika ditempat kerja agar terhindar dari perilaku *cyberloafing*.

Peneliti sadar dalam penelitian ini masih banyak ditemukan kekurangan dan kelemahan. Kelemahan dan kekurangan dalam penelitian ini adalah kurangnya pengawasan yang menyeluruh oleh peneliti terhadap responden, sehingga beberapa identitas responden tidak terisi secara lengkap, selain itu item yang digunakan adalah hasil dari budaya luar negri, sehingga peneliti melakukan modifikasi pada aitem untuk menyesuaikan dengan budaya di Indonesia. Keterbatasan dalam penelitian ini juga peneliti menggunakan metode kuantatif yang diaman seluruh interpretasi dalam bentuk angka dan kemudian peneliti mendeskripsikan berdsarkan hasil yang telah dianalisis, sehingga dinamika psikologi tidak begitu detail dalam prosesnya. Peraturan pemerintah mengenai pembatasan kegiatan menjadi salah sastu faktor penghambat dalam penelitian ini, sering kali peneliti menemukan data yang *double* sehingga peneliti harus melakukan *crosscek* ulang pada setiap responden, responden dibagi menjadi dua bekerja dikantor dan dirumah ini yang membuat peneliti memerlukan waktu banyak untuk mengumpulkan data.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan pada karyawan DP3AKB kota Balikpapan mengenai hubungan antara regulasi emosi dengan perilaku cyberloafing disimpulkan sebagai berikut,

1. Pada perilaku cyberloafing karyawan administrasi DP3AKB kota Balikpapan masuk dalam kategori tinggi dengan frekuensi 24 (60%), aktivitas ini meliputi browsing, E-mailing, dan sosial media (dunia maya interaktif), hal ini menunjukkan jika banyak karyawan administrasi DP3AKB kota Balikpapan mengakses jejaring internet dijam kerja dan tidak memiliki hubungan dengan pekerjaan mereka.
2. Kemampuan regulasi emosi yang dimiliki karyawan masuk dalam tingkatan rendah dengan nilai frekuensi 17 (42,5%), yang artinya kemampuan karyawan administrasi DP3AKB kota Balikpapan dalam mengelolah dan mengontrol emosi ketika menghadapi tekanan ditempat kerja masih kurang baik, sehingga beberapa perilaku menyimpang akan terjadi termasuk perilaku cyberloafing.
3. Terdapat hubungan negatif yang signifikan terhadap variabel regulasi emosi dengan perilaku cyberloafing pada karyawan administrasi Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana (DP3AKB) kota Balikpapan (**hipotesis penelitian diterima**), dengan nilai $r = -0,325$. artinya, semakin tinggi regulasi emosi pada karyawan administrasi DP3AKB kota Balikpapan, maka semakin rendah pula perilaku *cyberloafing*, sebaliknya semakin rendah kemampuan regulasi emosi pada karyawan administrasi DP3AKB kota Balikpapan, semakin tinggi perilaku *cyberloafing* yang akan muncul.

SARAN

Pada hasil penelitian yang dilakukan, penulis memiliki beberapa saran yang ingin diberikan terkait dengan proses penelitian yang sudah berlangsung, saran tersebut antara lain,

1. Bagi kepala DP3AKB kota Balikpapan

Penelitian ini menunjukkan adanya perilaku *cyberloafing* pada karyawan administrasi DP3AKB kota Balikpapan, sehingga kepala dinas perlu membuat kebijakan dalam menekan perilaku *cyberloafing*, agar tidak terus menjadi budaya dilingkungan kerja, hasil penelitian ini bisa dijadikan sumber data dalam membuat kebijakan untuk mengurangi perilaku *cyberloafing* pada karyawan administrasi DP3AKB kota Balikpapan.

2. Bagi karyawan administrasi DP3AKB kota Balikpapan

Penelitian menemukan jika karyawan administrasi DP3AKB kota Balikpapan memiliki kemampuan regulasi yang cukup rendah, dengan dibuktikan pada analisis aspek regulasi emosi, terlihat pada kemampuan karyawan yang kurang baik dalam menyadari dan memahami dirinya sendiri, serta kemampuan yang rendah untuk bertahan ketika menghadapi permasalahan atau hambatan, maka karyawan administrasi DP3AKB kota Balikpapan perlu melatih kemampuan regulasi emosinya, dan bijak dalam menggunakan fasilitas kantor.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu meneliti lebih dalam terkait penelitian ini mulai dari variabel ataupun faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* pada karyawan di sebuah organisasi/perusahaan, untuk peneliti selanjutnya juga diharapkan mampu mengembangkan dan meperluas jumlah responden penelitian tidak hanya di satu daerah, sehingga dapat dijadikan acuan untuk pengembangan penelitian selanjutnya khususnya pada regulasi emosi dan perilaku *cyberloafing* pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alim Sofiyan. (2017). Skripsi. Manajemen Emosi Dalam Al- Qur'an (Kajian Surah Yusuf). Fakultas Ushuluddin, Jurusan Tafsir Hadist. UIN Raden Intan Lampung, http://repository.radenintan.ac.id/1060/1/SKRIP_Sofiyan.pdf .
Diakses pada tanggal 23 maret 2021
- Amanda, R. (2018). Pengaruh regulasi diri terhadap perilaku cyberloafing pegawai dengan stres kerja sebagai variabel intervening: Studi pada bank Universitas Malikussaleh Lhokseumawe. Tesis, Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Sumatera Utara.
- Antariksa, Y. (2012). Tiga alasan penting kenapa akses internet harus ditutup selama jam kantor. <http://strategimanajemen.net>. Diakses pada tanggal 10 Februari 2021
- Astuti. (2019). Skripsi. Hubungan Antara *Self-Regulation* Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan Administrasi Universitas Islam Riau. Skripsi.
- Azwar, Siffudin. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi* (Edisi Dua). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gross, J., J. 2006. Handbook of Emotion Regulation. New York: Guilford Press.

- Gross, J.J. (1998). Antecedent and response focused regulation: *divergent consequences for experience, expression, and physiology*. *Journal of personality and social psychology*.
- Gross, J., J. dan Thompson, R. A. 2007. Emotion Regulation. Conceptual Foundation. Handbook of Emotion Regulation, edited by James J. Gross. New York: Guilford Publication
- Henle, C. A and Blanchard, A. L.(2008). The Interaction of Work Stressor and Organizational Sanctions on *Cyberloafing*. *Journal of Managerial Issues* 20,(7),383-400.
- Kidwell, C. F. (2010). The Impact Of Student Engagement On Learning : The Critical 10th EPCFor California. *J Assoc California Sch Adm.* 4, (10) 71-79.
- Lim, Vivien K.G. (2002). The IT way of Loafing on the Job: *Cyberloafing*, Neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, Vol.22, pp.675-694.
- Lim, Vivien K.G. and Thompson S.H., Teo (2005), “Prevalence, Perceived Seriousness, *Justification and Regulation of Cyberloafing in Singapore an Exploratory Study*”. *Information and Management*, Vol.42, pp.1081–1093.
- Nurmaidah. (2020). Skripsi. Hubungan Kontrol Diri Dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Karyawan Cv Sempurna Aceh Singkil. Skripsi.

- Oktapiansyah., H. (2018). “Hubungan antara Stres Kerja dengan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan Bank” Yogyakarta, Skripsi.
- Ozler, D. E. & Polat, G. (2012). *Cyberloafing phenomenon in organizations: Determinants and impacts. International Journal of eBusiness and Government Studies.*
- Putri, D. R, & Zahreni, S. (2006), Pengaruh keadilan organisasi terhadap perilaku *cyberloafing* di bank sumut kantor cabang utama. Skripsi. Fakultas psikologi, Universitas Sumatera Utara.
- Rajah, R. Lim, V. K. G. (2011). *Cyberloafing, Neuturalization, and Organizational Citizenship Behavior. PACIS Proceedings. Paper 152.*
- Safrina.,E. (2019) “Hubungan Kohesivitas dengan Konformitas dalam Mengunjungi Warung Kopi Pada Komunitas Scorpio Aceh”. Banda Aceh, Skripsi.
- Ugrin, J. C., Pearson, J. M., & Odom, M. D. (2007). *Profiling cyber-slackers in the workplace: demographic, cultural and workplace factors. Journal of Internet Commerce, 6(3), 75-89. doi: 10.1300/J179v06n03_04.*