

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN *SELF CONTROL*  
TERHADAP PERILAKU *CYBERLOAFING*  
(Studi Empiris pada Karyawan Universitas Muhammadiyah  
Magelang)**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun Oleh

**Zulkhi Saputri**

NIM 6.0101.0081

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG  
2020**

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN *SELF CONTROL*  
TERHADAP PERILAKU *CYBERLOAFING***

**(Studi Empiris pada Karyawan Universitas Muhammadiyah  
Magelang)**

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Magelang**



**Disusun Oleh:**  
Zulki Saputri  
NIM. 16.0101.0081

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG  
TAHUN 2020**



**SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulkhi Saputri

NIM : 16.0101.0081

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi: Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN *SELF CONTROL* TERHADAP  
PERILAKU *CYBERLOAFING***

**(Studi Empiris pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang)**

adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan Saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 12 Agustus 2020

  
Zulkhi Saputri

NIM.16.0101.0081

**RIWAYAT HIDUP**

**Nama** : Zulkhi Saputri  
**Jenis Kelamin** : Perempuan  
**Tempat, Tanggal Lahir** : Magelang, 22 Maret 1997  
**Agama** : Islam  
**Status** : Belum Menikah  
**Alamat Rumah** : Kalangan Bojong rt 01 rw 08 Kec.  
Mungkid Kab. Magelang  
**Alamat Email** : Zulkhisaputri88@gmail.com

**Pendidikan Formal:**

**Sekolah Dasar (2003-2009)** : MI Ma'arif Bojong  
**SMP (2009-2012)** : SMP Negeri 2 Sawangan  
**SMA (2012-2015)** : SMA Negeri 1 Dukun  
**Perguruan Tinggi (2016-2020)** : S1 Program Studi Manajemen Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Universitas  
Muhammadiyah Magelang

Magelang, 12 Agustus 2020  
Pembuat pernyataan,



Zulkhi Saputri  
NIM.16.0101.0081

**MOTTO**

“Bersama kesukaran pasti ada kemudahan”

Q.S Al. Insyirah : 6

*“Maybe I make a mistake yesterday, but yesterday’s me is still me”*

Kim Namjoon (RM)

*“If you have ability for love, love your self first.”*

Charles Bukowski

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul “PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN *SELF CONTROL* TERHADAP PERILAKU *CYBERLOAFING* (Studi empiris pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang).”

skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Manajemen program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Suliswiyadi, M.Ag selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Dra. Marlina, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang dan sebagai dosen pembimbing skripsi
3. Muhdiyanto, S.E M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang
4. Mulato Santosa, SE., Msc selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
5. Luk Luk Atul Hidayati, Se. MM selaku Dosen Pembimbing Akademik
6. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
7. Kedua orang tua saya yang senantiasa mendoakan keberhasilan saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Segenap keluarga saya yang selalu memberikan semangat dan mendoakan saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman yang memotivasi dan memberikan dukungan hingga penelitian ini selesai.
10. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang selama ini telah membantu, dan memberikan dukungan dan doa sehingga penelitian ini selesai.

Magelang, 12 Agustus 2020  
Pembuat pernyataan,



Zulkhi Saputri  
**NIM.16.0101.0081**

## DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
SURAT PERNYATAAN .....	ii
RIWAYAT HIDUP.....	iv
MOTTO .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	x
ABSTRAK .....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Kontribusi Peneliti .....	5
1. Manfaat teoritis.....	5
2. Manfaat praktis .....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS .....	7
A. Tinjauan Pustaka .....	7
1. Grand Teori (Prokrastinasi) .....	7
2. Perilaku Cyberloafing.....	7
3. Iklim Organisasi.....	8
4. <i>Self Control</i> .....	9
B. Penelitian Terdahulu .....	10
C. Perumusan Hipotesis.....	13
BAB III METODE PENELITIAN .....	16
A. Populasi dan Sampel .....	16
B. Metode Pengumpulan Data.....	17
C. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian .....	17
D. Uji Kualitas Data.....	19
1. Validitas.....	19

2. Uji Reliabilitas .....	20
E. Metode Analisis Data .....	20
F. Uji Model .....	21
G. Uji Hipotesis.....	22
BAB V PENUTUP.....	39
A. Kesimpulan .....	39
B. Keterbatasan penelitian .....	39
C. Saran .....	40
DAFTAR PUSTAKA .....	41

**DAFTAR TABEL**

1. Tabel 4.1 Statistik Deskriptif Responden.....	25
2. Tabel 4.2 Statistik Deskriptif Profil Responden.....	26
3. Tabel 4.3 Statistik Deskriptif Data... ..	27
4. Tabel 4.4 Uji Validitas.....	28
5. Tabel 4.5 Uji Reliabilitas.....	30
6. Tabel 4.6 Uji $R^2$ .....	31
7. Tabel 4.7 Uji t.....	31
8. Tabel 4.8 <i>Goodness of fit</i> .....	33
9. Tabel 4.9 Uji Regresi Linier.....	34

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1. 1 Model Penelitian ..... 15  
Gambar 3. 1 Uji t..... 23  
Gambar 4. 1 Uji t.....36  
Gambar 4.2 Uji t .....36

**ABSTRAK**  
**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN *SELF CONTROL***  
**TERHADAP PERILAKU *CYBERLOAFING***  
**(Studi Empiris pada Karyawan Universitas Muhammadiyah**  
**Magelang)**

**Oleh : Zulkhi Saputri**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang dan (2) pengaruh *self control* terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah sebanyak 131 karyawan tendik Universitas Muhammadiyah Magelang dengan sampel sebanyak 117 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dan telah diuji kevaliditas dan kereliabilitasnya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* (2) *self control* tidak berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*.

***Kata kunci : Cyberloafing, Iklim Organisasi, Self Control***

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan zaman menjadikan internet sebagai kebutuhan primer bagi seluruh masyarakat dunia. Survey yang dilakukan Asosiasi Penyedia Jasa Internet Indonesia (APJI) pada tahun 2014 dan 2016 menunjukkan peningkatan sebanyak 20%, yaitu 40% menjadi 65%. Dari survey tersebut, dapat diartikan bahwa pengguna internet semakin meningkat setiap tahunnya. Survey tersebut juga menyatakan bahwa 11% penggunaan internet dilakukan di kantor.

Dalam lingkungan Universitas Muhammadiyah Magelang, rata-rata penggunaan internet perbulannya adalah 300 gigabyte dengan penggunaan perharinya dapat mencapai 10 gigabyte. Angka ini terbilang cukup tinggi dikarenakan jumlah karyawan pada organisasi ini adalah sebanyak 131 orang. *Traffic* paling tinggi berada pada sekitar pukul 9 hingga pukul 2 sore. Yang mana pada jam tersebut adalah masih dalam jam kerja.

Penggunaan internet diperguruan dipergunakan untuk melakukan berbagai kegiatan, seperti administrasi dan penyerahan laporan. Namun ada kalanya internet tidak digunakan untuk kepentingan perusahaan atau organisasi. Karyawan yang bekerja dikantor seringkali menggunakan fasilitas internet untuk kepentingan pribadi. Penggunaan internet biasanya untuk membuka akun sosial media, bermain permainan onlen dan bernelanja online.

Membuka media sosial saat jam kerja, dalam sebuah artikel disebutkan akan menurunkan tingkat produktivitas sebesar 1,5% ( Detik News 2015). Didukung oleh penelitiannya, Ardilasari dan Firmanto (2017) menyatakan bahwa

terpecahnya konsentrasi karyawan dalam bekerja saat membuka internet untuk kepentingan pribadi akan menurunkan tingkat produktivitas. Karyawan yang tidak menghargai waktu dalam bekerja, cenderung tidak akan menyelesaikan pekerjaannya dengan segera.

Perilaku karyawan menggunakan fasilitas internet kantor untuk kepentingan pribadi disebut *Cyberloafing*. *Cyberloafing* adalah tindakan karyawan untuk mengakses layanan internet kantor saat jam kerja melalui berbagai perangkat seperti *smartphone*, komputer dan *tablet* (Blanchard & Henle dalam Sari, Suci Larisa 2018). Aktivitas *cyberloafing* memiliki berbagai dampak negatif, yaitu menurunnya produktivitas, kinerja karyawan, bocornya rahasia perusahaan dan kehilangan reputasi, serta meningkatnya biaya *bandwidth* (Weaterbee dalam Sari, Suci Larisa & Ratnaningsih, Ika Zenita 2018).

Perilaku *cyberloafing* memiliki dua jenis menurut penggunaannya, yaitu *cyberloafing minor* dan *cyberloafing major* (Aghaz & Seikh, 2016). *Cyberloafing minor* yaitu penggunaan internet untuk berkirim pesan elektronik melalui e-mail dan membaca berita online. Kemudian yang termasuk *cyberloafing major* adalah saat karyawan membuka situs game online, judi online, situs-situs dewasa, dan dalam perkembangannya adalah berbelanja online serta membuka referensi liburan. Perilaku *cyberloafing* disebabkan oleh berbagai faktor, yaitu faktor organisasi, faktor situasional dan, faktor individual (Ozler & Polat, dalam Ardilasari & Ari 2017).

Salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* adalah organisasi (Ozler & Polat dalam Astri & Zahreni 2018). Lingkungan kerja

masing-masing perusahaan atau organisasi memiliki karakteristik yang berbeda. Maka dari itu iklim organisasi yang terjadi juga berbeda disetiap perusahaan satu dengan perusahaan lainnya. Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi dalam menyikapi norma yang ada dalam perusahaan atau organisasi (Armansyah 2017).

Iklim organisasi selalu mempengaruhi seluruh kegiatan dasar yang dilakukan dalam perusahaan atau organisasi tempat karyawan sehingga, perilaku karyawan juga akan terpengaruh. Iklim organisasi cenderung akan membentuk perilaku karyawan termasuk perilaku *cyberloafing* (Astri, Yualian dan Zahreni, Siti 2018). Dalam penelitiannya Astri & Zahreni (2018) menyebutkan bahwa peran perusahaan atau organisasi dalam memperhatikan karyawan yang melakukan *cyberloafing* yang berlebih akan mengurangi perilaku negatif ini.

Faktor lain yang mempengaruhi perilaku organisasi adalah *self control*. *Self control* merupakan salah satu faktor internal individu yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* (Larisa & Ratnaningsih, 2018). Karyawan dengan *self control* yang tinggi akan mengurangi perilaku *cyberloafing* di kantor. Sebaliknya *self control* yang rendah memiliki kecenderungan melakukan *cyberloafing* lebih tinggi. Seseorang dengan *self control* tinggi mampu mengendalikan dirinya untuk tidak melakukan hal lain diluar pekerjaannya yang akan mempengaruhi kinerja dirinya sendiri maupun perusahaan, sedangkan seseorang dengan *self control* yang rendah, akan cenderung kesulitan mengendalikan dirinya untuk tetap fokus dalam bekerja tanpa melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya.

Dalam penelitiannya, *self control* yang baik memiliki kontribusi sebesar 77,2% tidak akan terdorong untuk melakukan aktivitas yang tidak sesuai dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan (Ramadhan, Vian Arsita & Diah, Erita Yuliaseti 2018). Dengan kontrol diri yang tinggi maka intensi *cyberloafing* akan menurun (Sari, Suci Larisa & Ratnaningsih, Ika Zenita 2018). Karyawan yang memiliki kendali diri yang rendah akan memperlambat kinerja perusahaan dan akan mengganggu performa kerja individu.

Pada penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa perilaku *cyberloafing* berdampak negatif terhadap perusahaan. Dampak negatif ini termasuk kerugian perusahaan dalam membayar tagihan internet yang meningkat, kinerja perusahaan yang tidak optimal, dan kinerja individu karyawan tersebut. Universitas Muhammadiyah Magelang adalah institusi yang sebagian besar aspek kerjanya tidak dapat lepas dari penggunaan internet. Penggunaan internet mencakup berbagai kegiatan dari absensi hingga proses pelayanan mahasiswa. Penggunaan internet tanpa batas ini menyebabkan tidak menutup kemungkinannya para karyawan yang terlibat melakukan perilaku *cyberloafing*. Dengan mempertimbangkan dampak tersebut, penelitian ini mengambil judul **Pengaruh Iklim Organisasi dan *Self Control* Terhadap Perilaku *Cyberloafing* ( Studi Empiris pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang)**. Studi ini diharapkan dapat mengidentifikasi tingkat penyalahgunaan internet atau perilaku *cyberloafing* yang dapat merugikan organisasi.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat diketahui rumusan masalah sebagai berikut ini :

1. Apakah Iklim Organisasi mempengaruhi *Cyberloafing* ?
2. Apakah *Self Control* mempengaruhi *Cyberloafing* ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat diketahui tujuan penelitian untuk memperjelas penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Cyberloafing*
2. Menguji dan menganalisis pengaruh *Self Control* terhadap *Cyberloafing*

## **D. Kontribusi Peneliti**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis
  - a. Secara teoritis, penelitian ini ditetapkan bisa menambah wawasan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia terutama masalah perilaku *Cyberloafing*.
  - b. Diharapkan dapat mengimplementasikan ilmu manajemen, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia yang telah diperoleh dan dipelajari selama masa perkuliahan dan memberikan pemahaman lebih terhadap materi yang didapat.
  - c. Menambah dan mengembangkan wawasan peneliti, khususnya dalam hal pengembangan sumber daya manusia dan pengembangan desain lingkungan kerja baru dengan cara membandingkan teori yang diperoleh dengan kenyataan atau kondisi yang sebenarnya terjadi di lapangan.

## 2. Manfaat praktis

### a. Bagi Intansi / Universitas Muhammadiyah Magelang

Diharapkan dapat memberikan informasi, referensi, dan masukan dalam menyusun atau menentukan kebijakan mengenai manajemen SDM terutama untuk mengantisipasi terjadinya perilaku *Cyberloafing*.

### b. Manfaat Bagi Pembaca

- 1) Diharapkan dapat menambah wawasan mengenai aspek-aspek manajemen sumber daya manusia.
- 2) Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang mempunyai keinginan untuk melakukan pengamatan secara mendalam, khususnya pada permasalahan serupa.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOSTESIS

#### A. Tinjauan Pustaka

##### 1. Grand Teori (Prokrastinasi)

Prokrastinasi adalah perilaku menunda-nunda pekerjaan oleh karyawan untuk menghindari pekerjaan mereka sendiri atau untuk melakukan kegiatan lain yang berakibat menurunnya kinerja karyawan itu sendiri (Maher, 2019).

Askew menjelaskan perilaku prokrastinasi sebagai penyimpangan di dalam lingkungan kerja oleh pegawai dengan sengaja melalaikan, menghindari, dan menelantarkan tugas-tugas, atau sengaja bekerja dengan kualitas yang rendah (Askew, 2016).

Ciri-ciri perilaku prokrastinasi menurut Ferrari (2000) sendiri adalah sebagai berikut :

- a. Menunda untuk memulai pekerjaan maupun saat menyelesaikannya
- b. Kelambanan atau keterlambatan dalam mengerjakan pekerjaannya
- c. Kesenjangan waktu antara rencana dan kinerja aktual
- d. Melakukan aktivitas lain yang lebih menyenangkan dibandingkan dengan menyelesaikan atau memulai pekerjaannya.

##### 2. Perilaku Cyberloafing

Robin dan Judge ( Dalam Zatalena, Nabela, dkk., 2018) mengatakan bahwa *cyberloafing* adalah penggunaan layanan internet yang disediakan kantor saat jam kerja yang penggunaannya tidak berhubungan dengan pekerjaan pegawai tersebut.

Perilaku *cyberloafing* dapat muncul ketika karyawan bekerja disebabkan oleh berbagai faktor. Ozler (2012) membagi faktor perilaku *cyberloafing* menjadi tiga, yaitu :

1) Faktor Individual

- a. Persepsi dan sikap
- b. *Personal trait*
- c. Kebiasaan dan kecanduan internet
- d. demografis

2) Faktor Situasi

3) Faktor Organisasi

- a. Pembatasan penggunaan Internet
- b. Merasakan akibat
- c. *Managerial suport*
- d. Persepsi norma perilaku *cyberloafing* rekan kerja
- e. Sikap kerja karyawan
- f. Ketidakadilan
- g. Komitmen pekerjaan
- h. Kepuasan kerja
- i. Karakteristik pekerja

3. Iklim Organisasi

Davis dan Nwetron (dalam Astri Yulian, 2018) menyebutkan bahwa, Iklim organisasi adalah lingkungan kerja dimana karyawan melakukan pekerjaan mereka. iklim organisasi disebut konsep yang dinamis karena

segala sesuatu yang bekerja dalam organisasi di pengaruhi iklim organisasi (Asri dan Yulian 2018).

Stringer (1968) menyatakan bahwa Iklim organisasi dapat memotivasi organisasi untuk berperilaku tertentu. Stringer juga menyebukan enam dimensi pembentuk iklim organisasi :

- 1) Struktur
- 2) Standar-standar
- 3) Tanggung jawab
- 4) Penghargaan
- 5) Dukungan
- 6) komitmen

#### 4. *Self Control*

Zulkarnaen ( dalam Ardilasari,dkk 2017) menyebutkan bahwa *self control* mempegaruhi tingkah laku seseorang, karena hasil yang dapat dilihat dari kontrol diri adalah tingkah laku. Elmen-elmen dari *self control* menurut Gottfretson dan Hirsehi (dalam Ardilasari,dkk 2017) adalah sebagai berikut ini :

##### 1) *Impulsiveness*

Yaitu individu yang tidak memikirkan konsekuensi negatif dari tindakan yang dilakukan.

2) *Preference for physical activity*

Menjelaskan tentang individu dengan tingkat kontrol diri yang rendah dan lebih memilih melakukan kegiatan fisik dibanding dengan aktivitas mental.

3) *Risk seeking orientation*

Individu dengan kontrol diri yang rendah dan menyukai aktivitas-aktivitas yang beresiko, menyenangkan dan menegangkan.

4) *Self-centeredness*

Yaitu individu dengan kontrol diri yang rendah dan cenderung mementingkan kepentingan dirinya sendiri.

5) *Preference for simple task*

Individu dengan kontrol diri yang rendah dan cenderung menghindari tugas-tugas yang sulit dan memerlukan banyak pikiran.

6) *Short-tempered*

Menggambarkan tentang individu dengan *self control* yang rendah yang cenderung mudah frustrasi, emosi meledak, dan tempramental.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini :

Pada penelitian Restubog (2011) “Yielding to cyber-temptation: Exploring the buffering role of self-control in the relationship between organizational justice and cyberloafing behavior in the workplace” dengan pengambilan sample menggunakan *purposive sampling* dan subjek penelitian

sebanyak 238 pegawai universitas di manila. Variabel penelitian ini adalah *self control* sebagai variabel independen serta *prosedural justice* dan *cyberloafing* sebagai variabel dependen. Penelitian ini mengemukakan bahwa seseorang dengan tingkat *self control* yang tinggi, memiliki hubungan secara negatif dengan keadilan prosedural dan perilaku *cyberloafing*. Namun seseorang dengan *self control* yang rendah pengaruhnya tidak signifikan.

Penelitian Ardilansari dan Firmanto Arif (2017) “Hubungan *Self Control* dan Perilaku *Cyberloafing* pada pegawai Negeri Sipil”. Penelitian ini melibatkan 90 subjek penelitian dengan lokasi penelitian pada Dinas Pertanian, Dinas Pendidikan, Dinas Perhubungan, Dinas Kesehatan, dan Dinas Pemuda dan Olahraga. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Variabel independen dari penelitian ini adalah *self control* sedangkan variabel dependennya adalah perilaku *cyberloafing*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *self control* dengan perilaku *cyberloafing*.

Kemudian penelitian selanjutnya, dilakukan oleh Suci Larisa Sari dan Ika Zenita Ratnaningsih pada tahun 2018 “Hubungan Antara Kontrol Diri Dengan Intensi *Cyberloafing* pada Pegawai Dinas X Provinsi Jawa Tengah”. Pengambilan sampel yang digunakan adalah *convenience sampling* dengan populasi sebanyak 120 orang sedangkan sampel yang digunakan adalah 60 orang. Variabel independen pada penelitian ini adalah variabel kontrol diri sedangkan variabel dependennya adalah intensi *cyberloafing*. Hasil penelitian menunjukkan hasil negatif yang signifikan antara kontrol diri dengan intensi *cyberloafing*. Semakin tinggi kontrol diri, semakin rendah intensi *cyberloafing*.

Jerry Suranta dan Dwi Hurriyati pada tahun 2018 juga melakukan penelitian mengenai kontrol diri dan perilaku *cyberloafing*, “Perilaku *Cyberloafing* Terhadap Kontrol Diri pada Pegawai”. Jerry Suranta dan Dwi Hurriyati menggunakan teknik *simple random sampling* dengan subjek penelitian sebanyak 170 orang pegawai administrasi pada rumah sakit di Palembang. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah, sebagai variabel independen yaitu kontrol diri sedangkan variabel dependennya yaitu perilaku *cyberloafing*. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara kontrol diri dengan perilaku *cyberloafing*. Kontribusi variabel kontrol diri dengan variabel *cyberloafing* adalah sebanyak 26,5%.

Kemudian penelitian mengenai iklim organisasi terhadap perilaku *cyberloafing* yang pertama adalah penelitian dari Yulian Astri dan Siti Zahreni pada tahun 2017 “Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Perilaku *Cyberloafing* pada karyawan X”. Yulian Astri dan Siti Zahreni menggunakan *incidental sampling* dan jumlah subjek penelitian ini adalah sebanyak 81 orang pegawai yang bekerja menggunakan fasilitas komputer dan internet perusahaan PT X. Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah iklim organisasi sebagai variabel independen dan perilaku *cyberloafing* sebagai variabel dependen. Hasil penelitian mengemukakan bahwa terdapat hubungan negatif dari variabel iklim organisasi terhadap perilaku *cyberloafing*.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Muhammad Andi Kurniawan pada tahun 2018 “Hubungan antara Iklim Organisasi dengan perilaku *Cyberloafing*

pada pegawai Rektorat Universitas Negeri Sunan Ampel Surabaya. Dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive random sampling*, subjek penelitian ini adalah sebanyak 73 orang. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel iklim organisasi sebagai variabel independen dan perilaku *cyberloafing* sebagai variabel dependen. Hasil penelitian ini menunjukkan tidak adanya hubungan signifikan antara iklim organisasi dengan perilaku *cyberloafing*.

### C. Perumusan Hipotesis

#### 1. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Perilaku *Cyberloafing*.

Omstan dan Lunenburg (dalam Yulian Astri, 2018) menyebutkan bahwa iklim organisasi adalah kualitas lingkungan total yang ada dalam sebuah organisasi yang dapat diungkapkan dengan kalimat sifat seperti ramai, damai, nyaman dan lain sebagainya.

Iklim Organisasi diduga mempengaruhi perilaku *Cyberloafing*. Hal ini didukung dengan penelitian Yulian dan Zahreni (2018) yang menyatakan iklim organisasi berpengaruh negatif terhadap perilaku *cyberloafing*.

Dugaan ini juga di dukung oleh oIozler dan Pollat (dalam Astri, Yulian & Zahreni, Siti, 2018) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *cyberloafing* adalah organisasi, kemudian Litein dan stringer (dalam Astri, Yulian & Zahreni, Siti, 2018) menyebutnya iklim organisasi.

Dari uraian tersebut maka dapat dihipotesiskan :

**H1: iklim organisasi berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*.**

## 2. Pengaruh *Self Control* terhadap Perilaku *Cyberloafing*

Orang-orang yang cenderung memiliki *self control* yang rendah adalah orang-orang yang memiliki orientasi '*here and now*', lebih senang menyelesaikan secara fisik dari pada menggunakan kognitif, senang terlibat dalam aktivitas berbahaya, kurang sensitif dengan kebutuhan orang lain, lebih memilih jalan pintas dibanding dengan hal-hal kompleks, serta memiliki toleransi yang rendah dari sumber-sumber stress (Gottfredson & Hischi, dalam Noratika & Firmanto, 2018).

Dalam teorinya, Ozler dan Pollat (dalam Ardilasari, Noratika & Firmanto, Arif, 2017) menyebutkan bahwa salah satu faktor Individual yang dapat mempengaruhi perilaku *cyberloafing* adalah *self control*.

Kendali diri yang buuruk diduga akan mempengaruhi perilaku *cyberloafing*. Hipotesis ini didukung dengan penelitian Noratika dan Firmanto (2018) yang hasil penelitiannya menyebutkan *self control* berpengaruh negatif terhadap perilaku *cyberloafing*. Dari uraian tersebut maka dapat dihipotesiskan :

**H2: *self control* berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*.**

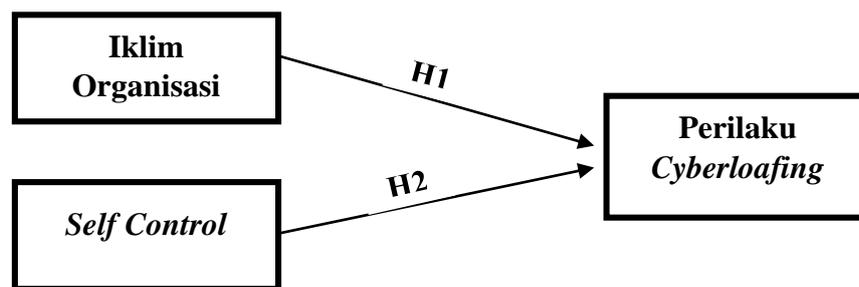
### **D. Model Penelitian**

Perilaku *cyberloafing* adalah suatu yang harus diperhatikan perusahaan mengingat dampak dari perilaku ini merugikan perusahaan, khususnya pada biaya operasional dan kinerja karyawan. Dengan demikian perusahaan perlu mengontrol penggunaan internet pada karyawan. Iklim Organisasi adalah faktor yang memengaruhi karyawan melakukan perilaku *cyberloafing* yang kerap kali

ditemukan pada lingkungan perusahaan sedangkan *self control* merupakan faktor paling penting yang menjadi ‘tombol’ dari dalam diri karyawan untuk melakukan perilaku *cyberloafing* maka kedua variabel ini dipilih untuk menjadi variabel yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing*.

*Cyberloafing* disebabkan oleh iklim organisasi dan *self control*. Maka model penelitian ditunjukkan pada gambar 1.1 berikut ini :

**Gambar 1.1**  
**Model Penelitian**



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generasisasi yang terdiri dari subjek dan objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016).

Sedangkan menurut Umma Sekaran (2015) populasi adalah keseluruhan kelompok orang, peristiwa, atau hal yang inginpeneliti investigasi. Jumlah kumpulan bisa sedikr hingga banyak, dari puluhan hingga ratusan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Tendik non-PNS dengan populasi 131 pegawai pada Universitas Muhammadiyah Magelang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (sugiono 2016). Menurut Roscue dalam Ria Benendita (2018) ukuran sampel yang lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 adalah layak digunakan untuk penelitian. Adapun pendekatan penentuan sampel pada penelitian ini, yaitu menggunakan *nonprobability sampling* dengan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu.

Adapun kriteria dari sampel yang diambil yaitu karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang dengan usia 20- 40 tahun dengan status kepegawaian karyawan tetap atau sudah bekerja lebih dari 6 (enam) bulan. Kriteria ini diambil dengan asumsi karyawan dengan usia 20-40 tahun dengan status kepegawaian karyawan tetap atau sudah bekerja lebih dari 6 (enam) bulan.

## **B. Metode Pengumpulan Data**

Menurut Lofland dalam bukunya Moleong (2014) Mengatakan bahwa sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan. Selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Penelitian ini menggunakan dua sumber data yaitu sebagai berikut :

### **a. Data Primer**

Data primer menurut Uma Sekaran (2015) yaitu data yang diperoleh dari sumber tangan pertama untuk analisis. Data primer belum memberikan hasil dari penelitian. Data primer hanya digunakan untuk memberi informasi yang kemudian digunakan untuk membuat keputusan terhadap penelitian. Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan melalui wawancara dan kuisisioner.

### **b. Data Sekunder**

Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh data siap pakai (Wijaya, 2016). Data sekunder digunakan untuk mendukung dan melengkapi data primer.

## **C. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian**

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

Cyberloafing adalah persepsi responden saat karyawan berkirim pesan melalui layanan email, membuka browser, bermain game online dan kegiatan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan saat jam kerja. Variabel *cyberloafing* dalam penelitian ini diukur menggunakan instrumen yang

dikembangkan Ria Benedita (2018). Pengukuran tersebut menggunakan 10 indikator yaitu :

- 1) Sering menggunakan WIFI kantor dalam jam kerja untuk kepentingan pribadi
- 2) Menggunakan *handphone* diluar kepentingan kantor saat jam kerja
- 3) Mengirim email aktivitas pribadi
- 4) Menerima emai aktiviatas pribadi
- 5) Mengunduh musik
- 6) Mengunjungi web berita
- 7) Mengunjungi web olahraga
- 8) Mengakses sosial media
- 9) Berbelanja online
- 10) Bermain game online

## **2. Iklim Organisasi**

Iklim Organisasi adalah persepsi dari karyawan mengenai apa yang terjadi secara rutin pada lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi cara kerja dan perilaku karyawan secara umum dan bagaimana perilaku tersebut beradampak pada kinerja organisasi.

Variabel iklim organisasi diukur menggunakan instrumen yang dari Stringer yang dikembangkan oleh Astri & Zahreni (2018). Pengukuran tersebut menggunakan enam (6) indikator sebagai berikut :

- 1) Struktur
- 2) Standar-standar

- 3) Tanggung jawab
- 4) Penghargaan
- 5) Dukngan, dan
- 6) Komitmen

### **3. *Self control***

*Self control* adalah persepsi responden sebagai usaha yang dilakukan karyawan untuk tidak melakukan perilaku yang menyimpang yang dianggap tidak produktif dan merugikan perusahaan secara umum. Variabel *self control* diukur menggunakan insrumen dari Delisi (dalam Suranta,dkk, 2018) . Pengukuran tersebut menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

- 1) Implusif
- 2) Mementingkan diri sendiri
- 3) Mencari tugas yang sederhana
- 4) Mengambil kegiatan yang beresiko
- 5) Memilih kegiatan yang berhubungan dengan fisik
- 6) Tempramen

## **D. Uji Kualitas Data**

### **1. Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisisionair ( Imam Gozali, 2018). Kuisisionar dapat dikatakan valid jika pertanyaan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur kuisisionair tersebut. Uji validitas dapat diketahui melalui *product moment pearson*

*correlation*, apabila  $r$  hitung  $\text{sig} < 0,05$  dan nilai pearson correlation positif maka item soal valid dan  $r$  hitung  $\text{sig} > 0,05$  dan nilai pearson correlation negatif maka item soal valid tidak valid (Fajarwati & Fauziah 2015).

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji keandalan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian. Reliabilitas merupakan alat ukur kuisionair yang merupakan indikator dari variabel (Gozali, 2013). Kuisionair dapat dikatakan reliabilitas jika jawaban seseorang terhadap kuisioner stabil, kuisioner tidak boleh acak. Apabila jawaban tidak konsisten maka dapat dikatakan tidak reliabel. Pengukuran reliabilitas dapat diukur dengan *One Shot* atau pengukuran sekali saja. Kemudian hasil akan dibandingkan dengan pertanyaan lain atau pengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Alat ukur reliabilitas adalah Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila  $\alpha < 0.60 =$  Tidak reliabel ( Imam Gozali, 2018 ).

## E. Metode Analisis Data

### Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression*). Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel bebas atau variabel dependen (X) dan variabel terikat atau independen (Y). Dalam penelitian ini yaitu antara iklim organisasi (X1), *self control* (X2), dan *cyberloafing* (Y).

Menurut Gunawan (dalam Ria Benedita, 2018), persamaan analisis regresi liner berganda dapat dirimuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Perilaku *Cyberloafing*

a = Konstanta

b<sub>1</sub> = koefisien regresi antara Iklim Organisasi dengan perilaku *cyberloafing*

X<sub>1</sub> = Variabel Iklim Organisasi

b<sub>2</sub> = koefisien regresi antara *self control* dengan perilaku *cyberloafing*

X<sub>2</sub> = Variabel *self control*

e = *error*

## F. Uji Model

### 1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi menunjukkan seberapa besar prosentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (satu). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

Dalam kenyataan nilai adjusted  $R^2$  dapat bernilai negative, walaupun yang dikendaki bernilai positif. Jika dalam uji empiris didapat nilai adjusted  $R^2$  negatif maka dianggap bernilai 0. Secara matematis jika nilai  $R^2 = 0$ , maka adjusted  $R^2 = (1 - k)(n - k)$ . Jika  $k > 1$ , maka adjusted  $R^2$  akan bernilai negative (Imam Gozali, 2018).

## 2. Uji F (*Goodness Of Fit*)

Menurut Gozali (2017) uji *goodness of fit* ( Uji kelayakan model) digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Model ini dapat dihitung dari nilai F hitung, apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian model *goodness of fit* adalah sebagai berikut :

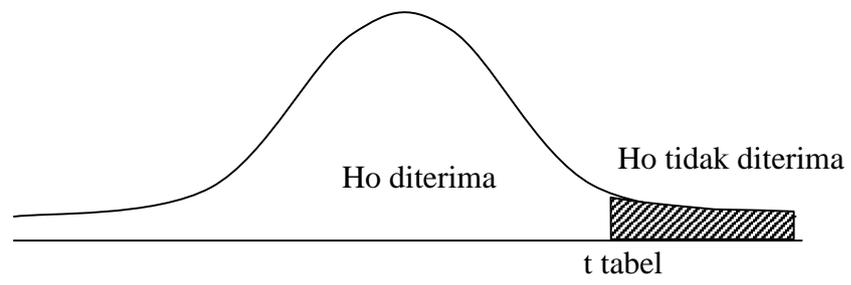
1. *P Value* < 0,05 menunjukkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian
2. *P Value* > 0,05 menunjukkan bahwa uji model ini tidak layak untuk digunakan pada penelitian

## G. Uji Hipotesis

### Uji t ( Parsial )

Menurut Imam Gozali, 2018 Uji t adalah uji yang digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individu terhadap variabel dependen . Uji t adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan membandingkan nilai t statistik dan t tabel, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika T hitung < T tabel artinya semua item variabel independen bukan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika T hitung > T tabel artinya semua variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.



**Gambar 3.1**  
**Kurva Normal Uji t**

## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel Iklim Organisasi dan *self control* terhadap perilaku *cyberloafing*. Penelitian ini dilaksanakan pada lingkungan organisasi Universitas Muhammadiyah Magelang dengan jumlah sampel sebanyak 117 responden. Dari hasil pengujian dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Iklim Organisasi berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan.  
Hal ini bermakna iklim organisasi yang buruk akan memberikan kemungkinan karyawan melakukan perilaku *cyberloafing*.
2. *Self Control* tidak berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*. Hal ini bermakna bahwa *self control* tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*.

### **B. Keterbatasan penelitian**

Pada penelitian ini menggunakan sampel yang kecil, sehingga belum dapat mewakili secara keseluruhan pengaruh variabel-variabel yang diuji. Selain ukuran sampel yang kecil, berikut adalah beberapa keterbatasan dalam penelitian ini :

1. Data yang dibutuhkan terbatas, yaitu pembatasan serta sistem filter pada penggunaan internet pada lingkungan Universitas Muhammadiyah Magelang belum ada.
2. Terdapat beberapa jawaban responden yang tidak sesuai dengan kriteria

3. Pengambilan variabel dalam penelitian ini masih amat sangat terbatas, sehingga juga mempengaruhi hasil dari penelitian.

### **C. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian diatas, peneliti akan memberikan saran dan semoga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya sebagai berikut :

1. Peneliti dapat menambahkan variabel pemoderasi dalam penelitiannya.
2. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menjelaskan jawaban yang diinginkan dalam penelitiannya.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan memodifikasi penyampaian item pertanyaan menjadi bahasa yang lebih halus.
4. Pada penelitian selanjutnya diharapkan peneliti dapat menambah variabel-variabel yang lain dan faktor-faktor yang mendukung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aghaz, A., & Sheikh, A. (2016). Cyberloafing and job burnout: An investigation in the knowledge-intensive sector. *Computers in Human Behavior*, 62, 51-60.
- Ardilasari, N. (2017). Hubungan Self Control Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 5(1), 19-39.
- Astri, Y., & Zahreni, S. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan Pt X. *Psikologia: Journal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 13(1), 16-26.
- Benedita, R. (2018). *Pengaruh Beban Kerja, Peran Ganda, dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan)* (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Hardiani, W. A. A., Rahardja, E., & Yuniawan, A. (2017). *Pengaruh Konflik Peran Dan Role Overload Terhadap Burnout Dan Dampaknya Pada Cyberloafing (Studi Pada Pt Pln (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi)* (Doctoral dissertation, Diponegoro University).
- Kurniawan, M. A. (2018). *Hubungan antara iklim organisasi terhadap perilaku Cyberloafing pada pegawai rektor Universitas Negeri Sunan Ampel Surabaya* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya).
- Ramadhan, V. A., & Sari, E. Y. D. (2019). Perilaku Cyberloafing pada Pekerja Perempuan. *Jurnal Psikologi Integratif*, 6(2), 213-224.
- Restubog, S. L. D., Garcia, P. R. J. M., Toledano, L. S., Amarnani, R. K., Tolentino, L. R., & Tang, R. L. (2011). *Yielding to (cyber)-temptation: Exploring the buffering role of self-control in the relationship between organizational justice and cyberloafing behavior in the workplace. Journal of Research in Personality*, 45(2), 247-251.
- Suranta, J. (2018). *Perilaku Cyberloafing Terhadap Kontrol Diri Pada Pegawai. Jurnal Ilmiah Psyche*, 12(2), 81-90.
- Wu, J., Mei, W., Liu, L., & Ugrin, J. C. (2020). *The bright and dark sides of social cyberloafing: Effects on employee mental health in China. Journal of Business Research*, 112, 56-64.

Zatalina, N., Hidayatullah, M. S., & Yuserina, F. (2020). *Hubungan Cyberloafing Dengan Prokrastinasi Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil Di Kantor X Marabahan. Kognisia prodi Psikologi FK ULM, 1(2), 108-114.*