

SKRIPSI

**KEBOSANAN KERJA SEBAGAI PREDIKTOR
PERILAKU *CYBERLOAFING* PADA KARYAWAN
DI UNIVERSITAS X**

Disusun untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Disusun Oleh:

Fatiya Halum Husna
115120301111002



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

2015

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**KEBOSANAN KERJA SEBAGAI PREDIKTOR
PERILAKU *CYBERLOAFING* PADA KARYAWAN
DI UNIVERSITAS X**

SKRIPSI

Disusun oleh:

FATIYA HALUM HUSNA

NIM: 115120301111002

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diuji:

Dosen Pembimbing I,

Ika Adita Silviani, S.Psi., M.Psi
NIK. 201102 820111 2001

Dosen Pembimbing II,

Ika Rahma Susilawati, S.Psi., M.Psi
NIK. 201102 840220 2001



LEMBAR PENGESAHAN

**KEBOSANAN KERJA SEBAGAI PREDIKTOR
PERILAKU *CYBERLOAFING* PADA KARYAWAN
DI UNIVERSITAS X**

SKRIPSI

Disusun oleh:

FATIYA HALUM HUSNA

NIM: 115120301111002

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian sarjana

Pada tanggal 22 Juni 2015

Tim Penguji

Ketua Sidang



Ika Adita Silviandari, S. Psi., M. Psi

NIK. 201102 820111 2001

Sekretaris Sidang



Ika Rahma Susilawati, S. Psi., M. Psi

NIK. 201102 840220 2001

Ketua Penguji



Selly Dian Widayarsi, S.Psi., M.Psi

NIK. 201208 860613 2001

Anggota Penguji



Unita Werdi Rahajeng, S.Psi., M.Psi

NIK. 201304 810326 2001

Malang, 22 Juni 2015

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Prof. Dr. Ir. H. Darsono Wisadirana, MS.

NIP. 19561227 198312 1 001



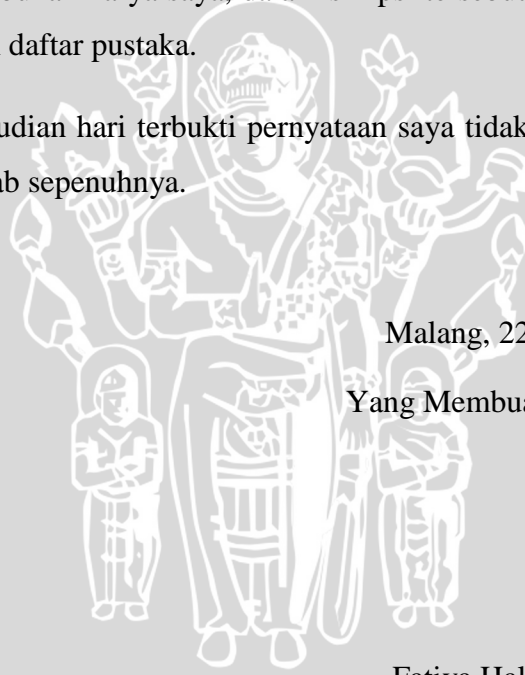
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**Nama : Fatiya Halum Husna****NIM : 115120301111002**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi berjudul **“Kebosanan Kerja Sebagai Prediktor Perilaku *Cyberloafing* Pada Karyawan di Universitas X”** adalah benar karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada Program Psikologi Universitas Brawijaya Malang. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi tersebut diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya akan bertanggung jawab sepenuhnya.

Malang, 22 Juni 2015

Yang Membuat Pernyataan,



Fatiya Halum Husna
NIM. 115120301111002

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran pada penulis dalam menyusun skripsi dengan judul “Kebosanan Kerja Sebagai Prediktor Perilaku *Cyberloafing* Pada Karyawan di Universitas X”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat kelulusan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S1) pada Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Brawijaya.

Atas terselesaikannya skripsi ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Allah SWT, yang senantiasa memberikan kemudahan, kelancaran, dan kekuatan dalam menyelesaikan skripsi ini
2. Kepada ayah Abdul Ghofur dan ibu Uswatul Hasanah, kakak Rizky Dzariyani Laili, dan adik Mohammad Reza Dzulfikri tercinta yang tidak pernah putus memberikan dukungan penuh, mencurahkan segala do'a, dan pertanyaan tentang skripsi yang menjadi motivasi peneliti untuk segera menyelesaikan skripsi ini
3. Ibu Ika Adita Silviandari, S.Psi., M.Psi. dan Ibu Ika Rahma Susilawati, S.Psi., M.Psi. selaku dosen pembimbing skripsi yang dengan sabar memberikan bimbingan hingga skripsi ini terselesaikan
4. Bapak Yoyon Supriyono, S.Psi., M.Psi. selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Brawijaya

5. Ibu Selly Dian Widayarsi, S.Psi., M.Psi dan Ibu Unita Werdi Rahajeng, S.Psi., M.Psi selaku dosen penguji
6. Teman-teman Bukan Lagi Anak SMA Eliza Silviana M., Fitria Nur H., dan Safarinda Imani yang menjadi *supporter* setia dan teman berbagi suka duka meski ditempat yang berbeda
7. *Ex-Damaskuser's* Siti Aisyatunnasiha dan Achnita Banis R. yang tidak pernah lelah mempertanyakan kabar skripsi
8. Tim penyemangat seperjuangan S.Psi, Maria Ulfatul, Indras S, Nurul Agustin, dan teman Psikologi'11 lain yang tidak mungkin disebutkan satu persatu
9. SHINee yang telah mendukung secara tidak langsung dengan karya-karyanya
10. Seluruh pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini

Penulis menyadari keterbatasan penulis dalam penulisan skripsi ini sehingga banyak hal yang kurang sempurna. Oleh karena itu penulis terbuka untuk menerima saran dan kritik yang membangun untuk perbaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun pembaca serta perkembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu Psikologi.

Malang, 22 Juni 2015

Peneliti

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
ABSTRAKSI	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Penelitian Terdahulu	9
F. Kekhasan Penelitian.....	13
BAB II.....	14
LANDASAN TEORI.....	14
A. Kebosanan Kerja (<i>Job Boredom</i>).....	14
1. Pengertian Kebosanan Kerja	14
2. Dimensi Kebosanan Kerja.....	15
3. Faktor Penyebab Kebosanan Kerja	17
4. Dampak Kebosanan Kerja.....	20
5. Respon Karyawan Terhadap Kebosanan Kerja.....	22
B. Perilaku <i>Cyberloafing</i>	23
1. Pengertian Perilaku <i>Cyberloafing</i>	23
2. Tipe-tipe Perilaku <i>Cyberloafing</i>	24
3. Faktor-faktor Penyebab Perilaku <i>Cyberloafing</i>	26
4. Dampak Perilaku <i>Cyberloafing</i>	30
C. Keterkaitan Antar Variabel Penelitian	31
D. Kerangka Berpikir.....	32
E. Hipotesis.....	34
BAB III	35
METODOLOGI PENELITIAN.....	35
A. Desain Penelitian.....	35
B. Identifikasi Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	35
1. Variabel Bebas (X).....	35
2. Variabel Terikat (Y)	36
C. Populasi, Sampel, dan Metode Pengambilan Sampel	37
1. Populasi	37
2. Sampel.....	37
3. Metode Pengambilan Sampel.....	38

D. Tahap Pelaksanaan Penelitian	39
1. Tahap Persiapan	40
2. Tahap Pelaksanaan	40
3. Tahap Analisa Data	41
E. Data	41
F. Instrumen Penelitian.....	41
1. Skala Kebosanan Kerja	41
2. Skala Perilaku <i>Cyberloafing</i>	43
G. Pengujian Instrumen Penelitian.....	44
1. Uji Coba Skala.....	45
2. Analisis Butir.....	45
3. Reliabilitas.....	45
4. Validitas.....	46
H. Analisis Data	47
1. Uji Asumsi Klasik	48
2. Uji Hipotesis.....	51
BAB IV	53
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	53
A. Sampel Penelitian.....	53
B. Deskripsi Data.....	54
1. Kategorisasi Subjek Penelitian.....	54
2. Uji Hipotesis.....	57
3. Analisis Tambahan	58
C. Pembahasan.....	62
1. Pembahasan Hasil Uji Hipotesis	62
2. Pembahasan Tambahan	72
D. Keterbatasan Penelitian	74
BAB V.....	76
KESIMPULAN DAN SARAN.....	76
A. Kesimpulan	76
B. Saran.....	77
1. Saran Metodologis.....	77
2. Saran Praktis.....	77
DAFTAR PUSTAKA	xiv

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Dimensi Kebosanan Kerja	36
Tabel 2. Dimensi Perilaku <i>Cyberloafing</i>	36
Tabel 3. <i>Blueprint</i> Skala Kebosanan Kerja (sebelum uji coba)	42
Tabel 4. <i>Blueprint</i> Skala Kebosanan Kerja (setelah uji coba)	42
Tabel 5. <i>Blueprint</i> Skala Perilaku <i>Cyberloafing</i> (sebelum uji coba)	43
Tabel 6. <i>Blueprint</i> Skala Perilaku <i>Cyberloafing</i> (setelah uji coba).....	44
Tabel 7. Reliabilitas Skala Kebosanan Kerja dan Skala Perilaku <i>Cyberloafing</i> ...	46
Tabel 8. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	48
Tabel 9. Hasil Uji Linieritas.....	51
Tabel 10. Data Demografis Subjek Penelitian	53
Tabel 11. Rumus Skor Hipotetik.....	54
Tabel 12. Deskripsi Statistik	56
Tabel 13. Kategorisasi Subjek untuk Variabel Kebosanan Kerja.....	56
Tabel 14. Kategorisasi Subjek untuk Variabel Perilaku <i>Cyberloafing</i>	57
Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis Analisis Regresi Linier Sederhana	58
Tabel 16. Uji Perbedaan Jenis Kelamin Terhadap Kebosanan Kerja	59
Tabel 17. Uji Perbedaan jenis kelamin Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i>	59
Tabel 18. Data Faktor Penyebab Kebosanan Kerja	60
Tabel 19. Data Kebutuhan Penggunaan Internet dalam Satu Hari.....	61
Tabel 20. Distribusi Frekuensi Penggunaan Internet	61



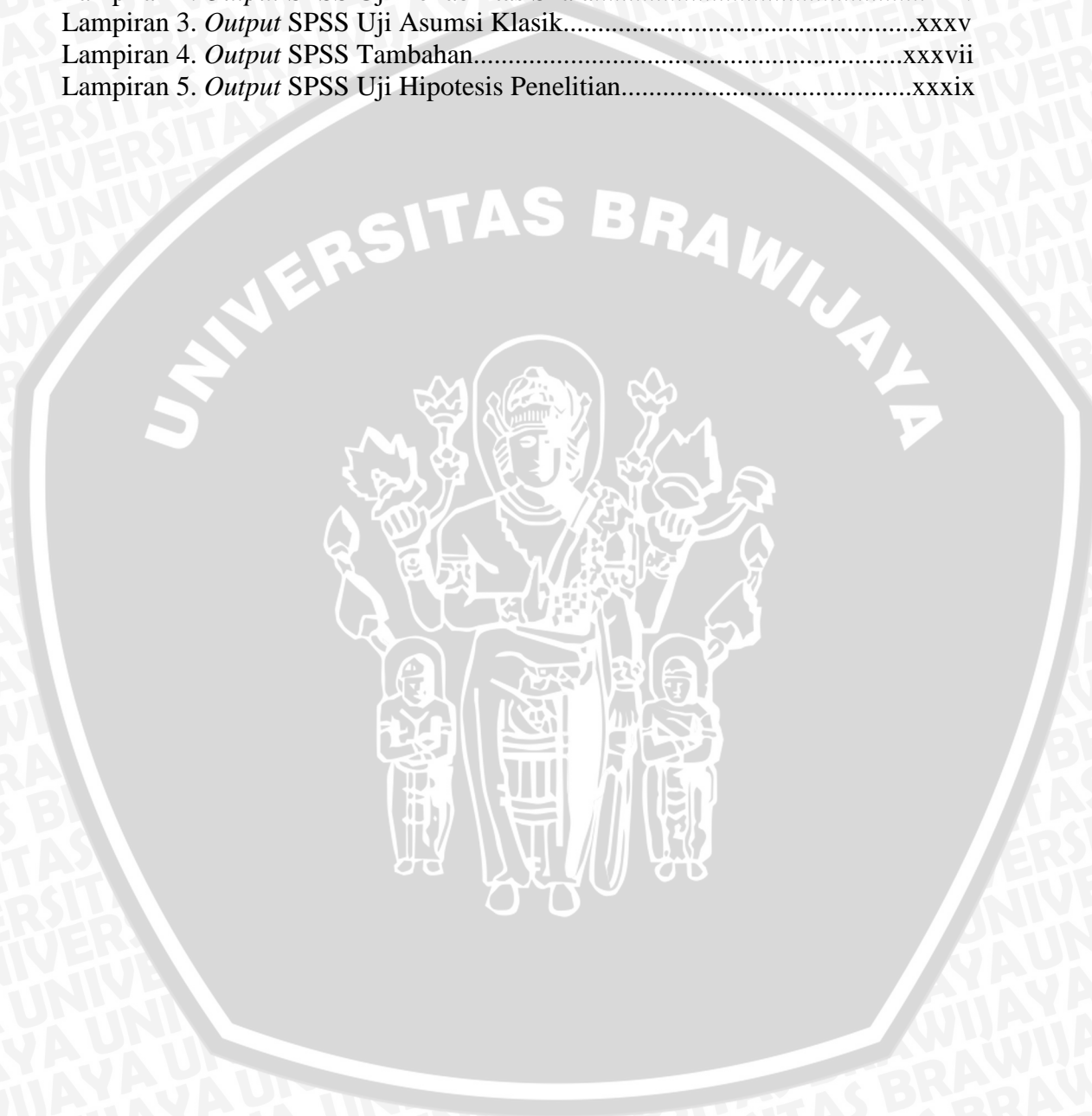
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian.....	31
Gambar 2. Hasil Uji Heterokedatisitas.....	50



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Penelitian.....	xviii
Lampiran 2. <i>Output</i> SPSS Uji Reliabilitas Skala.....	xxiv
Lampiran 3. <i>Output</i> SPSS Uji Asumsi Klasik.....	xxxv
Lampiran 4. <i>Output</i> SPSS Tambahan.....	xxxvii
Lampiran 5. <i>Output</i> SPSS Uji Hipotesis Penelitian.....	xxxix



KEBOSANAN KERJA SEBAGAI PREDIKTOR PERILAKU CYBERLOAFING PADA KARYAWAN DI UNIVERSITAS X

ABSTRAK

Fatiya Halum Husna

Program Studi Psikologi Universitas Brawijaya Malang

Penelitian ini bertujuan untuk melihat peran kebosanan kerja sebagai prediktor perilaku *cyberloafing* pada karyawan di Universitas X. Subjek dari penelitian ini adalah karyawan administratif dari 7 fakultas di Universitas X yang berjumlah 114 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *cluster sampling*. Pengambilan data dilakukan menggunakan 2 skala yang mana skala kebosanan kerja dibuat berdasarkan teori kebosanan kerja milik Reijsegar (2013) dan skala perilaku *cyberloafing* dibuat berdasarkan teori perilaku *cyberloafing* milik Lim & Teo (2005). Pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Hasil dari uji hipotesis menunjukkan nilai Sig. 0,000 dimana $< 0,05$, dengan kata lain hipotesis dari penelitian ini diterima, artinya bahwa kebosanan kerja secara signifikan berperan sebagai prediktor perilaku *cyberloafing* pada karyawan di Universitas X. Selain itu diketahui bahwa kontribusi variabel kebosanan kerja dalam memengaruhi variabel perilaku *cyberloafing* yaitu sekitar 11,1%, sedangkan 88,9% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Karyawan Universitas, kebosanan kerja, perilaku *cyberloafing*,

Job Boredom as Predictor of Cyberloafing Behavior on X University's Employee

Abstract

Fatiya Halum Husna

Department of Psychology Brawijaya University

The purpose of this study was to analyze the role of job boredom as predictor of cyberloafing behavior on X University's employee. The subjects were 114 administrative employees from 7 faculties of X University which take using cluster sampling method. The data were collected through 2 scale named job boredom scale and cyberloafing behavior scale. The job boredom scale was made based job boredom theory by Reijsegar (2013) while cyberloafing behavior was made based cyberloafing behavior theory by Lim & Teo (2005). The hypothesis of this study was tested using simple regression method. The result showed that significancy value was $0,000 < 0,05$, in other word the hypothesis from this study was accepted, job boredam has a role as predictor of cyberloafing behavior on X University's employee. Furthermore we were found that the contribution of job boredom to influence cyberloafing behavior were 11,1% while the other 88,9% were affected by other factor that not explained on this study.

Keywords: cyberloafing behavior, job boredom, university's employee

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penggunaan internet di Indonesia mengalami perkembangan yang pesat. Hal ini dapat terlihat dari jumlah pengguna internet di Indonesia beberapa tahun terakhir. Menurut data *website* Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia (Kemkominfo) per tahun 2014 jumlah pengguna internet di Indonesia mencapai angka 82 juta dimana angka tersebut meningkat dibandingkan pada tahun sebelumnya dimana sekitar 63 juta penduduk Indonesia menjadi pengguna internet. Hal ini menunjukkan bahwa tiap tahunnya jumlah pengguna internet di Indonesia terus meningkat.

Seperti yang dituliskan dalam salah satu situs berita *online* *viva.com* dimana berdasarkan survei yang dilakukan oleh Milward Brown di awal tahun 2014 pengguna internet di Indonesia menghabiskan waktu kurang lebih 9 jam sehari untuk mengakses internet baik menggunakan *smartphone*, komputer, laptop, maupun tablet. Survei lain yang dilakukan oleh Baidu Indonesia pada tahun yang sama menemukan bahwa 36% pengguna internet mengakses internet di tempat kerja. Seperti yang kita ketahui hampir sebagian besar tempat kerja memberikan fasilitas internet bagi karyawannya baik berupa jaringan internet melalui kabel LAN (*local area network*) maupun jaringan internet *wifi*.

Tujuan penyediaan internet di perusahaan tentunya untuk mendukung karyawan agar dapat bekerja dengan lebih cepat dan memudahkan karyawan menemukan informasi-informasi baru yang dapat menunjang pekerjaannya. Bagaimanapun penyediaan internet di tempat kerja atau perusahaan menjadi hal yang penting mengingat di era digital dimana berbagai informasi menjadi lebih cepat tersampaikan dengan menggunakan internet.

Beberapa manfaat penggunaan internet ditempat kerja diantaranya yaitu untuk mengirim e-mail ke atasan, mengadakan *teleconference* ketika dibutuhkan, dan masih banyak kegunaan lainnya. Bahkan internet di beberapa tempat kerja telah menjadi sistem informasi dimana pembagian tugas dalam pekerjaan berbasis jaringan internet. Menurut Aquenza dkk (2012), penggunaan internet untuk sosial media dapat mendorong individu untuk saling bertukar pengetahuan dengan rekan kerja sehingga meningkatkan juga menurunkan produktivitas karyawan, namun penyediaan internet tersebut sering kali disalahgunakan oleh karyawan untuk kepentingan-kepentingan lainnya seperti menerima e-mail pribadi, melakukan belanja *online*, membuka situs-situs berita, bahkan membuka situs dewasa (Hawley, 2005). Meskipun terdapat beberapa dampak negatif dari penyediaan fasilitas jaringan internet di perusahaan, namun hal tersebut dikesampingkan dengan melihat bahwa lebih banyak manfaat yang didapatkan dari adanya fasilitas internet di perusahaan atau organisasi. Penggunaan internet organisasi oleh karyawan untuk mengakses dan

mengirim email pada saat jam kerja dengan tujuan yang tidak terkait pekerjaan disebut dengan *cyberloafing* (Lim dalam Sawitri, 2012).

Banyak survei yang telah dilakukan oleh berbagai lembaga yang menunjukkan perilaku *cyberloafing* di kalangan karyawan. Seperti yang dicantumkan pada worknet.co.uk bahwa NBC News melakukan survei tahun 2013 pada karyawan mengenai penggunaan internet di tempat kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa 60% hingga 80% karyawan menggunakan internet di tempat kerja untuk hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Pada tahun yang sama suatu studi yang dilakukan oleh reed.co.uk pada 4.242 karyawan menunjukkan 35% staff di Inggris terkoneksi dengan Facebook saat bekerja, 18 % menggunakan jaringan sosial bisnis LinkedIn, dan 16% karyawan terus memperbaharui *trending* terbaru di media sosial Twitter pada saat jam kerja (reed.co.uk, 2013). Survei di Indonesia yang dilakukan oleh KellyServices pada tahun 2011 dimana 4.000 karyawan Indonesia menjadi subjeknya menemukan bahwa 34% karyawan berkomitmen untuk tidak mengakses situs jejaring sosial di lingkungan kerja, sedangkan 22% karyawan beranggapan bahwa sosial media dapat digunakan untuk berbagi informasi pekerjaan dengan rekan kerjanya.

Selain survei-survei tersebut berbagai penelitian juga telah dilakukan berkaitan dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan. Penelitian mengenai stres kerja dan perilaku *cyberloafing* yang dilakukan oleh Herlianto (2012) menunjukkan bahwa konflik peran mendukung perilaku *cyberloafing* pada karyawan. Selain itu Lim & Teo (2005) pada penelitiannya menemukan

bahwa karyawan lebih banyak membuka website yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, website berita, website hiburan, dan website olahraga dibandingkan membuka website belanja *online* atau situs dewasa. Hal ini dimungkinkan karena perusahaan telah memblokir situs-situs dewasa agar tidak dapat dibuka menggunakan jaringan internet perusahaan. Askew dkk (2014) menjelaskan bahwa karyawan menggunakan komputer perusahaan yang telah memiliki jaringan internet untuk melakukan *cyberloafing* seakan-akan sedang mengerjakan pekerjaannya.

Menurut Ozler & Polat (2012) terdapat 3 (tiga) faktor yang menyebabkan perilaku *cyberloafing* yaitu faktor individual, faktor organisasi, dan faktor situasional. Salah satu dari faktor organisasi adalah karakteristik pekerjaan dimana perilaku *cyberloafing* muncul ketika karyawan bosan terhadap pekerjaannya. Salah satu cara untuk menghilangkan rasa bosan terhadap pekerjaannya karyawan memilih mengalihkan perhatian dengan menggunakan internet untuk kepentingan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Pendapat serupa juga disampaikan dalam penelitian Liberman dkk (2011) bahwa karyawan yang merasa bosan saat bekerja cenderung lebih mungkin untuk melakukan *cyberloafing*.

Menurut Fisher (1993), pekerjaan-pekerjaan yang berulang dan monoton dapat menyebabkan seorang karyawan mengalami kebosanan. Hal ini diperkuat dengan pendapat Munandar (2011) yang menyatakan bahwa pada pekerjaan yang sederhana, dimana banyak terjadi pengulangan gerak

akan timbul rasa bosan, rasa monoton. Selain pekerjaan yang sederhana dan monoton, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rea, dkk (2012) menunjukkan bahwa penyebab kebosanan kerja pada karyawan adalah tuntutan perusahaan yang cukup banyak dan perasaan bahwa tugas dan tanggung jawab yang dimiliki terlalu banyak. Berdasarkan *Workforce Boredom Index* (WBI) yang didapatkan dari survei *Training and Development Agency for School* (TDA) pada tahun 2006 ditemukan bahwa karyawan administratif merupakan karyawan dengan tingkat kebosanan paling tinggi dibandingkan dengan karyawan dibidang lainnya dimana dari skala nilai 1 hingga 10 nilai kebosanan karyawan administratif memiliki nilai 10.

Pada penelitian ini subjek yang digunakan adalah tenaga kependidikan di Universitas X. Menurut Badan Standar Nasional Pendidikan, tenaga kependidikan meliputi kepala sekolah/madrasah, pengawas satuan pendidikan, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, teknisi, pengelola kelompok belajar, pamong belajar, dan tenaga kebersihan (bsnp-indonesia.org). Tenaga kependidikan di Universitas X sendiri merupakan karyawan-karyawan selain pendidik atau dosen yaitu tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, teknisi, tenaga keamanan, dan tenaga kebersihan. Peneliti memilih tenaga kependidikan bidang administrasi sebagai subjek penelitian berdasarkan *Workforce Boredom Index* (WBI) yang menyebutkan bahwa karyawan administrasi mengalami kebosanan kerja paling tinggi dibandingkan karyawan lainnya.

Selain itu, peneliti telah melakukan observasi sebelumnya di Universitas X yang mana menemukan bahwa banyak tenaga administrasi yang mengakses situs-situs yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pada saat jam kerja. Beberapa tugas dari tenaga kependidikan bagian administrasi seperti melakukan input nilai dan absensi mahasiswa, melakukan pengarsipan surat masuk dan keluar, dan berbagai tugas administrasi lain sesuai dengan bagian kerja atau divisi masing-masing. Maka dari itu dalam penelitian ini, peneliti menggunakan subjek yaitu tenaga kependidikan Universitas X bidang administrasi yang mana rentan mengalami kebosanan akibat dari pekerjaan yang monoton, berulang, dan rutin.

Kebosanan merupakan pengalaman yang tidak menyenangkan, seringkali dicirikan dengan adanya kesulitan untuk mempertahankan perhatian yang tetap terhadap suatu tugas yang sedang dikerjakan (Anastasi, 1993). Menurut Malamed dkk. (Bruursema dkk, 2011) pekerjaan dengan tugas yang berulang dan membutuhkan kemampuan yang rendah lebih banyak terlihat membosankan. Selain itu pekerjaan-pekerjaan yang memberikan waktu yang longgar juga dapat menimbulkan kebosanan bagi karyawan, namun ada kalanya kebosanan juga dapat ditimbulkan oleh hal-hal yang semula dianggap mengasyikkan namun lama-kelamaan berubah menjadi membosankan (Anies, 2005). Kebosanan kerja sering disebut dengan istilah *job boredom*, *work boredom*, atau *boredom at work* yang mana dalam penelitian ini selanjutnya akan ditulis dengan istilah kebosanan kerja.

Beberapa penelitian berkaitan dengan kebosanan kerja telah dilakukan, salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Bruursema dkk (2011) menemukan bahwa karyawan yang mengalami kebosanan akan menunjukkan perilaku kerja kontraproduktif. Perilaku kerja kontraproduktif adalah perilaku karyawan yang membahayakan baik bagi organisasi maupun anggota organisasi termasuk klien, rekan kerja, konsumen, serta supervisor (Spector & Fox, 2005). Bentuk dari perilaku kerja kontraproduktif yaitu melakukan hal-hal yang membahayakan baik secara fisik maupun psikologis bagi karyawan lain, tidak berhasil menyelesaikan tugasnya, melakukan sabotase, mengurangi jam kerja yang telah disesuaikan perusahaan, mencuri, dan melakukan permainan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan termasuk menggunakan internet untuk kegiatan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

Seperti yang dijelaskan sebelumnya bahwa pekerjaan-pekerjaan berulang dan monoton memiliki kemungkinan lebih tinggi untuk memunculkan kebosanan bagi karyawan (Bruursema dkk., 2011). Salah satu cara untuk mengurangi atau menghilangkan kebosanan tersebut karyawan yang memiliki waktu longgar disela-sela tugas pekerjaannya cenderung mencari kegiatan-kegiatan lain untuk mengalihkan perhatian dari pekerjaannya (Fisher, 1993). Dengan adanya fasilitas internet yang disediakan oleh perusahaan karyawan dapat mengalihkan perhatiannya dengan mengakses internet untuk kepentingan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan tanpa harus meninggalkan meja kerjanya seperti membuka media

sosial, berbelanja *online*, membuka situs berita, atau sekedar membuka dan mengirim email pribadi (Lim & Teo, 2005). Telah dijelaskan sebelumnya bahwa penggunaan internet untuk kegiatan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan tersebut merupakan perilaku *cyberloafing*.

Berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti memandang bahwa ketika karyawan mengalami kebosanan kerja maka akan muncul perilaku *cyberloafing* yang merupakan salah satu bentuk perilaku kerja kontra produktif. Penelitian ini berfokus pada perilaku *cyberloafing* mengingat bahwa perilaku ini banyak dilakukan karyawan dan memiliki dampak negatif yang dapat merugikan perusahaan dimana karyawan dapat melakukan kegiatan tersebut tanpa harus meninggalkan meja kerjanya. Dari berbagai penelitian terdahulu mengenai kebosanan kerja maupun perilaku *cyberloafing* peneliti menangkap bahwa terdapat garis yang dapat ditarik antara kebosanan kerja dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan. Oleh karena itu, hal tersebut menarik peneliti untuk melakukan penelitian yang melihat pengaruh kebosanan kerja terhadap perilaku *cyberloafing* dengan tujuan untuk mengetahui peran kebosanan kerja secara langsung sebagai prediktor perilaku *cyberloafing* pada karyawan.

B. Rumusan Masalah

Apakah kebosanan kerja memiliki peran sebagai prediktor perilaku *cyberloafing* pada karyawan di Universitas X?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui peran kebosanan kerja sebagai prediktor perilaku *cyberloafing* pada karyawan di Universitas X.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Dengan adanya penelitian mengenai kebosanan kerja sebagai prediktor perilaku *cyberloafing* pada karyawan di Universitas X diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan serta memberikan kontribusi dalam perkembangan ilmu psikologi khususnya bidang psikologi industri dan organisasi.

2. Secara Praktis

Secara praktis dengan adanya penelitian mengenai kebosanan kerja sebagai prediktor perilaku *cyberloafing* pada karyawan di Universitas X diharapkan pihak universitas dapat memperhatikan dan mencari solusi mengenai masalah kebosanan kerja dan perilaku *cyberloafing* pada karyawan sehingga masalah tersebut tidak merugikan baik bagi universitas maupun bagi karyawan.

E. Penelitian Terdahulu

1. Bruursema, K. Kessler, S.R., dan Spector, P.E., 2011. Bored Employees Misbehaving: The Relationship Between Boredom and Counterproductive Work Behaviour. *Work dan Stress*. 25. 93-107.

Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk menguji hubungan antara kebosanan kerja, eksternal *boredom proneness* dengan perilaku kerja kontra produktif (*counterproductive work behaviour*) dengan jumlah subjek 211 orang karyawan yang direkrut melalui email diseluruh Amerika Utara dimana 114 orang subjek yang memberikan survei dari rekan kerja mereka. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa eksternal *boredom proneness* berhubungan dengan kelima tipe dari perilaku kerja kontra produktif dan satu tipe perilaku kerja kontra produktif lain yang dimunculkan dalam penelitian ini.

2. **Damirchi, Q.V., Rahimi, G. 2011. Job Boredom Proneness and Job Involvement in Small and Medium Enterprises of Tabriz. *Arabian Journal of Business and Management Review*. 1(3). 15-19.**

Sebuah penelitian yang dilakukan pada 92 karyawan dari perusahaan-perusahaan SMEs yang bergerak dibidang pengembangan ekonomi. Tujuan dari penelitian ini untuk melihat hubungan antara kecenderungan kebosanan kerja dengan keterlibatan kerja. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara index kecenderungan kebosanan kerja dengan keterlibatan kerja pada karyawan.

3. **Lim, V.K.G. dan Chen, D.J.Q., 2012. *Cyberloafing at The Workplace: Gain or Drain on Work?. Behaviour and Information Technology. 31(4). 343-353.***

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak dari perilaku *cyberloafing* terhadap pekerjaan dan emosi dari karyawan. Selain itu juga melihat perbedaan perilaku *cyberloafing* antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan. Subjek terdiri dari 191 karyawan dengan rata-rata usia 28 tahun yang telah bekerja rata-rata 4,5 tahun.

Berdasarkan kuisioner yang telah dibagikan didapatkan hasil bahwa karyawan laki-laki lebih cenderung melakukan perilaku *cyberloafing* dan merasakan efek positif dari kegiatan tersebut dibandingkan karyawan wanita. Sedangkan dampak dari perilaku *cyberloafing* ini dirasa positif ketika membuka website-website entertainment dan dampak negatif dirasakan ketika membuka atau mengecek email pribadi mereka.

4. **Blanchard, A.L., Henle, C.A., 2008. *Correlates of Different Forms Of Cyberloafing: The Role Of Norms and External Locus Of Control. Computers in Human Behavior. 24. 1067-1084.***

Penelitian lain dilakukan pada 222 orang karyawan dengan kriteria minimal merupakan pekerja paruh waktu dan diberi fasilitas untuk mengakses internet. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi perbedaan bentuk dari perilaku *cyberloafing* dan

antesedennya. Hasilnya adalah terdapat 2 (dua) bentuk perilaku *cyberloafing* yaitu *minor cyberloafing* (mengirim dan menerima email pribadi, membuka situs berita, keuangan, saham, lelang, dan belanja *online*) dan *serious cyberloafing* (membuka situs dewasa, mengunduh lagu, mengunjungi situs *chatting*, dan situs perjudian *online*).

5. **Lim, V.K.G., Teo, T.S.H. 2005. Prevalence, Perceived Seriousness, Justification And Regulation Of *Cyberloafing* In Singapore An Exploratory Study. *Information dan Management*. 42. 1081-1093.**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji kelaziman dan keseriusan dari berbagai kegiatan *cyberloafing* dan bagaimana karyawan membenarkan perilaku *cyberloafing* serta regulasi organisasi dalam penggunaan internet untuk kepentingan pribadi ditempat kerja. Sebanyak 226 karyawan menjadi subjek dalam penelitian dimana pengumpulan data dilakukan selain dengan survei yang disebar di internet juga dengan melakukan interview kelompok terfokus (*focus group interview*). Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa karyawan lebih banyak membuka website yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, website berita, website hiburan, dan website olahraga dibandingkan membuka website belanja *online* atau situs dewasa.

F. Kekhasan Penelitian

Pada penelitian ini kebosanan kerja dipandang sebagai suatu keadaan (*state*) yang mana hal tersebut berbeda dengan beberapa penelitian terdahulu yang memandang kebosanan kerja sebagai karakter kepribadian (*trait*). Selain itu, penelitian-penelitian sebelumnya banyak dilakukan di luar negeri sedangkan penelitian ini menggunakan subjek yaitu tenaga kependidikan di salah satu Universitas di Indonesia. Kebosanan kerja sendiri dilihat dari sudut pandang yang berbeda serta dikaitkan dengan perilaku *cyberloafing* yang banyak terjadi di Indonesia membedakan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Hasil dari penelitian ini dapat menambah keragaman dari hasil-hasil penelitian berkaitan dengan perilaku-perilaku di dalam organisasi khususnya mengenai kebosanan kerja dan perilaku *cyberloafing* pada karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kebosanan Kerja (*Job Boredom*)

1. Pengertian Kebosanan Kerja

Menurut Anastasi (1993), kebosanan merupakan pengalaman yang tidak menyenangkan, seringkali dicirikan dengan adanya kesulitan untuk mempertahankan perhatian yang tetap terhadap suatu tugas yang sedang dikerjakan. Pendapat lain disampaikan oleh Fisher (1993) yang mendefinisikan kebosanan sebagai keadaan perasaan (afektif) atau emosi sementara yang timbul dalam jangka waktu lebih pendek dibandingkan sikap seperti kepuasan kerja. Dalam beberapa penelitian seperti milik Farmer & Sundberg (1986), Kass dkk. (2001) (Bruursema dkk., 2011) memilih menggambarkan kebosanan sebagai suatu karakter kepribadian (*trait*) dibandingkan sebagai suatu keadaan (*state*) dari individu sehingga dalam penelitian tersebut konteks dari kebosanan kerja lebih berfokus pada kecenderungan kebosanan sebagai indikator dari kebosanan. Meskipun dapat diasumsikan bahwa individu dengan kecenderungan kebosanan yang tinggi lebih mungkin untuk mengalami kebosanan pada keadaan tertentu dibandingkan individu dengan kecenderungan kebosanan yang lebih rendah (Van Hooff & Van Hooff, 2014), sedangkan Fisher (1993) dan Van Hooff & Van Hooff (2014) lebih memilih untuk menyebut kebosanan

kerja sebagai keadaan (*state*) dibanding sebagai karakter kepribadian (*trait*).

Fisher (1993) sebagai salah satu tokoh yang mendukung bahwa kebosanan kerja sebagai suatu keadaan (*state*) mendefinisikan kebosanan kerja sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan, keadaan perasaan (afektif) atau emosi sementara yang dirasakan individu meliputi kurangnya ketertarikan dan kesulitan berkonsentrasi pada kegiatan yang sedang dilakukan. Menurut Reijsegar dkk. (2013) sejalan dengan pendapat Mikulas & Vodanovich (1993) menjelaskan bahwa kebosanan kerja merupakan keadaan di mana individu memiliki semangat yang rendah dan ketidakpuasan yang merupakan hasil dari lingkungan kerja yang tidak menstimulus karyawannya.

2. Dimensi Kebosanan Kerja

Menurut Reijsegar dkk (2013), terdapat 3 (tiga) dimensi dari kebosanan kerja, yaitu:

a. Afektif

Seorang individu yang mengalami kebosanan kerja akan memiliki semangat yang rendah dari dalam dirinya serta kurang tertarik dalam melakukan pekerjaannya.

b. Kognitif

Pada dimensi ini individu yang mengalami kebosanan kerja akan menyimpang dalam mempersepsikan waktu di mana individu

tersebut akan merasa waktu berjalan lambat dan lebih lama dari biasanya serta kesulitan untuk berkonsentrasi.

c. Behavioral

Perilaku-perilaku yang muncul seperti membaca majalah, makan, dan mengobrol mengenai hal-hal diluar pekerjaan merupakan beberapa dari bentuk perilaku individu yang mengalami kebosanan kerja.

Lyn dkk (2011) menyebutkan tiga dimensi dari kebosanan kerja.

Kedua dimensi diantaranya memiliki kesamaan dengan pendapat Reijsegar (2013) yaitu afektif dan kognitif dan menambahkan satu dimensi yaitu respon perilaku ke situasi yang tidak menstimulus. Berikut penjelasan Lyn dkk (2011) mengenai dimensi kebosanan kerja:

a. Afektif

Individu merasa kurang adanya stimulus dari lingkungannya yang membuat individu tersebut menjadi memiliki semangat yang rendah sehingga tidak termotivasi untuk bekerja serta tidak memiliki ikatan yang kuat dengan pekerjaannya.

b. Kognitif

Kemampuan untuk memfokuskan perhatian yang berkurang membuat individu kesulitan untuk berkonsentrasi. Selain itu individu yang mengalami kebosanan kerja merasa waktu berjalan lambat sebagai bentuk kesalahan dalam mempersepsikan waktu.

c. Respon respon perilaku ke situasi yang tidak menstimulus

Dimensi ini menjelaskan bahwa individu yang mengalami kebosanan kerja menunjukkan perilaku pasif seperti gelisah, lesu, dan merasa bahwa pekerjaannya tidak berarti akibat dari tugas yang monoton.

Berdasarkan penjelasan mengenai teori kebosanan kerja diatas maka dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan ketiga dimensi kebosanan kerja menurut Reijsegar dkk (2013) untuk menjelaskan lebih dalam mengenai kebosanan kerja karena Reijsegar dkk (2013) telah jelas memandang kebosanan kerja sebagai *state* atau keadaan, bukan sebagai *trait*. Hal tersebut berbeda dengan Lyn dkk (2011) yang dalam teorinya tidak menjelaskan lebih lengkap apakah kebosanan kerja dipandang sebagai *state* atau *trait*. Reijsegar dkk (2013) menjelaskan bahwa kebosanan kerja merupakan keadaan di mana individu memiliki semangat yang rendah dan ketidakpuasan yang merupakan hasil dari lingkungan kerja yang tidak menstimulus karyawannya. Aspek dari kebosanan kerja terdiri atas aspek afektif, kognitif, dan behavioral.

3. Faktor Penyebab Kebosanan Kerja

Terdapat berbagai faktor yang dapat menyebabkan seorang individu mengalami kebosanan kerja. Menurut Malamed dkk. (Bruursema dkk, 2011) pekerjaan dengan tugas yang berulang dan membutuhkan kemampuan yang rendah lebih banyak terlihat membosankan. Selain itu pekerjaan-pekerjaan yang memberikan waktu yang longgar juga dapat

menimbulkan kebosanan bagi karyawan. Namun, ada kalanya kebosanan juga dapat ditimbulkan oleh hal-hal yang semula dianggap mengasyikkan namun lama-kelamaan berubah menjadi membosankan (Anies, 2005).

Menurut Fisher (1993) terdapat 3 (tiga) faktor utama yang dapat menyebabkan seorang karyawan mengalami kebosanan kerja, ketiga faktor tersebut yaitu:

a. Karakteristik Pekerjaan

Pekerjaan-pekerjaan di mana pelaksanaannya berulang dan monoton menjadi salah satu faktor yang menyebabkan seorang karyawan mengalami kebosanan kerja. Selain itu karakter pekerjaan di mana beban kerja yang terlalu sedikit kuantitatif (*quantitative underload*) dan beban terlalu sedikit kualitatif (*qualitative underload*) juga termasuk di dalamnya. Karyawan mengalami kebosanan ketika tidak ada pekerjaan yang harus dikerjakan (*quantitative underload*), begitu juga ketika pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan tidak membutuhkan banyak kemampuan atau *skill* yang dimiliki oleh karyawan tersebut (*qualitative underload*) juga menyebabkan kebosanan. Pekerjaan yang sulit dimengerti di mana karyawan merasa kesulitan untuk mengerjakannya (*qualitative overload*) termasuk karakter pekerjaan yang dapat menyebabkan kebosanan bagi karyawan.

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja bisa menjadi faktor yang menyebabkan kebosanan kerja pada karyawan namun dapat juga membantu karyawan untuk mengurangi kebosanan kerja. Terdapat 2 (dua) aspek dari lingkungan kerja, yaitu:

1) Manusia

Rekan kerja yang tidak menarik, tidak bersahabat, atau yang tidak komunikatif dapat menyebabkan seorang karyawan menjadi bosan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

2) Kontrol Organisasi

Kontrol organisasi dalam hal ini berkaitan dengan bagaimana peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi mengatur interaksi antar karyawan maupun perilaku dari karyawan tersebut. Ketika peraturan perusahaan melarang karyawan untuk berbicara saat bekerja, membatasi waktu untuk istirahat, atau menekankan pada pelaksanaan standar operasional kerja yang ketat dapat mendorong karyawan untuk mengalami kebosanan kerja.

c. Individu

Individu dalam hal ini adalah karyawan memiliki berbagai perbedaan yang dapat membedakan kebosanan kerja yang dialaminya. Aspek-aspek dari perbedaan individu yang dapat membedakan kebosanan kerja yang dialami oleh karyawan yaitu:

1) Kapasitas

Kapasitas individu seperti tingkat inteligensi dapat membedakan kebosanan yang dialami. Karyawan dengan kapasitas inteligensi yang tinggi akan merasa kurang tertantang dengan pekerjaan-pekerjaan yang berulang dan monoton dibandingkan dengan karyawan dengan kapasitas inteligensi yang lebih rendah.

2) Kepribadian

Karyawan dengan kepribadian *extrovert* akan lebih banyak membutuhkan stimulus dari luar agar dapat beraktivitas dengan optimal jika dibandingkan dengan karyawan dengan kepribadian *introvert*.

3) Kesehatan Mental

Karyawan yang secara patologi mengalami kebosanan akan tertekan atau gagal dalam menerima stimulus dari berbagai aktivitas dan memfokuskan perhatian mereka seperti yang biasa dilakukan oleh orang lain.

4. Dampak Kebosanan Kerja

Berdasarkan beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh Harju dkk (2014) serta Eastin (2007) terdapat berbagai dampak dari kebosanan kerja, diantaranya yaitu:

a. *Turnover* karyawan

Melalui hasil penelitiannya Harju dkk. (2014) menyatakan bahwa karyawan yang mengalami kebosanan kerja memiliki keinginan untuk melakukan *turnover* dua kali lipat lebih besar dibandingkan karyawan yang tidak mengalami kebosanan kerja.

b. *Personal Web Usage (PWU) / Cyberloafing*

Eastin (2007) menjelaskan bahwa karyawan yang mengalami kebosanan kerja pada level yang tinggi akan terdorong untuk menunjukkan perilaku PWU dibandingkan karyawan yang merasa pekerjaan mereka menantang.

Menurut Van Hooff & Van Hooff (2014) terdapat 2 (dua) dampak dari kebosanan kerja yang dialami oleh karyawan, yaitu:

a. *Distress And Depressive Complaint*

Kebosanan kerja dengan dimoderatori perilaku bosan dapat meningkatkan tingkat komplain dari distress dan depresif yang dialami oleh karyawan.

b. *Counterproductive Work Behavior (CWB)*

Counterproductive Work Behavior adalah perilaku karyawan yang membahayakan baik bagi organisasi maupun anggota organisasi termasuk klien, rekan kerja, konsumen, serta supervisor.

5. Respon Karyawan Terhadap Kebosanan Kerja

Menurut Fisher (1993) terdapat 2 (dua) respon karyawan ketika mereka mengalami kebosanan kerja, yaitu:

a. Memfokuskan kembali perhatian pada tugas

Ketika karyawan mengalami kebosanan terhadap pekerjaannya maka karyawan tersebut akan memaksakan diri untuk memfokuskan kembali perhatiannya pada pekerjaan yang dilakukan. Hal tersebut dapat terjadi ketika penyebab dari kebosanan bukan dari tugas yang dikerjakan, melainkan faktor lain seperti lingkungan kerja. Karyawan akan mencoba mengurangi gangguan dari lingkungannya tersebut seperti berpindah tempat yang lebih sepi atau menyingkirkan hal-hal yang dapat mengalihkan perhatiannya.

b. Mencari stimulus lain

Hal ini banyak dilakukan karyawan ketika mengalami kebosanan, yaitu mencari hal-hal lain yang lebih menarik untuk menghilangkan kebosannya seperti membaca novel, menulis, mengobrol dengan rekan kerja, maupun bermain *game*. Selain itu karyawan juga bisa mencari-cari pekerjaan menarik yang bukan menjadi tanggung jawabnya atau membantu karyawan lain.

B. Perilaku *Cyberloafing*

1. Pengertian Perilaku *Cyberloafing*

Istilah *cyberloafing* telah banyak digunakan dalam berbagai penelitian. Di mana istilah ini mengarah pada suatu bentuk penyalahgunaan penggunaan internet perusahaan (Lim & Chen, 2012). Berbagai istilah seperti *cyberslacking*, *cyberbludging*, dan *online loafing* merupakan istilah lain untuk menyebut kegiatan tersebut. Istilah-istilah tersebut memiliki kesamaan yaitu suatu bentuk perilaku di mana karyawan menggunakan internet organisasi/ perusahaan untuk kepentingan pribadi atau yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

Kim & Byrne (2011) mendefinisikan *cyberloafing* sebagai bentuk penggunaan jaringan internet secara sukarela, tanpa tujuan, dan tak terarah dan terkait dengan aktivitas yang tidak berkaitan dengan pekerjaan secara teratur disebabkan kurangnya kontrol diri di tempat kerja. Hal berbeda disampaikan oleh Lim (2002) yang mengartikan *cyberloafing* sebagai kegiatan penyalahgunaan internet yang dilakukan oleh karyawan yang menggunakan jaringan internet perusahaan mereka pada saat jam kerja untuk berselancar di situs yang tidak terkait dengan pekerjaan untuk kepentingan pribadi dan memeriksa (termasuk didalamnya menerima dan mengirim) email pribadi. Menurut Ivancevich dkk (2005), ia menuliskan dalam bukunya bahwa penggunaan internet untuk kepentingan pribadi merupakan suatu bentuk dari bermalas-malasan secara virtual disebut *cyberslacking*.

Perilaku *cyberloafing* adalah perilaku menggunakan internet organisasi oleh karyawan untuk mengakses dan mengirim email pada saat jam kerja dengan tujuan yang tidak terkait pekerjaan (Lim dalam Sawitri, 2012). Berdasarkan berbagai pengertian dari istilah *cyberloafing* tersebut terlihat bahwa *cyberloafing* merupakan salah satu perilaku yang dilakukan oleh karyawan dalam penyalahgunaan jaringan internet perusahaan. Maka dari itu peneliti menyimpulkan bahwa perilaku *cyberloafing* adalah kegiatan penyalahgunaan jaringan internet perusahaan berupa penggunaan internet perusahaan untuk kepentingan pribadi yang tidak berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

2. Tipe-tipe Perilaku *Cyberloafing*

Berbagai penggunaan internet perusahaan untuk kepentingan pribadi merupakan bentuk dari perilaku *cyberloafing*. Blanchard & Henle (2008) membedakan perilaku *cyberloafing* dalam 2 (dua) bentuk, yaitu:

a. *Minor Cyberloafing*

Perilaku *cyberloafing* yang masuk dalam kategori minor *cyberloafing* merupakan penggunaan internet yang “biasa” dilakukan seperti mengirim dan menerima email pribadi, mengunjungi situs berita, keuangan dan olahraga. Kegiatan ini hampir seperti kegiatan lain yang seperti mengirim pesan, atau

menerima telepon yang mana perusahaan atau organisasi tidak ditoleransi sepenuhnya.

b. *Serious Cyberloafing*

Dalam tipe ini perilaku *cyberloafing* yang dilakukan karyawan menjurus pada kegiatan ilegal seperti mengunduh lagu *online*, judi *online*, dan mengunjungi situs dewasa.

Berbeda dengan pendapat diatas, Lim & Teo (2005) membagi tipe perilaku *cyberloafing* sebagai berikut:

a. *Emailing Activity*

Kegiatan-kegiatan yang termasuk dalam perilaku *cyberloafing* pada tipe ini adalah mengirim, menerima, dan memeriksa *e-mail* yang tidak berkaitan dengan pekerjaan saat bekerja.

b. *Browsing Activity*

Kegiatan-kegiatan di mana karyawan menggunakan jaringan internet perusahaan untuk mengunjungi situs yang tidak berkaitan dengan pekerjaan ketika bekerja termasuk dalam perilaku *cyberloafing* tipe ini. Contoh kegiatan tersebut seperti membuka situs olahraga, berita, situs hiburan, situs media sosial (*facebook*, *twitter*, dsb), situs *chatting* (*Yahoo!Messenger*, *MSN Messenger*, dsb), situs video *online*, belanja *online*, *game online*, mengunduh dokumen yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, dan mengunjungi situs dewasa.

Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan bentuk-bentuk perilaku *cyberloafing* menurut Lim & Teo (2005) yang membaginya menjadi dua aktivitas yaitu *emailing activity* dan *browsing activity*. Dibandingkan dengan bentuk-bentuk perilaku *cyberloafing* yang disampaikan oleh Blanchard & Henle (2008) yaitu *minor cyberloafing* dan *serious cyberloafing*, bentuk perilaku *cyberloafing* yang dijelaskan oleh Lim & Teo (2005) lebih terperinci dan jelas yang mengelompokkan perilaku *cyberloafing* dalam *emailing activity* dan *browsing activity*.

3. Faktor-faktor Penyebab Perilaku *Cyberloafing*

Ozler & Polat (2012) dalam studinya menyebutkan 3 (tiga) faktor yang menyebabkan perilaku *cyberloafing*, ketiga faktor tersebut yaitu:

a. Faktor Individu

1) Persepsi dan sikap

Individu-individu yang memiliki sikap positif dalam penggunaan komputer lebih mungkin menggunakan komputer kerja untuk kepentingan pribadi dan hal tersebut memiliki hubungan yang positif antara sikap mendukung perilaku *cyberloafing* (Lieberman dkk., 2011).

2) Sifat pribadi

Beberapa sifat pribadi dari individu seperti rasa malu (*shyness*), kesendirian (*loneliness*), isolasi (*isolation*), kontrol diri, harga

diri, dan *locus of control* dapat memengaruhi bentuk penggunaan internet individu.

3) Kebiasaan dan adiksi internet

Kebiasaan mengacu pada suatu rangkaian situasi/ keadaan-perilaku yang atau terjadi secara otomatis tanpa adanya instruksi diri, kognisi, dan pertimbangan sebagai respon dari isyarat tertentu suatu lingkungan (Woon & Pee, 2004). Semakin tinggi tingkat ketergantungan individu terhadap internet memungkinkan individu tersebut melakukan perilaku penyalahgunaan internet.

4) Faktor demografis

Faktor-faktor demografis seperti jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan menjadi faktor yang menyebabkan perilaku *cyberloafing*. Dalam penelitian Lim & Chen (2012) menunjukkan bahwa karyawan laki-laki lebih banyak menghabiskan waktu untuk *cyberloafing* dibandingkan karyawan perempuan.

5) Keinginan untuk terlibat, norma sosial, dan kode etik pribadi

Adanya keinginan untuk melakukan *cyberloafing* merupakan salah satu faktor yang menyebabkan perilaku *cyberloafing*. Ketika individu memiliki pandangan bahwa menggunakan internet perusahaan untuk kepentingan pribadi merupakan sesuatu yang salah maka hal tersebut akan mengurangi

kemungkinan penyalahgunaan internet perusahaan oleh individu tersebut.

b. Faktor Organisasi

1) Pembatasan penggunaan internet

Dengan membatasi karyawan dalam penggunaan komputer kerja, baik melalui peraturan-peraturan, secara teknologi - seperti memblokir situs-situs yang tidak berkaitan dengan pekerjaan- atau keduanya, perusahaan dapat menurunkan manfaat penggunaan internet untuk kepentingan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. pada kenyataannya penggunaan internet untuk kepentingan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan tidak selamanya memberikan dampak buruk.

2) Hasil yang diharapkan

Berdasarkan penelitian ditemukan bahwa ketergantungan karyawan pada *cyberloafing* akan semakin rendah ketika ada konsekuensi negatif yang serius baik bagi perusahaan maupun diri mereka sendiri.

3) Dukungan manajerial

Pihak manajerial menyediakan jaringan internet untuk mendukung pekerjaan karyawan namun tidak menentukan hal-hal apa saja yang boleh dan tidak diperbolehkan. Dukungan tersebut dapat disalahartikan sebagai bentuk perusahaan

mengizinkan karyawan menggunakannya untuk segala kepentingan termasuk perilaku *cyberloafing*.

4) Pandangan rekan kerja terhadap norma perilaku *cyberloafing*

Pandangan rekan kerja dan supervisor terhadap perilaku *cyberloafing* menjadi salah satu faktor yang menyebabkan karyawan melakukan *cyberloafing*. Hal ini dikarenakan perilaku *cyberloafing* berada dibawah kontrol normatif. Semakin rekan kerja dan supervisor bersikap positif pada perilaku *cyberloafing* maka semakin tinggi kemungkinan karyawan melakukan *cyberloafing*.

5) Sikap kerja karyawan

Sikap-sikap kerja karyawan seperti kepuasan kerja, komitmen kerja, dan ketidakadilan. Ditemukan bahwa kepuasan kerja secara signifikan berkaitan dengan perilaku *cyberloafing* seperti menggunakan media sosial sebagai cara untuk menghilangkan stres kerja.

6) Karakteristik pekerjaan

Untuk menghilangkan kebosanan dan stres kerja karyawan memilih untuk melakukan kegiatan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan seperti menggunakan internet untuk kepentingan pribadi. Karyawan dengan pekerjaan yang menuntut kreativitas yang tinggi memiliki kemungkinan untuk yang lebih rendah untuk melakukan *cyberloafing*.

c. Faktor Situasional

Adanya fasilitas jaringan internet yang bebas bagi karyawan menjadi salah satu situasi yang menyebabkan karyawan melakukan *cyberloafing*. Selain itu adanya peraturan dan sanksi yang dapat diterapkan oleh perusahaan dapat menekan kemungkinan karyawan untuk melakukan *cyberloafing*.

4. Dampak Perilaku *Cyberloafing*

a. Dampak Positif

Perilaku *cyberloafing* dapat memberikan dampak positif bagi karyawan seperti menghilangkan rasa bosan, kelelahan, atau stres, meningkatkan kepuasan kerja atau kreativitas, meningkatkan kesejahteraan, dan membuat karyawan menjadi lebih bahagia (Vitak dkk., 2011). Ketika karyawan mengalihkan perhatiannya dari pekerjaan yang membosankan dengan menggunakan internet untuk kepentingan pribadi maka mereka akan lebih rileks dan rasa bosan yang dialami menjadi berkurang.

b. Dampak Negatif

Dampak negatif dari perilaku *cyberloafing* lebih banyak dirasakan oleh pihak perusahaan. Perilaku *cyberloafing* dapat mengurangi produktivitas karyawan, ketika karyawan menggunakan internet untuk kepentingan pribadi maka memungkinkan mereka lupa waktu dan lupa akan pekerjaan mereka. Berdasarkan laporan Olsen dkk. Yang dikutip oleh Hawley (2005), kerugian perusahaan akibat

hilangnya produktivitas karyawan akibat penggunaan internet untuk kepentingan pribadi lebih dari \$80 miliar pertahun—berdasarkan estimasi konservatif. Selain itu perilaku *cyberloafing* dapat membebani jaringan komputer organisasi sehingga menghambat karyawan lain yang menggunakan komputer (Ivancevich dkk., 2005).

C. Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

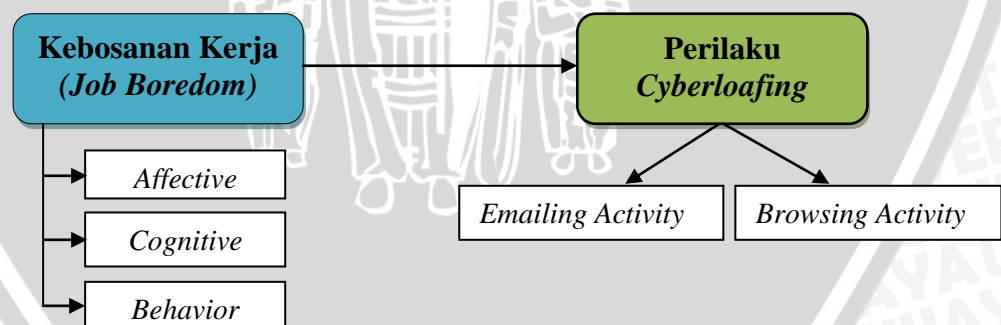
Pada penelitian-penelitian sebelumnya telah ditemukan bahwa kebosanan kerja yang dialami karyawan dapat mendorong karyawan untuk melakukan perilaku *cyberloafing*. Salah satu faktor yang menyebabkan karyawan melakukan *cyberloafing* adalah mereka mengalami kebosanan terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan (Ozler & Polat, 2012). Liberman dkk. (2011) menyatakan bahwa karyawan yang merasa bosan saat bekerja cenderung lebih mungkin untuk melakukan *cyberloafing*. Kebosanan yang dialami oleh karyawan dapat disebabkan oleh karakteristik pekerjaan yang monoton dan berulang (Bruursema dkk., 2011).

Bruursema dkk (2011) menambahkan dalam hasil penelitiannya yang menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami kebosanan kerja akan menunjukkan perilaku kerja kontraproduktif di mana salah satu bentuk dari perilaku kerja kontraproduktif adalah perilaku *cyberloafing*. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian dari Eastin (2007) yang menemukan bahwa ketika individu mengalami kebosanan kerja maka individu tersebut memiliki kemungkinan lebih tinggi untuk melakukan *cyberloafing*

dibandingkan dengan individu yang tidak mengalami kebosanan kerja. Fisher (1993) menyebutkan bahwa salah satu bentuk respon karyawan terhadap kebosanan kerja yang dialami adalah dengan mencari stimulus lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya salah satunya dapat berupa penggunaan jaringan internet perusahaan untuk kepentingan pribadi.

Berdasarkan keterkaitan antara variabel bebas dan variabel terikat diatas peneliti mengasumsikan bahwa perilaku *cyberloafing* pada karyawan dipengaruhi oleh kebosanan kerja yang dialaminya. Jadi, ketika karyawan mengalami kebosanan terhadap pekerjaan maka mereka akan mencari kegiatan lain yaitu menggunakan internet perusahaan untuk kepentingan pribadi yang tidak berkaitan dengan pekerjaan yang disebut perilaku *cyberloafing*.

D. Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

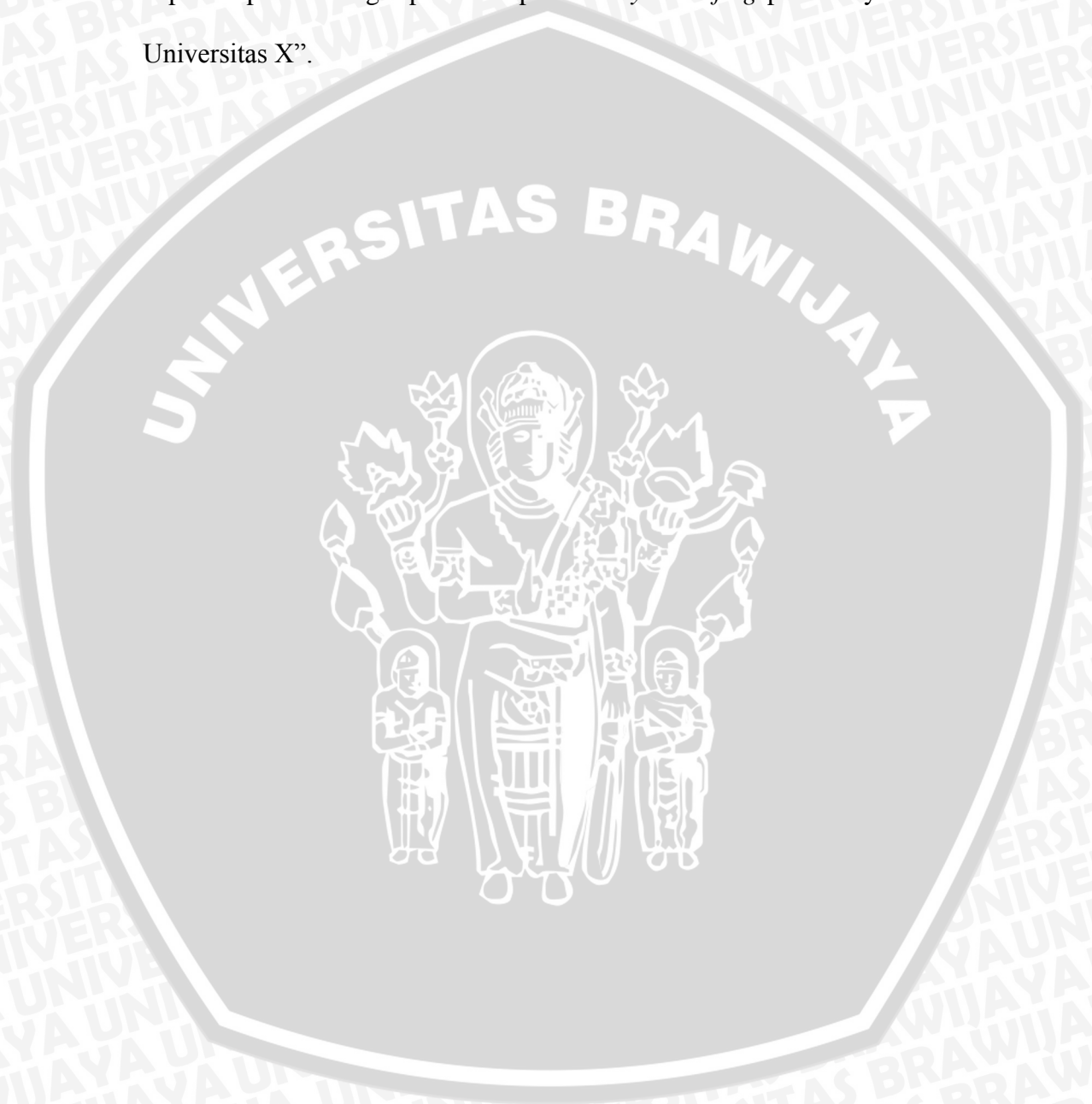
Gambar diatas merupakan kerangka berpikir dari penelitian ini di mana terlihat keterkaitan antara variabel kebosanan kerja sebagai variabel bebas dan perilaku *cyberloafing* sebagai variabel terikat. Karyawan yang mengalami kebosanan kerja dapat dilihat dari 3 (tiga) aspek yaitu afektif,

kognitif, dan behavioral. Pada aspek afektif karyawan yang mengalami kebosanan kerja akan mengalami keadaan di mana semangat kerjanya rendah. Secara kognitif karyawan yang mengalami kebosanan kerja akan salah dalam mempersepsikan waktu di mana ia akan merasa waktu berjalan lambat, sedangkan secara behavioral karyawan akan melakukan kegiatan-kegiatan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Salah satu kegiatan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan yang dapat dilakukan oleh karyawan adalah menggunakan fasilitas internet perusahaan untuk kepentingan pribadi. Liberman dkk. (2011) menyatakan bahwa karyawan yang merasa bosan saat bekerja cenderung lebih mungkin untuk melakukan *cyberloafing*.

Perilaku *cyberloafing* sendiri merupakan kegiatan menggunakan internet perusahaan untuk kepentingan pribadi yang tidak terkait dengan pekerjaan. Menurut Lim & Teo (2005), terdapat dua tipe perilaku *cyberloafing* yaitu *emailing activity* meliputi memeriksa, mengirim, dan menerima *email*. Tipe perilaku *cyberloafing* yang lain yaitu *browsing activity* yang meliputi kegiatan membuka situs berita, situs media sosial, dan lain sebagainya. Menurut Ozler & Polat (2012) beberapa faktor yang menyebabkan perilaku *cyberloafing* adalah faktor individu, faktor organisasi, dan faktor situasional. Kebosanan kerja berada pada faktor organisasional di mana kebosanan kerja dimungkinkan muncul akibat karakteristik pekerjaan yang monoton, rutin, berulang, dan tidak membutuhkan banyak *skill* atau keterampilan.

E. Hipotesis

Hipotesis dari penelitian ini adalah “kebosanan kerja secara signifikan dapat berperan sebagai prediktor perilaku *cyberloafing* pada karyawan di Universitas X”.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana menurut Sugiyono (2014) metode ini sebaiknya digunakan ketika tujuan dari penelitian ingin mendapatkan informasi yang luas dari suatu populasi. Pendapat tersebut sejalan dengan tujuan dari penelitian ini yang mana bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan secara general pada suatu populasi atau sampel. Sugiyono (2014) menambahkan bahwa pada penelitian dengan metode kuantitatif peneliti telah mengetahui masalah yang akan ditelitinya melalui studi pendahuluan melalui fakta-fakta empiris.

B. Identifikasi Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas 2 (dua) variabel, yaitu satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat sedangkan sebaliknya variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014).

1. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas dari penelitian ini adalah kebosanan kerja. Kebosanan kerja adalah keadaan dimana individu memiliki semangat yang rendah,

kurang berkonsentrasi, dan perasaan tidak puas akibat dari lingkungan kerja yang tidak menstimulus yang terdiri atas aspek afektif, kognitif, dan behavioral.

Tabel 1. Dimensi Kebosanan Kerja

No	Dimensi	Indikator
1	Afektif	Tidak bersemangat dalam bekerja Tidak tertarik dengan pekerjaan
2	Kognitif	Salah dalam mempersepsikan waktu Sulit berkonsentrasi saat bekerja
3	Behavioral	Mengobrol dengan rekan kerja Melakukan kegiatan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan

2. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat dari penelitian ini adalah perilaku *cyberloafing*. Perilaku *cyberloafing* adalah kegiatan penyalahgunaan jaringan internet perusahaan berupa penggunaan internet perusahaan untuk kepentingan pribadi yang tidak berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan pada saat jam kerja, baik menggunakan komputer perusahaan maupun alat elektronik pribadi seperti laptop, tablet, dan *smartphone* yang terkoneksi dengan jaringan *wifi* perusahaan yang terdiri atas *emailing activity* dan *browsing activity*.

Tabel 2. Dimensi Perilaku *Cyberloafing*

No	Dimensi	Indikator
1	<i>Emailing Activity</i>	Memeriksa <i>email</i> pribadi Membaca <i>email</i> pribadi Mengirim <i>email</i> pribadi
2	<i>Browsing Activity</i>	Membuka situs sosial media Membuka situs berita <i>online</i> (<i>entertainment</i> , olahraga, berita) Membuka situs video (<i>youtube</i>) Mengunduh dokumen yang tidak berkaitan dengan pekerjaan (video, musik, gambar) Membuka situs belanja <i>online</i>

No	Dimensi	Indikator
		Membuka dan bermain <i>game online</i> Membuka situs dewasa Melakukan <i>live streaming</i> (TV, radio)

C. Populasi, Sampel, dan Metode Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Setiap penelitian tentu telah menentukan sasaran dari penelitiannya, kelompok yang menjadi sasaran penelitian tersebut merupakan populasi. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Universitas X. Peneliti memilih tenaga kependidikan bagian administrasi yang mana terdiri atas bagian akademik, bagian kemahasiswaan dan alumni, bagian keuangan dan kepegawaian, serta bagian umum dan perlengkapan. Hal ini seperti yang dijelaskan sebelumnya bahwa karyawan administratif dengan pekerjaan yang monoton dan berulang memiliki kemungkinan lebih besar untuk mengalami kebosanan kerja berdasarkan *Workforce Boredom Index*.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. sampel yang digunakan harus benar-benar representatif, hal ini dikarenakan apa

yang dipelajari dari sampel maka kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2014).

Mengingat pentingnya penentuan sampel dalam penelitian, peneliti menentukan sampel dari penelitian ini yaitu tenaga kependidikan bagian administrasi yang bekerja di Universitas X. Dari perhitungan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% dengan populasi 1.885 karyawan, ditemukan jumlah sampel minimal yang harus digunakan adalah 95 orang. Untuk mengantisipasi adanya skala yang tidak kembali maka peneliti menyebarkan 140 skala di 7 fakultas yang akan menjadi sampel daerahnya. Peneliti menerima sejumlah 114 skala yang kembali sehingga jumlah sampel dari penelitian ini adalah 114 orang tenaga kependidikan bagian administrasi. Tidak ada kriteria khusus yang ditentukan dalam penelitian ini seperti usia, jenis kelamin, dan lain sebagainya. Seluruh tenaga kependidikan memiliki kesempatan yang sama untuk dapat menjadi subjek penelitian.

3. Metode Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel *probability sampling* yaitu *cluster sampling* (sampel area). Teknik pengambilan sampel probabilitas ini memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2014). Masih menurut Sugiyono (2014), metode pengambilan sampel *cluster sampling* dapat digunakan untuk

menentukan sampel bila subjek/ objek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas.

Seperti dijelaskan sebelumnya bahwa populasi dari penelitian ini adalah karyawan Universitas X sehingga kecil kemungkinan bagi peneliti untuk menggunakan seluruh anggota populasi. Oleh karena itu peneliti memilih dari 7 fakultas secara acak dari 15 fakultas di Universitas X. Satu fakultas telah digunakan sebagai tempat uji coba skala, sehingga fakultas tersebut tidak memiliki kesempatan menjadi sampel daerah dari penelitian. Peneliti melakukan sistem undian dengan menuliskan 14 nama fakultas di kertas kecil yang kemudian diundi.

Hasilnya terpilih 7 fakultas yang akan menjadi sampel daerah, yaitu Fakultas Teknologi Pertanian, Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Hukum, Fakultas Ilmu Budaya, Fakultas Kedokteran Hewan, dan Fakultas Ilmu Komputer. Tiap fakultas diberikan 20 skala sehingga jumlah skala yang terbagi adalah 140 skala, namun skala yang diterima kembali oleh peneliti adalah sejumlah 114 skala. Jumlah tersebut telah mencukupi jumlah minimal dari sampel penelitian yaitu 95 orang.

D. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam 3 (tiga) tahapan, tahapan-tahapan tersebut yaitu:

1. Tahap Persiapan

Tahap pertama dalam pelaksanaan penelitian adalah tahap persiapan.

Tahap persiapan dalam penelitian adalah persiapan administrasi (Bungin, 2011). Persiapan-persiapan yang dilakukan peneliti sebelum dilaksanakannya penelitian meliputi studi kepustakaan, dimana peneliti mendalami mengenai teori-teori serta masalah-masalah berkaitan dengan judul dari penelitian ini. Selanjutnya peneliti menentukan desain penelitian termasuk penentuan populasi, sampel, dan metode pengambilan sampel serta penyusunan alat ukur yang akan digunakan dalam pengambilan data. Sebelum alat ukur digunakan, terlebih dahulu alat ukur tersebut diujicobakan dan dilakukan perbaikan setelah diuji validitas dan reliabilitasnya.

2. Tahap Pelaksanaan

Tahap selanjutnya yaitu tahap pelaksanaan dimana menurut Bungin (2011) pada tahap ini merupakan tahap pengambilan data di lapangan. Tahapan ini dilakukan setelah tahap persiapan telah selesai dan alat ukur yang akan digunakan telah siap. Maka peneliti dapat segera melakukan pengambilan data. Kuisisioner dibagikan pada subjek-subjek penelitian yang telah ditentukan yaitu tenaga kependidikan Universitas X meliputi bagian perpustakaan, akademik, pelayanan kelas, administrasi, dan keuangan.

3. Tahap Analisa Data

Tahap terakhir dari penelitian yaitu analisa data. Pada tahap ini peneliti melakukan pengolahan dan analisa data (Bungin, 2011). Setelah kuisioner disebar dan diambil kembali oleh peneliti, selanjutnya peneliti melakukan skoring, mengelompokkan data dan mengorganisir data agar lebih mudah dihitung dan dibaca. Kemudian untuk menguji hipotesis yang telah diajukan hasil skoring diolah lebih lanjut menggunakan aplikasi *SPSS 20.0*. Setelah hasil penghitungan selesai maka peneliti selanjutnya mengaitkan hasil tersebut dengan teori yang telah ditentukan kemudian menarik kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan.

E. Data

Penelitian ini menggunakan sumber data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2014). Sumber data primer dari penelitian ini adalah berasal dari data skala yang disebarkan peneliti kepada subjek penelitian.

F. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan skala untuk pengambilan data yang terdiri atas 2 (dua) skala yaitu skala kebosanan kerja dan skala perilaku *cyberloafing*

1. Skala Kebosanan Kerja

Skala kebosanan kerja disusun sendiri oleh peneliti dimana terdiri atas 36 butir. Ke-36 butir tersebut terdiri dari 19 butir *favorable* dan 17 butir *unfavorable*. Skala disusun dengan empat pilihan jawaban yaitu

tidak pernah (1), kadang-kadang (2), sering (3), dan sangat sering (4). Penilaian jawaban subjek pada butir *favorable* memuat nilai (1) tidak pernah, (2) kadang-kadang, (3) sering, dan (4) sangat sering. Sebaliknya untuk butir *unfavorable* maka skornya adalah (1) sangat sering, (2) sering, (3) kadang-kadang, dan (4) tidak pernah.

Tabel 3. *Blueprint* Skala Kebosanan Kerja (sebelum uji coba)

No	Dimensi	Indikator	Butir	Total
1	Afektif	Tidak bersemangat dalam bekerja	1, 8, *18, *19, 22, *24	12
		Tidak tertarik dengan pekerjaan	6, *11, *13, 17, 27, 30,	
2	Kognitif	Salah dalam mempersepsikan waktu	3, *10, 14, *21 32, *34	12
		Sulit berkonsentrasi saat bekerja	*4, *9, *16, 20 26, 36	
3	Behavioral	Mengobrol dengan rekan kerja	2, 12, *23 25, *29, *33	12
		Melakukan kegiatan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan	5, *7, 15, *28, *31, 35	

*) butir *unfavorable*

Setelah dilakukan analisis butir dari skala kebosanan kerja dengan batasan nilai korelasi butir total $\geq 0,25$ maka dalam skala tersebut sebanyak 15 butir gugur dan menyisakan 21 butir dari jumlah sebelumnya 36 butir. Nilai *cronbach alpha* dari skala ini adalah 0,856. Dibawah ini merupakan rincian butir-butir yang lolos yang telah diacak kembali agar terdistribusi dengan baik:

Tabel 4. *Blueprint* Skala Kebosanan Kerja (setelah uji coba)

No	Dimensi	Indikator	Butir	Total
1	Afektif	Tidak bersemangat dalam bekerja	*10, 13, *20	9
		Tidak tertarik dengan pekerjaan	3, *6, 9, *15 16, 21	

No	Dimensi	Indikator	Butir	Total
2	Kognitif	Salah dalam mempersepsikan waktu Sulit berkonsentrasi saat bekerja	1, *5,*12, 14, *18 *4,11	7
3	Behavioral	Mengobrol dengan rekan kerja Melakukan kegiatan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan	7 2, 8,*17, *19	5

*) butir *unfavorable*

2. Skala Perilaku *Cyberloafing*

Peneliti menyusun sendiri skala perilaku *cyberloafing* dengan berdasarkan teori yang telah ada. Jumlah butir dalam skala ini yaitu 20 butir. Terdapat empat pilihan jawaban yang disediakan yaitu angka 1, 2, 3, dan 4. Tiap angka menggambarkan berapa kali mereka mengakses situs yang ada dalam skala. Pilihan (1) 0 kali, (2) 1 – 2 kali, (3) 3 – 4 kali, dan (4) ≥ 5 kali.

Tabel 5. *Blueprint* Skala Perilaku *Cyberloafing* (sebelum uji coba)

No	Dimensi	Indikator	Butir	Total
1	<i>Emailing Activity</i>	Memeriksa <i>email</i> pribadi	1	3
		Membaca <i>email</i> pribadi	7	
		Mengirim <i>email</i> pribadi	20	
2	<i>Browsing Activity</i>	Membuka situs sosial media	2, 11, 18	17
		Membuka situs berita <i>online</i> (entertainment, olahraga, berita)	3, 19	
		Membuka situs video (<i>youtube</i>)	4, 10	
		Mengunduh dokumen yang tidak berkaitan dengan pekerjaan (video, musik, gambar)	12, 14, 16	
		Membuka situs belanja <i>online</i>	8, 13	
		Membuka dan bermain <i>game online</i>	6, 17	
		Membuka situs dewasa	9	
		Melakukan <i>live streaming</i> (TV, radio)	5, 15	

Setelah dilakukan analisis butir dari skala perilaku *cyberloafing* dengan batasan nilai korelasi butir total $\geq 0,25$ maka dalam skala tersebut sebanyak 5 butir gugur dan menyisakan 15 butir dari total sebelumnya 20 butir. Nilai *cronbach alpha* dari skala ini adalah 0,857. Dibawah ini merupakan rincian butir-butir yang lolos yang telah diacak kembali agar terdistribusi dengan baik:

Tabel 6. *Blueprint* Skala Perilaku *Cyberloafing* (setelah uji coba)

No	Dimensi	Indikator	Butir	Total
1	<i>Emailing Activity</i>	Memeriksa <i>email</i> pribadi	1	3
		Membaca <i>email</i> pribadi	5	
		Mengirim <i>email</i> pribadi	12	
2	<i>Browsing Activity</i>	Membuka situs sosial media	13	12
		Membuka situs berita <i>online</i> (entertainment, olahraga, berita)	2, 14	
		Membuka situs video (<i>youtube</i>)	3, 7	
		Mengunduh dokumen yang tidak berkaitan dengan pekerjaan (video, musik, gambar)	8, 10, 15	
		Membuka situs belanja <i>online</i>	6, 9	
		Melakukan <i>live streaming</i> (TV, radio)	4, 11	

G. Pengujian Instrumen Penelitian

Untuk mendapatkan data yang akurat maka alat ukur tersebut harus memenuhi beberapa kriteria diantaranya valid dan reliabel (Azwar, 2012). Maka dari itu diperlukan adanya pengujian instrumen penelitian untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan telah benar-benar memenuhi kriteria tersebut.

1. Uji Coba Skala

Sebelum skala diberikan kepada subjek penelitian, terlebih dahulu skala-skala tersebut diberikan pada subjek yang memiliki kesamaan kriteria dengan subjek penelitian yang sebenarnya. Pada uji coba, skala penelitian ini baik skala kebosanan kerja maupun skala perilaku *cyberloafing* dibagikan kepada tenaga kependidikan di salah satu fakultas di Universitas X. Nantinya karyawan di fakultas tersebut tidak akan menjadi sampel dari penelitian ini untuk menghindari terjadinya *carry-after-effect* atau efek bawaan (Azwar, 2012). Jumlah subjeknya yaitu 30 orang karyawan.

2. Analisis Butir

Analisis butir merupakan salah satu prosedur dalam proses konstruksi atau penyusunan tes sebelum melakukan estimasi terhadap reliabilitas dan validitas dengan cara menguji karakteristik masing-masing butir yang akan menjadi bagian tes yang bersangkutan (Azwar, 2012). Untuk menganalisa butir-butir dalam skala penelitian ini maka peneliti menggunakan formula koefisien korelasi linier *product moment* Pearson dengan batasan $\geq 0,25$. Ketika nilai daya diskriminasi butir semakin tinggi maka semakin bagus konsistensi butir tersebut untuk mengukur atribut yang ingin diukur begitu pula sebaliknya.

3. Reliabilitas

Menurut Sarjono dan Julianita (2011) Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap butir-butir pertanyaan di dalam sebuah kuisioner. Secara teoritik besarnya

koefisien reliabilitas berkisar dari angka 0 hingga 1 (Azwar, 2012). Semakin mendekati angka 1 maka semakin reliabel suatu alat ukur tersebut. Penelitian ini menggunakan formula *Cronbach's Alpha* untuk menguji reliabilitas dari skala yang digunakan dengan nilai $> 0,6$ (Sarjono & Julianita, 2011). Artinya bahwa suatu alat tes dalam hal ini skala dikatakan reliabel ketika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.

Hasil dari uji coba kedua skala yaitu skala kebosanan kerja dan skala perilaku *cyberloafing* menunjukkan nilai seperti dibawah ini:

Tabel 7. Reliabilitas Skala Kebosanan Kerja dan Skala Perilaku *Cyberloafing*

No.	Skala	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	Kebosanan Kerja	0,856	Reliabel
2.	Perilaku <i>Cyberloafing</i>	0,857	Reliabel

Sesuai dengan yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa suatu alat tes dikatakan reliabel ketika nilai koefisien *Cronbach's Alpha* menunjukkan nilai $> 0,6$. Maka, berdasarkan hasil uji coba yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa alat tes dalam penelitian ini yaitu skala kebosanan kerja dan skala perilaku *cyberloafing* merupakan alat tes yang reliabel.

4. Validitas

Pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur (Azwar, 2012). Penelitian ini menggunakan validitas isi yaitu validitas yang diestimasi lewat pengajuan terhadap kelayakan atau relevansi isi tes melalui analisis

rasional oleh panel yang berkompeten atau melalui *expert judgement* (Azwar, 2012).

Selain itu peneliti juga melakukan validitas tampak (*face validity*) dimana tampilan fisik dari suatu alat ukur menjadi salah satu hal yang penting diperhatikan. Menurut Azwar (2012), tes yang memiliki validitas tampak yang tinggi akan memancing individu untuk termotivasi dalam menghadapi tes yang diberikan.

Pada tahap uji coba skala, subjek diminta untuk memilih jawaban dan menilai mengenai bentuk fisik dari skala yang dibagikan yaitu mengenai sampul skala, huruf, dan kejelasan kalimat dalam skala. Hasil dari uji coba yang dilakukan pada 30 orang subjek menunjukkan bahwa 46,7% dari mereka menyatakan bahwa sampul skala terlihat cukup menarik, 56,7% subjek menyatakan bahwa huruf yang digunakan jelas, dan 50% dari subjek menyatakan bahwa kalimat yang digunakan dalam skala cukup jelas.

H. Analisis Data

Model analisis data yang digunakan jika melihat dari tujuan dari penelitian ini maka lebih cocok dengan model regresi linier. Namun, sebelum menggunakan model ini maka beberapa asumsi harus terpenuhi terlebih dahulu. Menurut Sarjono & Julianita (2011), asumsi klasik yang harus terpenuhi adalah uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji linieritas, uji multikorelasi jika variabel bebas lebih dari satu, dan uji autokorelasi jika data berupa *time series*. Oleh karena itu karena pada penelitian ini

sebelumnya peneliti akan melakukan uji asumsi klasik agar dapat menggunakan model regresi linier.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui distribusi dari data penelitian. Pada dasarnya, uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita (Sarjono & Julianita, 2011). Uji ini penting dilakukan mengingat bahwa pengujian hipotesis nantinya menggunakan uji parametrik. Ketika hasil dari uji normalitas ini menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal maka terpenuhi satu dari beberapa syarat penggunaan uji parametrik.

Metode Kolmogorov-Smirnov dipilih untuk uji normalitas data penelitian mengingat bahwa metode ini karena jumlah data yang diuji lebih dari 50 (Sarjono & Julianita, 2011). Data dapat dikatakan berdistribusi normal ketika angka signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan Sig, > 0,05. Sebaliknya jika nilai Sig. < 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

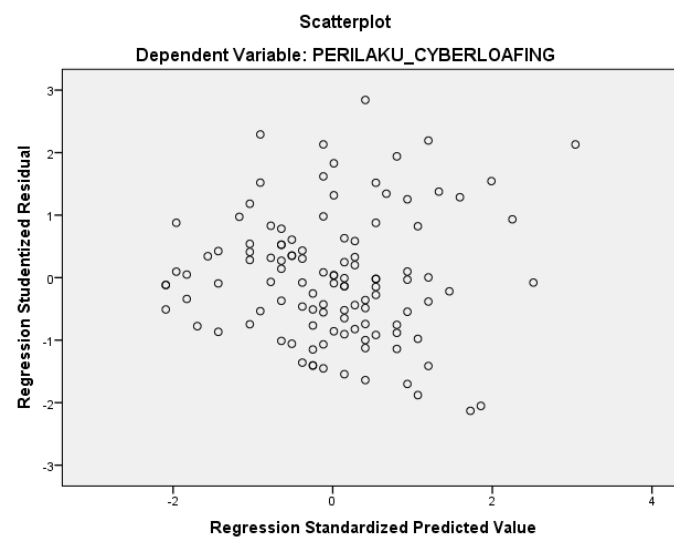
Tabel 8. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Signifikansi	Keterangan
Kebosanan Kerja	0,696	Sebaran normal
Perilaku <i>Cyberloafing</i>	0,087	Sebaran normal

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai dari uji normalitas Kolmogorov-Smirnov baik skala kebosanan kerja maupun skala perilaku *cyberloafing* menunjukkan nilai Sig. > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data dari kedua skala dalam penelitian ini adalah berdistribusi normal.

b. Uji Heterokedatisitas

Heterokedatisitas menurut Wijaya (Sarjono & Julianita, 2011) menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan/ observasi. Sarjono & Julianita (2011) dalam bukunya menjelaskan bahwa model regresi yang baik adalah terjadi homokedatisitas dalam model, atau dengan perkataan lain tidak terjadi heterokedatisitas. Dari beberapa metode uji heterokedatisitas yang ada seperti uji gletjer, uji park, dan uji scatterplot, uji scatterplot merupakan metode yang paling sering digunakan. Ketika titik-titik yang ada di dalam scatterplot menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heterokedatisitas dalam model regresi tersebut (Sarjono & Julianita, 2011).



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedatisitas

Gambar diatas merupakan hasil uji heterokedatisitas menggunakan uji scatterplot. Seperti yang terlihat pada gambar sebaran dari titik-titik yang tidak membentuk pola tertentu dan berada diatas serta dibawah angka 0 pada sumbu Y menunjukkan tidak ada tanda adanya heterokedatisitas.

c. Uji Linieritas

Asumsi klasik terakhir yang harus terpenuhi adalah linieritas. Pengujian linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang kita miliki sesuai dengan garis linier atau tidak (apakah hubungan antar variabel yang hendak dianalisis mengikuti garis lurus atau tidak) (Sarjono & Julianita, 2011), artinya bahwa ketika ada peningkatan atau penurunan dari variabel satu maka variabel lainnya akan mengikuti peningkatan atau penurunan tersebut. Uji ini penting dilakukan ketika analisis data yang digunakan adalah

regresi linier. Untuk menentukan nilai linier atau tidaknya maka melihat pada nilai signifikansi pada *Deviation from Linierity*. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka hubungan antar variabel adalah linier sedangkan jika $< 0,05$ maka hubungan antar variabel adalah tidak linier.

Tabel 9. Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table	
	Signifikansi
Kebosanan Kerja terhadap Perilaku Cyberloafing	0,186

Hasil dari uji linieritas antara variabel X yaitu kebosanan kerja dengan variabel Y yaitu perilaku *cyberloafing* seperti yang tertera pada tabel 9 menunjukkan nilai Signifikansi dari *Deviation of Linierity* yaitu 0,186. Hal tersebut seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas dikatakan linier ketika nilai Sig. $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel adalah linier.

2. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini uji hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi digunakan ketika suatu penelitian bertujuan melihat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Jika hanya terdapat satu variabel bebas maka disebut analisis regresi linier sederhana (Sugiyono & Julianita, 2011). Penelitian ini terdiri atas kebosanan kerja sebagai variabel bebas (X) dan perilaku *cyberloafing* sebagai variabel terikat (Y) maka analisis regresi linier sederhana ini

dapat digunakan. Variabel bebas (X) dinyatakan secara signifikan memberikan pengaruh terhadap variabel terikat (Y) ketika nilai signifikansi menunjukkan angka $\leq 0,05$.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Sampel Penelitian

Pada pelaksanaan penelitian, peneliti menyebarkan 140 skala di 7 fakultas yang dipilih secara acak. Dari 140 skala yang dibagikan peneliti menerima 114 angket yang kembali sehingga dalam pengambilan data ini jumlah subjeknya adalah 114 orang tenaga kependidikan di Universitas X.

Pada tabel di bawah ini merupakan data demografis dari subjek penelitian:

Tabel 10. Data Demografis Subjek Penelitian

Data Demografis	Kategori	Jumlah	Prosentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	69	61%
	Perempuan	45	39%
Total		114	100%
Usia	20 – 29	37	32,45%
	30 – 39	37	32,45%
	40 – 49	22	19,29%
	50 – 57	13	11,40%
	Tidak diketahui	5	4,38%
Total		114	100%
Bagian Kerja/ Divisi	Administrasi	16	14%
	Akademik	17	15%
	Kemahasiswaan	6	5,3%
	Kepegawaian	9	7,9%
	Kuangan	7	6,1%
	Umum & Perlengkapan	25	20%
	Tidak diketahui	34	31,6%
Total		114	100%
Masa Kerja	1 – 6 tahun	53	46,49%
	7 – 12 tahun	16	14,03%
	13 – 18 tahun	16	14,03%
	19 – 24 tahun	7	6,14%
	25 – 34 tahun	17	14,91%
	Tidak diketahui	15	4,38%
Total		114	100%

B. Deskripsi Data

1. Kategorisasi Subjek Penelitian

Data-data hasil penelitian yang didapatkan dibagi menjadi 2 kategorisasi yaitu skor hipotetik dan skor empirik. Skor hipotetik didapatkan melalui penghitungan manual, sedangkan skor empirik dihitung menggunakan *SPSS 20.0 for Windows*. Terdapat beberapa perhitungan dalam skor hipotetik yaitu skor minimum, skor maksimum, mean hipotetik, dan standar deviasi hipotetik. Rumus yang digunakan untuk mencari skor-skor tersebut seperti dibawah ini:

Tabel 11. Rumus Skor Hipotetik

Keterangan	Rumus yang digunakan
Skor Minimum	Skor butir terendah X jumlah butir skala
Skor Maksimum	Skor butir tertinggi X jumlah butir skala
Mean Hipotetik	$(\text{skor butir terendah} + \text{skor butir tertinggi}) \div \text{jumlah butir skala}$
Standar Deviasi Hipotetik	Standar deviasi (σ) = $\frac{\sqrt{\text{skor maksimum} - \text{skor minimum}}}{6}$

Jumlah butir dari skala kebosanan kerja yaitu 21 butir, kemudian dikalikan dengan skor terendah yaitu 1 maka dihasilkan nilai 21 sebagai skor minimum hipotetik dari variabel kebosanan kerja. Sedangkan skala perilaku *cyberloafing* berjumlah 15 butir dengan skor terendah 1 maka skor minimum variabel perilaku *cyberloafing* adalah 15. Selanjutnya jika dihitung skor maksimum dari variabel kebosanan kerja adalah 84. Angka tersebut didapatkan dari skor butir tertinggi yaitu 4 dikalikan dengan jumlah butir skala yaitu 21. Pada variabel perilaku *cyberloafing* skor butir tertinggi sama dengan skala

sebelumnya yaitu 4 kemudian dikalikan dengan jumlah butir skala yaitu 15. Hasilnya menunjukkan variabel perilaku *cyberloafing* memiliki skor maksimum 60.

Selanjutnya untuk menghitung mean hipotetik masing-masing variabel didapatkan bahwa variabel kebosanan kerja memiliki nilai mean hipotetik yaitu 52,5. Nilai tersebut didapatkan dengan mengalikan jumlah butir skala yaitu 21 dengan jumlah skor minimum 1 dan skor maksimum 4 kemudian dibagi 2. Sedangkan variabel perilaku *cyberloafing* memiliki nilai mean hipotetik yaitu 37,5 yang merupakan hasil dari penjumlahan skor minimum 1 dan skor maksimum 4 kemudian dikalikan jumlah butir skala 15 dan di bagi 2.

Berikutnya adalah menghitung standar deviasi hipotetik dari variabel kebosanan kerja dan variabel perilaku *cyberloafing*. Untuk variabel kebosanan kerja yang memiliki skor maksimum 84 kemudian dikurangi dengan skor minimum yaitu 21 dan dibagi 6 maka menghasilkan nilai standar deviasi hipotetik yaitu 10,5. Sedangkan variabel perilaku *cyberloafing* yang memiliki skor maksimum 60 lalu dikurangi skor minimum yaitu 15 kemudian dibagi 6 menghasilkan nilai standar deviasi hipotetik yaitu 7,5.

Tabel 12. Deskripsi Statistik

Variabel	Statistik	Hipotetik	Empirik
Kebosanan Kerja	Nilai Minimal	21	25
	Nilai Maksimal	84	64
	Mean (μ)	52,5	40,89
	Std. Deviasi (σ)	10,5	7,6
Perilaku Cyberloafing	Nilai Minimal	15	15
	Nilai Maksimal	60	51
	Mean (μ)	37,5	26,67
	Std. Deviasi (σ)	7,5	8,29

Sumber: Diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil perhitungan skor hipotetik dan skor empirik pada tabel 12 diatas, maka dapat diketahui gambaran dari masing-masing variabel. Tiap variabel dikategorikan menjadi 3 kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Azwar (2013) menjelaskan bahwa untuk mengkategorikan subjek menjadi 3 (tiga) kategori maka pembagiannya adalah untuk kategori rendah $X < (\mu - \alpha)$, untuk kategori sedang $(\mu - \alpha) \leq X < (\mu + \alpha)$, dan kategori tinggi $(\mu + \alpha) \leq X$.

Tabel 13. Kategorisasi Subjek untuk Variabel Kebosanan Kerja

Kategori	Jumlah subjek	Persentase (%)
Rendah ($x < 42$)	60	52,63%
Sedang ($42 \leq x < 63$)	53	46,49%
Tinggi ($63 \leq x$)	1	0,88%
Total	114	100%

Sumber: Diolah oleh peneliti

Pada tabel 13 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 114 subjek terdapat 60 orang atau 52,63% tenaga kependidikan yang masuk dalam kategori rendah, artinya tingkat kebosanan kerja yang dialami dalam kategori rendah. Selain itu pada kategori sedang terdapat 53 orang atau 46,49% dari total subjek penelitian mengalami kebosanan kerja pada

kategori ini. Sedangkan pada kategori kebosanan kerja yang tinggi hanya terdapat 1 orang atau 0,88% dari total 114 subjek penelitian. Sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa tingkat kebosanan kerja tenaga kependidikan di Universitas X berada pada tingkat rendah.

Tabel 14. Kategorisasi Subjek untuk Variabel Perilaku *Cyberloafing*

Kategori	Jumlah subjek	Persentase (%)
Rendah ($x < 30$)	83	72,81%
Sedang ($30 \leq x < 45$)	28	24,56%
Tinggi ($45 \leq x$)	3	2,63%
Total	114	100%

Sumber: Diolah oleh peneliti

Tabel 14 menjelaskan tingkat perilaku *cyberloafing* pada karyawan di Universitas X dimana 83 orang atau 72,81% dari tenaga kependidikan di Universitas X menunjukkan perilaku *cyberloafing* namun masih pada tingkat rendah., sedangkan 24,56% orang atau 28 tenaga kependidikan menunjukkan perilaku *cyberloafing* pada tingkat yang sedang. Sisanya yaitu 3 orang atau 2,63% dari total subjek telah menunjukkan perilaku *cyberloafing* pada tingkat yang tinggi. Maka dari itu, dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat perilaku *cyberloafing* yang dilakukan oleh tenaga kependidikan di Universitas X berada pada tingkat rendah.

2. Uji Hipotesis

Dengan terpenuhinya uji asumsi klasik yang telah dilakukan, maka dilakukan uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis Analisis Regresi Linier Sederhana

t_{hitung}	t_{tabel}	Signifikansi	Keputusan
3,734	1,98	0,000	H_a diterima

Berdasarkan tabel hasil uji hipotesis analisis regresi linier sederhana diatas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} 3,734 > t_{tabel} 1,98. Sedangkan hasil uji signifikansi menunjukkan nilai Sig. 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kebosanan kerja terhadap perilaku *cyberloafing*, maka hipotesis dari penelitian ini diterima yaitu bahwa kebosanan kerja secara signifikan dapat berperan sebagai prediktor perilaku *cyberloafing* pada karyawan di Universitas X.

Selain itu diketahui bahwa nilai $R^2 = 0,111$. Angka tersebut menunjukkan besarnya prosentase sumbangan variabel bebas yaitu kebosanan kerja untuk memengaruhi variabel terikat yaitu perilaku *cyberloafing*. Hasilnya adalah bahwa kebosanan kerja memengaruhi perilaku *cyberloafing* yaitu sekitar 11,1%, sedangkan 88,9% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

3. Analisis Tambahan

a. Jenis Kelamin

Selain pengkategorian subjek berdasarkan tingkat kebosanan kerja dan perilaku *cyberloafing*, peneliti juga melakukan uji *Mann-Whitney U* untuk data demografis berupa jenis kelamin. Melalui uji *Mann-Whitney U* ini akan terlihat perbedaan antara jenis kelamin terhadap variabel kebosanan kerja maupun variabel perilaku

cyberloafing. Berikut hasil dari uji *Mann-Whitney U* antara jenis kelamin dengan kebosanan kerja:

Tabel 16. Uji Perbedaan Jenis Kelamin Terhadap Kebosanan Kerja

Jenis Kelamin	Jumlah Subyek	Rata-rata	Signifikansi	Keterangan
Laki-laki	69	61,18	0,140	Tidak
Perempuan	45	51,86		Signifikan

Sumber: Diolah oleh peneliti

Berdasarkan data tabel 15 diatas terlihat bahwa rata-rata antara subjek laki-laki dan subjek perempuan memiliki nilai yang tidak jauh berbeda. Selain itu nilai Signifikansi menunjukkan angka 0,140 dimana lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan dalam hal kebosanan kerja yang dialami. Selanjutnya hasil dari uji perbedaan jenis kelamin terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 17. Uji Perbedaan jenis kelamin Terhadap Perilaku *Cyberloafing*

Jenis Kelamin	Jumlah Subyek	Rata-rata	Signifikansi	Keterangan
Laki-laki	69	56,96	0,828	Tidak
Perempuan	45	58,33		Signifikan

Sumber: Diolah oleh peneliti

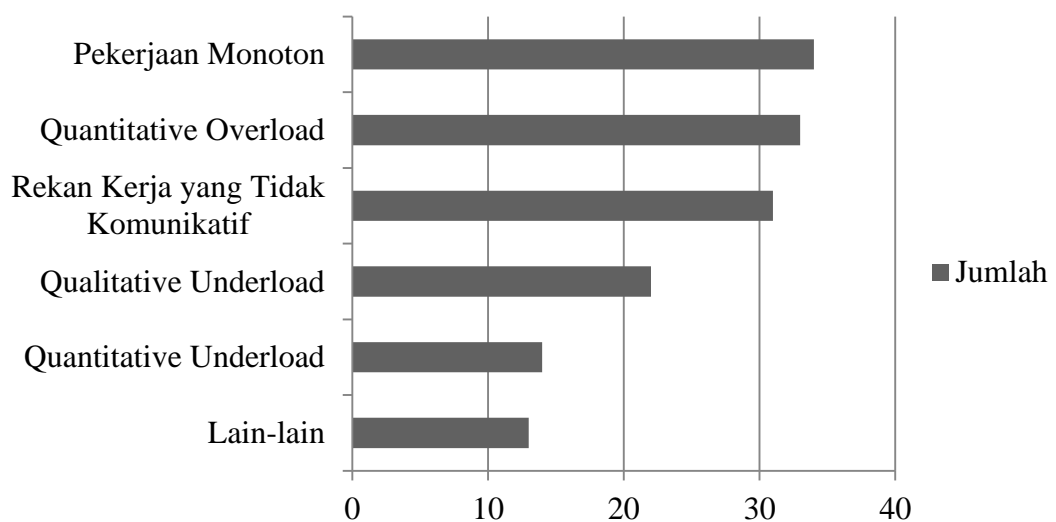
Tabel 16 menunjukkan hasil uji perbedaan jenis kelamin terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan. Terlihat bahwa rata-rata nilai antara karyawan laki-laki dengan karyawan perempuan masing-masing adalah 56,96 dan 58,33 menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara keduanya. Hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi yaitu $0,828 > 0,05$,

sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan antara perilaku *cyberloafing* pada karyawan laki-laki dan karyawan perempuan.

b. Faktor penyebab kebosanan kerja

Dalam skala kebosanan kerja peneliti memasukkan satu pertanyaan tambahan yang ditujukan untuk mengetahui faktor yang membuat karyawan merasakan kebosanan kerja. Berikut ini hasil yang didapatkan:

Tabel 18. Data Faktor Penyebab Kebosanan Kerja



Berdasarkan data pada tabel di atas dapat dilihat faktor-faktor yang menyebabkan kebosanan kerja pada karyawan di Universitas X. Dari 114 orang tenaga kependidikan bidang administrasi sebanyak 34 orang karyawan menyatakan bahwa pekerjaan yang monoton merupakan faktor yang menyebabkan mereka mengalami kebosanan kerja, sedangkan 33 orang lainnya menyatakan bahwa beban kerja yang terlalu banyak atau *quantitive overload* menjadi

faktor penyebab kebosanan kerja yang mereka alami. Faktor lain yang disebutkan oleh subjek beberapa diantaranya adalah adanya tugas yang tidak sesuai dengan *job description* yang telah ditentukan, kurang adanya *reward* atau perhatian dari pimpinan, selain itu tidak adanya rekan kerja juga menjadi faktor lain yang menyebabkan karyawan menjadi bosan saat bekerja.

c. Kebutuhan penggunaan internet karyawan

Pada skala perilaku *cyberloafing*, peneliti juga menambahkan pertanyaan-pertanyaan untuk melihat kebutuhan penggunaan internet yang paling sering digunakan oleh tenaga kependidikan di Universitas X dengan melihat frekuensi pemakaian dalam satu hari.

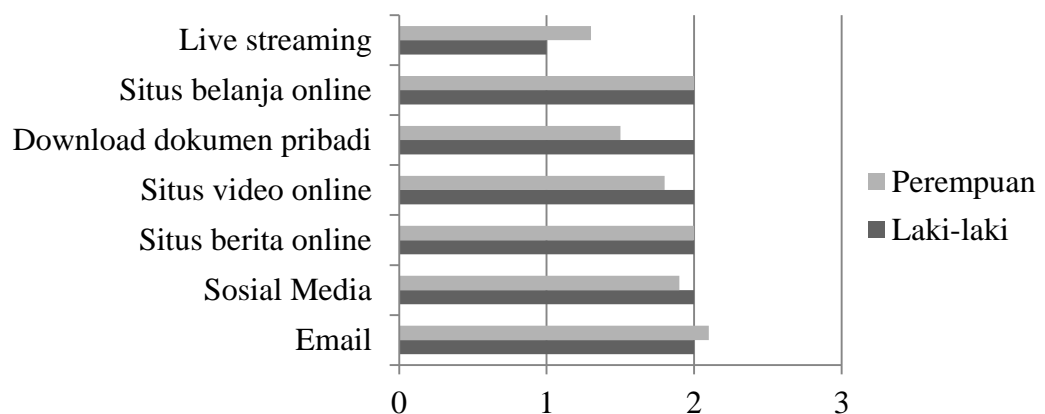
Berikut data yang didapatkan:

Tabel 19. Data Kebutuhan Penggunaan Internet dalam Satu Hari

No	Jenis Penggunaan Internet	Rata-Rata	Frekuensi
1.	Surat elektronik (<i>e-mail</i>)	2	1 – 2 kali/hari
2.	Situs video <i>online</i>	2	1 – 2 kali/hari
3.	Situs belanja <i>online</i>	2	1 – 2 kali/hari
4.	Situs media sosial	1,8	1 – 2 kali/hari
5.	Situs berita <i>online</i>	1,8	1 – 2 kali/hari
6.	Mengunduh dokumen pribadi	1,6	1 – 2 kali/hari
7.	<i>Live streaming</i>	1,3	Tidak Pernah

Sumber: Diolah oleh peneliti

Tabel 20. Distribusi Frekuensi Penggunaan Internet



Berdasarkan tabel 19 dan tabel 20 di atas terlihat bahwa kebutuhan penggunaan internet karyawan di Universitas X yang tidak berkaitan dengan pekerjaan memiliki rata-rata yang seragam. Rata-rata karyawan dalam 1 hari membuka email pribadi, membuka situs sosial media, membuka situs berita *online*, membuka situs video *online*, mengunduh dokumen pribadi, dan mengunjungi situs belanja *online* 1 sampai dengan 2 kali dalam 1 hari. Sedangkan dalam 1 hari mereka tidak pernah atau 0 kali melakukan *live streaming*.

C. Pembahasan

1. Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah kebosanan kerja sebagai variabel bebas dapat menjadi prediktor munculnya perilaku *cyberloafing* yang merupakan variabel terikat dalam penelitian yang dilakukan pada karyawan di Universitas X. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan (tabel 20), diketahui bahwa nilai signifikansi yaitu 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dibandingkan nilai koefisien 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa kebosanan kerja memiliki peran yang signifikan sebagai prediktor munculnya perilaku *cyberloafing* pada karyawan di Universitas X sehingga hipotesis penelitian ini dinyatakan diterima.

Berdasarkan hasil kategorisasi skor pada variabel perilaku *cyberloafing* ditemukan bahwa perilaku *cyberloafing* dari karyawan Universitas X berada pada kategori rendah. Hal tersebut ditunjukkan

dengan sebanyak 72,81% dari total keseluruhan karyawan yang menjadi subjek penelitian berada pada kategori tersebut. Karyawan yang menunjukkan perilaku *cyberloafing* pada kategori ini dapat terlihat dari frekuensi mereka dalam mengakses situs-situs yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.

Berdasarkan data tambahan yang didapatkan diketahui bahwa rata-rata karyawan mengakses situs yang tidak berkaitan dengan pekerjaan 1 hingga 2 kali dalam satu hari, artinya bahwa meskipun mereka melakukan *cyberloafing* namun mereka tidak melupakan tugas-tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka. Macam-macam perilaku *cyberloafing* yang ditunjukkan oleh tenaga kependidikan bagian administrasi di Universitas X meliputi mengakses *email* pribadi, membuka situs media sosial, situs berita *online*, situs video *online*, situs belanja *online*, mengunduh dokumen pribadi, dan melakukan *live streaming*.

Begitu juga pada variabel kebosanan kerja, melihat dari hasil kategorisasi skor pada variabel ini diketahui bahwa karyawan di Universitas X sebanyak 52,63% mengalami kebosanan kerja pada tingkat rendah. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan di Universitas X yaitu tenaga kependidikan bagian administrasi rata-rata mengalami kebosanan kerja pada kategori rendah, artinya mereka merasakan kebosanan akibat dari pekerjaan-pekerjaan yang mereka lakukan sehari-hari namun masih dalam tingkat yang wajar. Mereka merasakan

kurang bersemangat dalam bekerja, kehilangan ketertarikan terhadap pekerjaannya, mengalami distorsi waktu, kesulitan dalam berkonsentrasi, dan juga melakukan kegiatan-kegiatan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan selayaknya rasa bosan yang dilakukan oleh orang-orang yang bekerja dibidang lain, namun kebosanan kerja yang mereka alami lebih disebabkan karena pekerjaan yang monoton dan beban kerja yang terlalu banyak.

Hasil dari pengambilan data ini menunjukkan bahwa karyawan-karyawan di Universitas X mengalami kebosanan kerja yang dapat terlihat baik dari dimensi afektif, kognitif, maupun behavioralnya. Ketika mereka mengalami kebosanan kerja salah satu kegiatan yang dipilih untuk menghilangkan kebosanan tersebut adalah dengan melakukan *cyberloafing* baik berupa *emailing activity* maupun *browsing activity*. Jika dilihat dari nilai R^2 yaitu 0,111 artinya bahwa perilaku *cyberloafing* dapat diprediksi oleh kebosanan kerja sebesar 11,1%. Dari berbagai faktor yang dapat menyebabkan seorang karyawan melakukan *cyberloafing*, terdapat rasa bosan terhadap pekerjaan yang menjadi salah satu faktor penyebabnya.

Menurut Lim (2002) kegiatan penyalahgunaan internet yang dilakukan oleh karyawan yang menggunakan jaringan internet perusahaan mereka pada saat jam kerja untuk berselancar di situs yang tidak terkait dengan pekerjaan untuk kepentingan pribadi dan

memeriksa (termasuk didalamnya menerima dan mengirim) email pribadi disebut dengan perilaku *cyberloafing*.

Perilaku *cyberloafing* tersebut dibagi menjadi 2 (dua) macam kegiatan yaitu *emailing activity* dan *browsing activity* (Lim & Teo, 2005). Perilaku *cyberloafing* pada dasarnya tidak akan ada jika tidak ada fasilitas internet yang disediakan oleh perusahaan atau tempat kerja, selain itu adanya pembatasan penggunaan internet juga dapat meminimalisir kemungkinan karyawan untuk melakukan *cyberloafing*. Seperti yang dijelaskan Askew dkk (2014) bahwa karyawan menggunakan komputer sebagai kamuflase seakan-akan sedang bekerja didepan komputer namun pada kenyataannya mereka membuka situs-situs yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya. Hal tersebut dapat mengurangi produktivitas kerja dari karyawan tersebut.

Terdapat beberapa faktor yang mendorong karyawan melakukan *cyberloafing*. Menurut Ozler & Polat (2012) faktor yang mendorong karyawan melakukan *cyberloafing* adalah faktor individu, faktor organisasi, dan faktor situasional. Dalam penelitian ini peneliti berfokus pada faktor organisasi dimana di dalam faktor organisasi terdapat karakteristik pekerjaan sebagai salah satu faktor yang mendorong karyawan melakukan *cyberloafing*. Pekerjaan yang memiliki karakteristik monoton dan berulang akan meningkatkan kemungkinan karyawan mengalami kebosanan. Kemudian ketika karyawan mengalami kebosanan salah satu hal yang dapat dilakukan

untuk menghilangkan kebosanan itu adalah dengan menggunakan internet untuk kepentingan pribadi atau *cyberloafing*.

Keadaan yang tidak nyaman dan kesulitan untuk fokus pada pekerjaan yang dialami oleh karyawan di tempat kerja sering disebut sebagai kebosanan kerja. Kebosanan kerja tersebut dapat terjadi pada siapa saja. Menurut *Workforce Boredom Index* karyawan-karyawan yang memiliki tugas administrasi memiliki kemungkinan mengalami kebosanan kerja lebih tinggi dibandingkan karyawan dibidang lainnya. Kebosanan kerja tersebut dapat terjadi akibat pekerjaan administratif yang monoton dan berulang. Hal ini diperkuat dengan hasil pengambilan data dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa pekerjaan monoton menjadi penyebab utama karyawan di Universitas X mengalami kebosanan kerja (tabel 18).

Ketika seorang karyawan yang mengalami kebosanan terhadap pekerjaan yang dilakukannya maka mereka akan mencoba mengalihkan perhatian dengan melakukan pekerjaan-pekerjaan lain diluar pekerjaan (Fisher, 1993). Beberapa kegiatan yang dapat dilakukan seperti membaca buku, mendengarkan musik, bermain *game*, mengobrol dengan rekan kerja, dan menggunakan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan atau tempat kerja. Dalam hal ini Universitas X menyediakan fasilitas berupa jaringan internet yang dapat diakses secara bebas oleh karyawan baik berupa jaringan internet di komputer maupun *wi-fi* yang dapat disambungkan dengan alat

elektronik pribadi seperti laptop, *smartphone*, dan tablet. Sehingga keadaan tersebut memperbesar kemungkinan bagi karyawan yang mengalami kebosanan kerja untuk menggunakan jaringan internet kantor untuk kepentingan pribadi yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya (perilaku *cyberloafing*) sebagai salah satu cara untuk menghilangkan kebosanan yang dialaminya.

Hasil dari uji hipotesis ini sesuai dengan beberapa penelitian yang sebelumnya telah dilakukan mengenai kebosanan kerja dan perilaku *cyberloafing*. Seperti dalam penelitian Eastin (2007) dimana melihat bahwa karyawan yang mengalami kebosanan kerja yang tinggi akan terdorong untuk melakukan *cyberloafing*/ PWU (*Personal Web Usage*) sebagai salah satu cara untuk menghilangkan kebosanan yang dialami oleh karyawan tersebut. Selain itu hasil penelitian ini juga menguatkan pendapat Liberman dkk. (2011) yang menyebutkan bahwa karyawan yang merasa bosan saat bekerja cenderung lebih mungkin untuk melakukan *cyberloafing*. Kegiatan-kegiatan seperti membuka email pribadi, membuka situs media sosial seperti *facebook* maupun *twitter*, menonton video-video secara *online*, bahkan juga berbelanja *online*. Banyak hal yang dapat dilakukan oleh karyawan untuk menghilangkan rasa bosan akibat pekerjaan yang menumpuk, berulang, ataupun ketika tidak ada pekerjaan yang harus dilakukan.

Aquenza dkk (2012) menyebutkan bahwa penggunaan media sosial dapat meningkatkan produktivitas kerja dari karyawan, namun jika

tidak dibatasi tentu akan memberikan dampak yang kurang baik bagi perusahaan seperti tertundanya penyelesaian tugas, jaringan internet menjadi tidak stabil, dan lain sebagainya. Apalagi melihat bahwa tujuan dari penyediaan fasilitas internet tersebut tidak lain untuk mempermudah pekerjaan namun pada akhirnya menjadi salah satu hal yang membuat pekerjaan menjadi terbengkalai.

Pada tabel 19 terlihat bahwa tiap harinya rata-rata karyawan membuka situs-situs yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya 1 – 2 kali dalam 1 hari. Hal tersebut tidak menutup kemungkinan bahwa karyawan tersebut melakukan *cyberloafing* tanpa mengingat waktu (Askew dkk, 2014). Hasilnya adalah pekerjaan yang tertunda dan dapat merugikan perusahaan atau tempat kerja.

Selain itu diketahui bahwa kebosanan kerja memiliki kontribusi sebesar 11,1% sebagai faktor yang menyebabkan seorang karyawan melakukan *cyberloafing* sedangkan 88,9 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Berdasarkan pengkategorian data kebosanan kerja maupun perilaku *cyberloafing* diketahui bahwa rata-rata kebosanan kerja dan perilaku *cyberloafing* karyawan di Universitas X berada pada kategori rendah. Hal ini ditunjukkan dengan sebanyak 52,63% karyawan berada pada kebosanan kerja kategori rendah, sedangkan pada data perilaku *cyberloafing* diketahui bahwa sebanyak 72,81% karyawan juga berada pada kategori rendah. Begitu juga dengan

perilaku *cyberloafing* yang ditunjukkan oleh karyawan yang berada dikategori rendah.

Menurut *Workforce Boredom Index*, karyawan administrasi memiliki tingkat kebosanan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan bidang lain, namun data yang didapatkan menunjukkan bahwa kebosanan kerja tenaga kependidikan bagian administrasi di Universitas X ini berada pada kategori rendah, artinya bahwa meskipun pekerjaan mereka monoton dan memiliki beban kerja yang banyak dan berpotensi menyebabkan mereka mengalami kebosanan kerja, namun faktor-faktor tersebut tidak cukup kuat untuk mendorong mereka mengalami kebosanan hingga pada kategori tinggi dimana kebosanan kerja pada kategori tersebut dapat menghalangi mereka dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab kerja mereka.

Seorang karyawan yang mengalami kebosanan kerja dapat mengurangi atau bahkan menghilangkan kebosanan kerja yang dialami dengan mencari stimulus lain (Fisher, 1993). Mereka dapat melakukan kegiatan-kegiatan lain seperti membaca novel, mengobrol dengan rekan kerja, menggunakan fasilitas perusahaan, dan lain sebagainya. Kebosanan kerja karyawan bagian administrasi di Universitas X yang berada pada kategori rendah disebabkan oleh faktor pekerjaan yang monoton dan beban kerja yang banyak dapat mendorong karyawan untuk melakukan *cyberloafing* sebagai salah satu cara untuk menghilangkan kebosanan kerja yang mereka alami,

namun pada kenyataannya perilaku *cyberloafing* dari karyawan bagian administrasi di Universitas X juga berada pada kategori rendah.

Menurut Sumantri & Suharnomo (2011), Indonesia memiliki budaya nasional yang kolektif dimana terdapat hubungan yang dekat antara karyawan dengan keluarga dan rekan kerjanya yang mana berbeda dengan negara-negara barat lain yang memiliki budaya *individualism* yang tinggi. Budaya kolektif yang ada di Indonesia ini dapat menjadi salah satu faktor eksternal lainnya yang menyebabkan perilaku *cyberloafing* karyawan bagian administrasi di Universitas X berada pada kategori rendah.

Adanya kedekatan hubungan antara karyawan dengan rekan kerja menyebabkan ketika mereka mengalami kebosanan kerja mereka lebih memilih mencari stimulus lain yaitu berupa mengobrol dengan rekan kerja dibandingkan mengakses situs-situs internet di sela-sela waktu kerja mereka. Karyawan bagian administrasi di Universitas X merasa bahwa mereka memiliki beban pekerjaan yang banyak sehingga memungkinkan mereka tidak memiliki cukup waktu untuk dapat melakukan *cyberloafing* sebagai cara menghilangkan kebosanan kerja sehingga perilaku *cyberloafing* karyawan bagian administrasi di Universitas X juga berada pada kategori rendah.

Sebagaimana yang disebutkan sebelumnya bahwa 88,9% dari perilaku *cyberloafing* dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Beberapa faktor lain tersebut diantaranya seperti yang dijelaskan oleh Askew

dkk (2014) dimana salah satu faktor yang menyebabkan karyawan melakukan *cyberloafing* adalah kemampuan dari karyawan tersebut untuk mengontrol perilaku mereka ditempat kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari bagaimana mereka dapat menahan diri untuk tidak melakukan *cyberloafing* ketika mereka dihadapkan pada kebebasan dan kurangnya kontrol perusahaan terhadap penggunaan internet.

Blanchard & Hanle (2008) juga menemukan dalam penelitiannya bahwa persepsi karyawan yang menganggap rekan kerja dan supervisor mereka juga menggunakan internet untuk kepentingan pribadi dapat mendorong mereka untuk melakukan *cyberloafing* seperti membuka *email* pribadi, membuka situs berita *online* dan beberapa situs hiburan lainnya. Faktor lainnya menurut Ozler & Polat (2012) kebiasaan dan adiksi internet dapat menjadi salah satu penyebab seorang karyawan melakukan *cyberloafing*. Berdasarkan data tambahan yang didapatkan menunjukkan bahwa karyawan Universitas X rata-rata mengakses situs-situs yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya 1 – 2 kali dalam 1 hari, artinya bahwa kegiatan mereka untuk mengakses internet pada saat jam kerja tersebut menjadi suatu kebiasaan dan menyebabkan mereka melakukan penyalahgunaan penggunaan internet tiap harinya.

2. Pembahasan Tambahan

Selain dari hasil uji hipotesis di atas, dalam penelitian ini peneliti juga mendapatkan beberapa data tambahan yang dapat memperkaya hasil dari penelitian ini. Beberapa data tambahan tersebut yaitu:

a. Perbedaan jenis kelamin terhadap kebosanan kerja dan perilaku *cyberloafing*

Dari hasil uji perbedaan antara jenis kelamin terhadap kebosanan kerja, tidak ditemukan perbedaan yang signifikan antara keduanya. Meskipun rata-rata tingkat kebosanan kerja karyawan laki-laki lebih tinggi dibandingkan karyawan perempuan, namun nilai tersebut belum dapat menunjukkan perbedaan signifikan tingkat kebosanan kerja antara karyawan laki-laki dengan karyawan perempuan.

Begitu juga dengan uji perbedaan jenis kelamin terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan di Universitas X. Dalam penelitian yang dilakukan Lim & Chen (2012) menunjukkan bahwa terdapat perbedaan perilaku *cyberloafing* antara karyawan laki-laki dengan karyawan perempuan, namun dari hasil penelitian ini tidak ditemukan perbedaan yang signifikan antara perilaku *cyberloafing* karyawan laki-laki dengan perilaku *cyberloafing* yang ditunjukkan oleh karyawan perempuan. Perbedaan hasil tersebut dapat disebabkan oleh beberapa hal, salah satunya adalah perbedaan karakteristik subjek penelitian yang mana pada

penelitian ini subjek yang digunakan merupakan karyawan yang bekerja dibidang pendidikan, sedangkan pada penelitian Lim & Chen (2012) subjeknya merupakan karyawan yang bekerja pada perusahaan dengan bidang yang berbeda-beda.

b. Faktor penyebab kebosanan kerja

Berdasarkan data mengenai faktor yang menyebabkan karyawan mengalami kebosanan kerja (tabel 18) ditemukan bahwa pekerjaan yang berulang atau monoton merupakan faktor yang banyak dialami oleh subjek penelitian. Meskipun terdapat beberapa faktor lain, seperti rekan kerja yang tidak komunikatif, pekerjaan yang terlalu banyak, pekerjaan yang terlalu sedikit, dan tidak banyak *skill* yang dibutuhkan dalam penyelesaian tugas, namun hasil dari penelitian ini menguatkan penelitian-penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa pekerjaan yang monoton dan berulang dapat menyebabkan karyawan mengalami kebosanan kerja (Fisher, 1993; Bruursema dkk, 2011).

Kebosanan akibat pekerjaan yang monoton tersebut rentan dialami oleh karyawan-karyawan administratif dimana dalam penelitian ini adalah tenaga kependidikan di Universitas X. Seperti yang kita ketahui bahwa tenaga kependidikan di universitas memiliki tugas-tugas yang telah dikhususkan di tiap divisi kerja. Contohnya untuk bagian akademik, mereka memiliki tugas seperti menginput nilai mahasiswa, melakukan rekap absensi, dan lain

sebagainya. Tugas-tugas tersebut dilakukan setiap hari sehingga menyebabkan mereka mengalami kebosanan kerja.

c. Kebutuhan penggunaan internet karyawan

Penggunaan internet pribadi yang dilakukan oleh karyawan diantaranya adalah menggunakan email pribadi, membuka situs media sosial, dan situs-situs hiburan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Penelitian ini juga menemukan bahwa rata-rata dalam satu hari karyawan di universitas X membuka email dan situs-situs hiburan lain (media sosial, *youtube*, berita, *online shop*) 1 hingga 2 kali. Sedangkan untuk perilaku *cyberloafing* lainnya yaitu melakukan *live streaming* acara televisi maupun radio online tidak banyak karyawan yang melakukan *cyberloafing* bentuk tersebut setiap harinya. Situs yang banyak diakses oleh karyawan pada saat jam kerja setiap harinya adalah situs *email*, situs belanja online, dan situs video *online* seperti *youtube.com*.

D. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan dari pihak peneliti yang dapat memengaruhi hasil dari penelitian ini, diantaranya adalah:

1. Terbatasnya hasil penelitian sebelumnya yang memandang kebosanan kerja sebagai suatu *state* atau keadaan dibandingkan penelitian yang memandang kebosanan kerja sebagai suatu *trait* atau sifat sehingga peneliti kesulitan untuk membandingkan hasil penelitian ini dengan penelitian sebelumnya.

2. Topik penelitian yang sensitif yaitu mengenai perilaku *cyberloafing* dapat membuat subjek melakukan *faking* atau tidak menjawab sesuai dengan keadaan sesungguhnya jika menggunakan skala.
3. Dalam pendistribusian skala peneliti hanya diperbolehkan untuk menitipkan pada Kepala Tata Usaha di tiap fakultas sehingga tidak semua divisi atau bagian kerja di fakultas terwakili, namun pada dasarnya semua subjek dalam penelitian adalah tenaga kependidikan bidang administratif.
4. Pada pengambilan data peneliti ingin mengetahui data demografis berupa bagian kerja atau divisi kerja dari subjek penelitian, namun terdapat kesalahan dalam penulisan sehingga apa yang ingin diketahui oleh peneliti sebagian tidak didapatkan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diperoleh dari penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi linier sederhana menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,734 > 1,98$) dengan nilai signifikansi yaitu 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa kebosanan kerja secara signifikan dapat berperan sebagai prediktor perilaku *cyberloafing* pada karyawan di Universitas X.
2. Data tambahan dari penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara jenis kelamin terhadap variabel X yaitu kebosanan kerja dan juga variabel Y yaitu perilaku *cyberloafing* pada karyawan di Universitas X.
3. Berdasarkan data tambahan lain ditemukan bahwa faktor yang mendorong karyawan di Universitas X mengalami kebosanan kerja adalah karakteristik pekerjaan yang monoton dan beban kerja yang terlalu banyak (*quantitative overload*). Rata-rata karyawan di Universitas X melakukan *cyberloafing* 1 hingga 2 kali dalam satu hari yaitu meliputi membuka *email* pribadi dan situs hiburan lain (media sosial, *youtube*, berita *online*, *online shop*).

B. Saran

1. Saran Metodologis

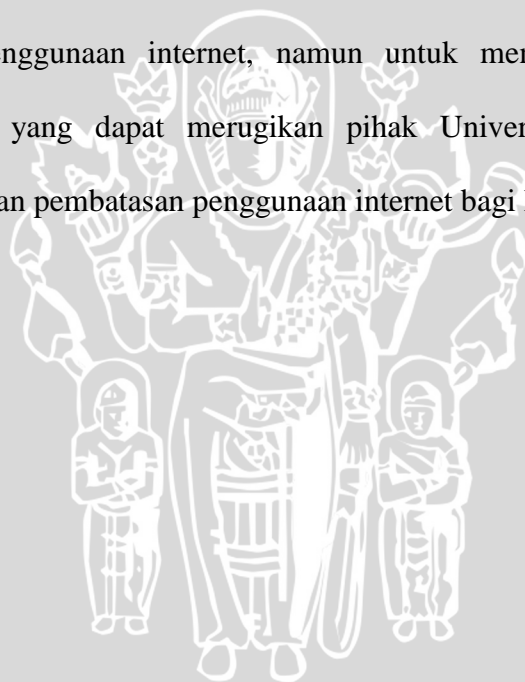
- a. Pada penelitian ini ditemukan bahwa tidak hanya pekerjaan monoton yang dapat menyebabkan seorang karyawan menjadi bosan, namun juga beberapa faktor lainnya yang telah dijelaskan sebelumnya, sehingga disarankan untuk peneliti selanjutnya untuk melihat kebosanan kerja dari faktor-faktor lain tersebut.
- b. Pada Penelitian selanjutnya disarankan untuk melihat perilaku *cyberloafing* pada karyawan dengan pekerjaan yang rentan mengalami kebosanan kerja yang memiliki karakteristik pekerjaan berbeda dengan penelitian ini.
- c. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperbanyak jumlah subjek penelitian sehingga tingkat kesalahan yang mungkin terjadi dapat diperkecil dan hasil dari penelitian bisa menjadi lebih baik.
- d. Peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan subjek yang sama di Universitas lainnya disarankan untuk melakukan kontrol dalam pembagian skala sehingga tiap bagian kerja atau divisi dapat terwakili yang kemudian data tersebut dapat digunakan untuk melihat perbedaan kebosanan kerja maupun perilaku *cyberloafing* pada tiap bagian kerja/divisi.

2. Saran Praktis

- a. Pihak Universitas X sebaiknya memperhatikan masalah kebosanan kerja yang terjadi pada karyawannya. Faktor utama penyebab karyawan mengalami kebosanan kerja adalah pekerjaan yang

monoton. Oleh karena itu, maka Universitas dapat memberikan variasi pekerjaan lain bagi karyawannya yang memiliki tingkat kesulitan yang tidak jauh berbeda dengan tugas harian mereka.

- b. Pihak Universitas X sebaiknya melakukan peninjauan ulang mengenai aturan penggunaan internet pada jam kerja yaitu dengan membatasi situs-situs yang dapat diakses oleh karyawan pada saat jam kerja seperti situs media sosial, situs belanja *online*, dan situs-situs hiburan lainnya. Meskipun terdapat beberapa dampak positif dari penggunaan internet, namun untuk menghindari dampak negatif yang dapat merugikan pihak Universitas maka perlu dilakukan pembatasan penggunaan internet bagi karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Anastasi, A., (1993). *Bidang-bidang Psikologi Terapan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Anies. (2005). *Penyakit Akibat Kerja*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Aquenza, B.B., Al-Kassem, A.H., Som, A.P.M. (2012). Social Media and Productivity in The Workplace: Challenges and Constraints. *Interdisciplinary Journal of Research in Business*. 2(2). 22-26.
- Askew, K., Buckner, J.E., Taing, M.U., Ilie, A., Bauer, J.A., Covert, M.D. (2014). Explaining Cyberloafing: The Role of The Theory of Planned Behavior. *Computers in Human Behavior*. 36. 510-519.
- Azwar, S., (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S., (2013). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Blanchard, A.L., Henle, C.A. (2008). Correlates of Different Forms Of Cyberloafing: The Role Of Norms and External Locus Of Control. *Computers in Human Behavior*. 24. 1067-1084.
- Bruursema, K., Kessler, S.R., Spector, P.E. (2011). Bored Employees Misbehaving: The Relationship Between Boredom and Counterproductive Work Behaviour. *Work & Stress*. 25. 93-107.
- Bungin, B., (2011). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Edisi Kedua. Cetakan Keenam. Prenada Media: Jakarta.
- Eastin, M.S., Glynn, C.J., Griffiths, R.P. (2007). Psychology of Communication Technology Use in the Workplace. *CyberPsychology & Behavior*. 10(3). 436-443.
- Fahlman, S.A., Lynn, K.B.M., Flora, D.B., Eastwood, J.D. (2013). Development and Validation of the Multidimensional State Boredom Scale. *Assessment*. 20(1). 68-85.
- Farmer, R., Sundberg, N.D. (1986). Boredom Proneness: The Development and Correlates of A New Scale. *Journal of Personality Assesment*. 50. 4-17.
- Fisher, C.D., (1993). Boredom at Work: A Neglected Concept. *Human Relations*. 46(3). 395-417.

- Damirchi, Q.V., Rahimi, G. (2011). Job Boredom Proneness and Job Involvement in Small and Medium Enterprises of Tabriz. *Arabian Journal of Business and Management Review*. 1(3). 15-19.
- Harju, L., Hakanen, J.J., Schaufeli, W.B. (2014). Job Boredom and Its Correlates in 87 Finnish Organizations. *JOEM*. 56(9). 911-918.
- Hawley, C.F., (2005). *201 Cara untuk Mendorong Setiap Karyawan Berkinerja Bintang*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Herlianto, A.W. (2012). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Cyberloafing. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*. 1(2).
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R., Matteson, M.T. (2005). *Perilaku dan Manajemen Organisasi Jilid 1*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kass, S.J., Vodanovich, S.J., Callender, A. (2001). State – Trait Boredom: Relationship to Absenteeism, Tenure, and Job Satisfaction. *Journal of Business and Psychology*. 16(2). 317-327.
- Kim, S.J. Byrne, S. (2011). Conceptualizing Personal Web Usage in Work Context: A Preliminary Framework. *Computers in Human Behavior*. 27. 2271-2283.
- Liberman, B., Seidman, G., McKenna, K.Y.A., Buffardi, L.E. (2011). Employee Job Attitudes and Organizational Characteristics as Predictors of Cyberloafing. *Computer in Human Behavior*. 27(6). 2192-2199.
- Lim, V.K.G. (2002). The IT Way of Loading On The Job: *Cyberloafing*, Neutralizing and Organizational Justice. *Journal of Organizational Behavior*. 23.675-694.
- Lim, V.K.G. Chen, D.J.Q. (2012). *Cyberloafing* at The Workplace: Gain or Drain on Work?. *Behaviour & Information Technology*. 31(4). 343-353.
- Lim, V.K.G., Teo, T.S.H. (2005). Prevalence, Perceived Seriousness, Justification And Regulation Of Cyberloafing In Singapore An Exploratory Study. *Information & Management*. 42. 1081-1093.
- Lynn, K.B.M., Flora, D.B., Fahlman, S.A., Eastwood, J.D. (2011). The Measurement of Boredom: Differences Between Existing Self-Report Scales. *Assessment*. 20(5). 585-596.
- Munandar, A.S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.

- Ozler, D.E., Polat, G. (2012). Cyberloafing Phenomenon In Organizations: Determinants and Impact. *International Journal Of eBusiness and eGovernment Studies*. 4(2). 1-15.
- Rea, G.S., Hadi, C. (2012). Kebosanan Kerja Pada Karyawan Radio Sonoro Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. 1(2).131-138.
- Reijsegar, G., Schaufeli, W.B., Peeters, M.C.W., Taris, T.W., Bekk, I.V., Ouweneel, E. (2013). Watching The Paint Dry at Work: Psychometric Examination of The Dutch Boredom Scale. *Anxiety, Stress, & Coping*. 26(5). 508-525.
- Russell, J.A. (2003). Core Affect and the Psychological Construction of Emotion. *Psychological Review*. 110(1). 145-172.
- Sarjono, H., Julianita, W. (2011). *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Sawitri, H.S.R. (2012). Interaksi Tekanan Pekerjaan dan Komitmen Pada Perilaku Cyberloafing Karyawan. *Media Riset Bisnis & Manajemen*. 12(2).91-107.
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Van Hooff, M.L.M. van Hooff, E.A.J. (2014). Boredom at Work: Proximal and Distal Consequences of Affective Work-Related Boredom. *Journal of Occupational Health Psychology*. 19(3). 348-359.
- Vitak, J., Crouse, J., LaRose, R. (2011). Personal internet use at work: Understanding cyberslacking. *Computer in Human Behavior*. 27(5). 1751-1759.

Sumber Website:

- Alia, S.S., (2014). *Pengguna Indonesia 'Melototin' layar gadget 9 jam*. <http://teknologi.news.viva.co.id/news/read/508215-pengguna-indonesia--melototin--layar-gadget-9-jam>
- Badan Standar Nasional Pendidikan. (n.d). *Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. http://bsnp-indonesia.org/id/?page_id=107
- Brownlee, C. (2014). *Techie Buzz! Cyberloafing*. <http://www.worknet.co.uk/tag/cyberloafing/>

Cheary, M. (2013). *Are You 'Cyberloafer'?*. <http://www.reed.co.uk/career-advice/blog/2013/june/are-you-a-cyberloafer>

Kartika, B. (2014). *Baidu Indonesia: 74,7 persen pengakses mobile internet adalah laki-laki*. <http://id.techinasia.com/baidu-indonesia-smartphone-akses-internet-mobile/>

KellyServices, (2011). *Pekerja Indonesia yang menggunakan Media sosial berdampak pada produktivitas serta menyebabkan kegelisahan, menurut survei tahunan dari KellyServices®*. <http://www.kellyservices.co.id/ID/Knowledge-Hub/Press-Releases/Pekerja-Indonesia-yang-menggunakan-Media-sosial-berdampak-pada-produktivitas-seerta-menyebabkan-kegelisahan,-menurut-survei-tahunan-dari-Kelly-Services/>

The Guardian, (2006). *Full list: workforce boredom index*. <http://www.theguardian.com/education/2006/jul/27/schools.uk1>



UNIVERSITAS BRAWIJAYA

LAMPIRAN 1
SKALA PENELITIAN



SKALA PSIKOLOGI

IDENTITAS DIRI

Nama (Boleh Inisial): _____
 Jenis Kelamin : L / P *) coret yang tidak perlu
 Usia : _____ tahun
 Jabatan : _____
 Unit Kerja : Fakultas _____
 Lama Kerja : _____ tahun

Dengan Hormat,

Saya yang bertandatangan dibawah merupakan mahasiswa Program Studi Psikologi Universitas Brawijaya yang sedang melakukan penelitian skripsi. Saya meminta bantuan kepada saudara/i untuk mengisi skala ini sebagai alat untuk pengumpulan data penelitian skripsi.

Jawaban benar apabila anda menjawab sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Perlu diketahui bahwa pengisian skala ini **tidak berpengaruh terhadap penilaian kinerja saudara/i.** Saya menjamin kerahasiaan dari data skala ini. Silakan isi skala ini sesuai dengan keadaan anda yang sebenarnya. Atas kesediaan dan kerjasamanya, saya mengucapkan terima kasih.

Peneliti,

Fatiya Halum H.
 NIM. 115120301111002

BACA PETUNJUK PENGISIAN TERLEBIH DAHULU



BAGIAN I

Petunjuk Pengisian:

Dibawah ini terdapat pernyataan yang berhubungan dengan apa yang anda alami dalam kehidupan sehari-hari. Terdiri dari 3 halaman yang berisi 21 butir. Pada setiap halaman terdapat 6 kolom yang terdiri dari nomor urut pernyataan, pernyataan, dan alternatif pilihan jawaban.

Bacalah tiap pernyataan dengan hati-hati dan jawablah pernyataan sesuai dengan diri anda. Pastikan Anda telah menjawab semua pernyataan sebelum mengembalikan skala ini. Berilah tanda centang (√) pada salah satu jawaban dari empat pilihan yang anda anggap sesuai.

Keterangan :

- 1 = Tidak Pernah
- 2 = Kadang-kadang
- 3 = Sering
- 4 = Sangat sering

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		1	2	3	4
1.	Saya merasa waktu berjalan lambat saat di tempat kerja				
2.	Saya melakukan kegiatan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan di sela-sela waktu bekerja				
3.	Setiap melihat pekerjaan, saya ingin melakukan pekerjaan lainnya saja				
4.	Ketika bekerja perhatian saya hanya terfokus pada pekerjaan saya				
5.	Waktu terasa berjalan cepat ketika saya bekerja				
6.	Meskipun terkesan rutin, saya tetap menyukai pekerjaan saya				
7.	Setiap saya membicarakan hal tentang pekerjaan dengan rekan kerja selalu berlanjut dengan obrolan-obrolan lain diluar pekerjaan				
8.	Saat jam kerja saya tidak hanya mengerjakan tugas pekerjaan, namun juga mengerjakan hal lain di luar itu				
9.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan membosankan				
10.	Setiap pagi saya bersemangat untuk pergi bekerja				
11.	Saya memikirkan hal-hal lain diluar pekerjaan saat bekerja				
12.	Ketika bekerja tanpa terasa tiba-tiba sudah menunjukkan waktu pulang				
13.	Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan setengah hati				
14.	Ketika bekerja saya sering melihat jam seakan jarum jam tidak pernah bergerak				

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		1	2	3	4
15.	Saya menyukai pekerjaan yang saya lakukan setiap hari				
16.	Setiap melihat pekerjaan, saya ingin melakukan pekerjaan lainnya saja				
17.	Selama jam kerja saya hanya mengerjakan tugas-tugas kerja saya saja				
18.	Mengerjakan tugas-tugas kerja membuat saya tidak menyadari bergantinya jam				
19.	Pekerjaan akan cepat selesai karena saya tidak melakukan hal-hal lain diluar pekerjaan saya				
20.	Ketika libur panjang saya ingin segera kembali bekerja				
21.	Pekerjaan yang saya lakukan semakin hari semakin tidak menyenangkan				

Berikan tanda centang (√) pada pernyataan yang sesuai dengan kondisi anda.

(Jawaban Boleh lebih dari 1)

❖ Faktor apa yang membuat anda kurang termotivasi dalam bekerja?

- Terlalu banyak pekerjaan yang menjadi tanggung jawab
- Sedikitnya pekerjaan yang menjadi tanggung jawab
- Tidak banyaknya *skill* atau ketrampilan yang dibutuhkan dalam penyelesaian tugas
- Rekan kerja yang tidak komunikatif sehingga tidak bisa diajak bekerja sama
- Pekerjaan yang dilakukan selalu sama setiap harinya
- Lainnya

BAGIAN II

Petunjuk Umum:

Dibawah ini terdapat pernyataan yang berhubungan dengan apa yang anda kerjakan dalam kehidupan sehari-hari. Terdiri dari 2 (dua) set soal yaitu Set A dan Set B. Masing-masing set memiliki petunjuk yang berbeda, oleh sebab itu mohon untuk membaca petunjuk pengisian pada tiap set terlebih dahulu.

Pastikan Anda telah menjawab semua pernyataan sebelum mengembalikan kuesioner ini. Berilah tanda centang (√) pada salah satu jawaban dari empat pilihan yang anda anggap sesuai.

Dibawah ini merupakan kegiatan yang mungkin anda lakukan **saat jam kerja menggunakan komputer kantor yang memiliki jaringan internet atau alat elektronik pribadi seperti laptop, tablet, smartphone yang terkoneksi dengan Wifi**. Respon lah menggunakan pilihan jawaban dibawah.

1 = 0 kali
 2 = 1 - 2 kali
 3 = 3 - 4 kali
 4 = ≥ 5 kali

SET A

Petunjuk Pengerjaan SET A:

Berikut adalah kegiatan yang biasa saya lakukan dalam jangka waktu **MINGGUAN**

Contoh Pengerjaan:

Dalam **1 minggu**, saya.....

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		1	2	3	4
1.	Menerima telepon pribadi		√		

Mohon dikerjakan sesuai dengan contoh di samping.

Dalam **1 hari**, saya.....

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		1	2	3	4
1.	Memeriksa akun <i>email</i> pribadi				
2.	Membuka website infotainment (femina.com, kapanlagi.com dsb.)				
3.	Menonton ulang acara televisi (bola, sinetron, drama seri, <i>talkshow</i> , berita dsb.)				
4.	Menonton siaran langsung televisi secara online (<i>live streaming</i>)				
5.	Membaca <i>email</i> masuk di akun <i>email</i> pribadi				
6.	Membuka situs belanja online (olx.com, lazada.com, zalora.com dsb.)				
7.	Menonton video klip penyanyi favorit di youtube				
8.	Mengunduh/ mendownload lagu secara gratis				
9.	Melihat-lihat barang di toko online melalui media sosial (instagram, twitter, dsb.)				
10.	Mendownload video humor, video klip, <i>talkshow</i> dsb				
11.	Mendengarkan siaran radio yang membutuhkan koneksi internet				
12.	Mengirim <i>email</i> untuk kepentingan pribadi				
13.	Membuka akun <i>facebook</i>				
14.	Mengunjungi situs berita (tempo.com, kompasiana.com, liputan6.com dsb.)				
15.	Mendownload film saat bekerja				

SET B

Petunjuk Pengisian SET B:

Berikut adalah kegiatan yang biasa saya lakukan dalam jangka waktu **HARIAN**

Contoh Pengerjaan:

Dalam **1 hari**, saya.....

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		1	2	3	4
1.	Menerima telepon pribadi				√

Mohon dikerjakan sesuai dengan contoh di atas.

Dalam **1 hari**, saya.....

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		1	2	3	4
1.	Memeriksa, membaca, mengirim email pribadi				
2.	Membuka situs media sosial (<i>facebook, twitter, instagram, dsb</i>)				
3.	Membuka situs berita <i>online</i> (<i>kapanlagi.com, tempo.com, detik.com dsb</i>)				
4.	Membuka situs video (<i>youtube.com, dailymotion.com dsb</i>)				
5.	Mengunduh/ <i>men-download</i> dokumen yang tidak berkaitan dengan pekerjaan (<i>gambar, video, musik, dsb</i>)				
6.	Mengunjungi situs belanja <i>online</i> (<i>olx.com/ tokobagus.com, lazada.com dsb</i>)				
7.	Melakukan <i>live streaming</i> (menonton siaran langsung TV atau mendengarkan radio)				

MOHON PERIKSA KEMBALI JAWABAN ANDA

TERIMA KASIH

LAMPIRAN 2
OUTPUT SPSS Uji RELIABILITAS
SKALA



OUTPUT SPSS RELIABILITAS UJI COBA ALAT UKUR

Reliabilitas Skala Kebosanan Kerja Putaran 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,789	,812	36

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
butir1	1,7667	,62606	30
butir2	2,3000	,46609	30
butir3	1,7333	,58329	30
butir4	2,0000	,69481	30
butir5	1,9667	,55605	30
butir6	1,4000	,62146	30
butir7	3,0667	,86834	30
butir8	1,4667	,57135	30
butir9	2,0667	,69149	30
butir10	2,0000	,74278	30
butir11	1,7667	,62606	30
butir12	2,1333	,62881	30
butir13	1,6667	,60648	30
butir14	1,8000	,55086	30
butir15	1,8667	,62881	30
butir16	2,8333	,69893	30
butir17	1,5000	,50855	30
butir18	1,8667	,68145	30
butir19	2,3667	,92786	30
butir20	1,9333	,44978	30
butir21	2,2667	,90719	30
butir22	1,5333	,68145	30
butir23	3,3667	,66868	30
butir24	2,5667	,89763	30

butir25	2,1000	,54772	30
butir26	1,6000	,77013	30
butir27	1,5000	,62972	30
butir28	2,3333	,66089	30
butir29	2,7667	,77385	30
butir30	1,2667	,44978	30
butir31	2,3333	,99424	30
butir32	1,4333	,56832	30
butir33	3,0333	,66868	30
butir34	2,1667	,91287	30
butir35	1,5667	,56832	30
butir36	1,6667	,71116	30

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
butir1	71,2333	73,426	-,124	,799
butir2	70,7000	71,045	,155	,788
butir3	71,2667	67,789	,453	,779
butir4	71,0000	73,034	-,087	,799
butir5	71,0333	67,482	,514	,777
butir6	71,6000	67,697	,430	,779
butir7	69,9333	73,720	-,134	,805
butir8	71,5333	69,223	,309	,784
butir9	70,9333	67,789	,370	,781
butir10	71,0000	66,759	,426	,778
butir11	71,2333	68,323	,364	,781
butir12	70,8667	69,913	,207	,787
butir13	71,3333	67,264	,488	,777
butir14	71,2000	69,821	,256	,785
butir15	71,1333	68,326	,362	,781
butir16	70,1667	70,213	,152	,789
butir17	71,5000	68,672	,421	,781
butir18	71,1333	66,602	,487	,776
butir19	70,6333	68,171	,225	,788
butir20	71,0667	68,823	,463	,780
butir21	70,7333	66,685	,336	,782
butir22	71,4667	68,189	,340	,782
butir23	69,6333	71,344	,061	,793

butir24	70,4333	66,530	,352	,781
butir25	70,9000	67,403	,531	,777
butir26	71,4000	69,697	,171	,789
butir27	71,5000	67,431	,450	,778
butir28	70,6667	68,713	,304	,783
butir29	70,2333	72,185	-,023	,798
butir30	71,7333	68,064	,568	,778
butir31	70,6667	66,575	,303	,784
butir32	71,5667	66,254	,638	,773
butir33	69,9667	70,309	,154	,789
butir34	70,8333	65,937	,385	,779
butir35	71,4333	71,426	,076	,791
butir36	71,3333	70,437	,129	,790

Putaran 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,856	23

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
butir3	1,7333	,58329	30
butir5	1,9667	,55605	30
butir6	1,4000	,62146	30
butir8	1,4667	,57135	30
butir9	2,0667	,69149	30
butir10	2,0000	,74278	30
butir11	1,7667	,62606	30
butir13	1,6667	,60648	30
butir14	1,8000	,55086	30
butir15	1,8667	,62881	30
butir17	1,5000	,50855	30
butir18	1,8667	,68145	30
butir20	1,9333	,44978	30
butir21	2,2667	,90719	30
butir22	1,5333	,68145	30

butir24	2,5667	,89763	30
butir25	2,1000	,54772	30
butir27	1,5000	,62972	30
butir28	2,3333	,66089	30
butir30	1,2667	,44978	30
butir31	2,3333	,99424	30
butir32	1,4333	,56832	30
butir34	2,1667	,91287	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
butir3	40,8000	52,993	,442	,850
butir5	40,5667	53,357	,421	,850
butir6	41,1333	52,602	,454	,849
butir8	41,0667	54,616	,254	,855
butir9	40,4667	53,154	,342	,853
butir10	40,5333	50,947	,527	,846
butir11	40,7667	53,220	,380	,852
butir13	40,8667	51,430	,608	,844
butir14	40,7333	55,030	,214	,856
butir15	40,6667	54,161	,273	,855
butir17	41,0333	53,689	,421	,851
butir18	40,6667	51,954	,475	,848
butir20	40,6000	53,903	,451	,850
butir21	40,2667	49,995	,488	,848
butir22	41,0000	53,103	,354	,853
butir24	39,9667	50,240	,475	,849
butir25	40,4333	52,599	,527	,847
butir27	41,0333	52,585	,449	,849
butir28	40,2000	53,545	,321	,854
butir30	41,2667	53,306	,545	,848
butir31	40,2000	50,234	,416	,852
butir32	41,1000	52,162	,560	,846
butir34	40,3667	50,309	,459	,849

Putaran 3**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,856	22

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
butir3	1,7333	,58329	30
butir5	1,9667	,55605	30
butir6	1,4000	,62146	30
butir8	1,4667	,57135	30
butir9	2,0667	,69149	30
butir10	2,0000	,74278	30
butir11	1,7667	,62606	30
butir13	1,6667	,60648	30
butir15	1,8667	,62881	30
butir17	1,5000	,50855	30
butir18	1,8667	,68145	30
butir20	1,9333	,44978	30
butir21	2,2667	,90719	30
butir22	1,5333	,68145	30
butir24	2,5667	,89763	30
butir25	2,1000	,54772	30
butir27	1,5000	,62972	30
butir28	2,3333	,66089	30
butir30	1,2667	,44978	30
butir31	2,3333	,99424	30
butir32	1,4333	,56832	30
butir34	2,1667	,91287	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
butir3	39,0000	51,103	,430	,851
butir5	38,7667	51,426	,413	,851

butir6	39,3333	50,644	,452	,850
butir8	39,2667	52,685	,243	,856
butir9	38,6667	51,057	,354	,853
butir10	38,7333	49,030	,524	,847
butir11	38,9667	51,275	,375	,852
butir13	39,0667	49,444	,612	,844
butir15	38,8667	52,120	,277	,856
butir17	39,2333	51,771	,410	,851
butir18	38,8667	50,051	,468	,849
butir20	38,8000	51,959	,442	,851
butir21	38,4667	47,982	,495	,848
butir22	39,2000	51,062	,360	,853
butir24	38,1667	48,213	,482	,849
butir25	38,6333	50,654	,523	,848
butir27	39,2333	50,530	,458	,849
butir28	38,4000	51,559	,320	,854
butir30	39,4667	51,361	,538	,849
butir31	38,4000	48,110	,430	,852
butir32	39,3000	50,217	,557	,847
butir34	38,5667	48,392	,457	,850

Putaran 4**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,856	21

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
butir3	1,7333	,58329	30
butir5	1,9667	,55605	30
butir6	1,4000	,62146	30
butir9	2,0667	,69149	30
butir10	2,0000	,74278	30
butir11	1,7667	,62606	30
butir13	1,6667	,60648	30
butir15	1,8667	,62881	30

butir17	1,5000	,50855	30
butir18	1,8667	,68145	30
butir20	1,9333	,44978	30
butir21	2,2667	,90719	30
butir22	1,5333	,68145	30
butir24	2,5667	,89763	30
butir25	2,1000	,54772	30
butir27	1,5000	,62972	30
butir28	2,3333	,66089	30
butir30	1,2667	,44978	30
butir31	2,3333	,99424	30
butir32	1,4333	,56832	30
butir34	2,1667	,91287	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
butir3	37,5333	48,947	,416	,851
butir5	37,3000	49,183	,409	,851
butir6	37,8667	48,395	,451	,850
butir9	37,2000	48,786	,354	,853
butir10	37,2667	46,754	,530	,846
butir11	37,5000	49,017	,374	,852
butir13	37,6000	47,283	,604	,844
butir15	37,4000	49,903	,269	,856
butir17	37,7667	49,633	,390	,852
butir18	37,4000	47,903	,458	,849
butir20	37,3333	49,816	,420	,852
butir21	37,0000	45,862	,488	,848
butir22	37,7333	48,685	,372	,853
butir24	36,7000	45,872	,494	,848
butir25	37,1667	48,489	,511	,848
butir27	37,7667	48,185	,469	,849
butir28	36,9333	49,099	,340	,854
butir30	38,0000	48,966	,559	,848
butir31	36,9333	45,857	,434	,852
butir32	37,8333	47,937	,562	,846
butir34	37,1000	46,162	,459	,850

**Reliabilitas Skala Perilaku Cyberloafing
Putaran 1**

Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,841	,833	20

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
butir1	2,7333	1,04826	30
butir2	1,4667	,68145	30
butir3	1,9667	1,06620	30
butir4	1,4667	,73030	30
butir5	1,2000	,40684	30
butir6	1,3333	,66089	30
butir7	2,5667	,97143	30
butir8	1,9333	,90719	30
butir9	1,1000	,30513	30
butir10	2,2333	1,04000	30
butir11	1,6333	,88992	30
butir12	2,3000	1,08755	30
butir13	1,8667	,89955	30
butir14	1,5667	,93526	30
butir15	1,1667	,46113	30
butir16	1,6667	,84418	30
butir17	1,2333	,50401	30
butir18	2,5333	,97320	30
butir19	2,4333	1,07265	30
butir20	1,8333	,98553	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
butir1	33,5000	62,328	,579	,825
butir2	34,7667	70,599	,170	,843
butir3	34,2667	63,582	,488	,831
butir4	34,7667	68,530	,327	,838
butir5	35,0333	69,757	,455	,836
butir6	34,9000	71,472	,099	,845
butir7	33,6667	62,920	,594	,825
butir8	34,3000	65,321	,468	,832
butir9	35,1333	72,533	,074	,843
butir10	34,0000	65,241	,398	,835
butir11	34,6000	68,593	,246	,842
butir12	33,9333	65,030	,388	,836
butir13	34,3667	64,378	,542	,828
butir14	34,6667	66,920	,341	,838
butir15	35,0667	68,892	,511	,834
butir16	34,5667	66,737	,403	,835
butir17	35,0000	70,690	,244	,840
butir18	33,7000	64,355	,494	,830
butir19	33,8000	59,476	,749	,815
butir20	34,4000	61,559	,678	,820

Putaran 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,857	,863	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
butir1	26,7333	52,961	,596	,842
butir3	27,5000	54,052	,508	,848

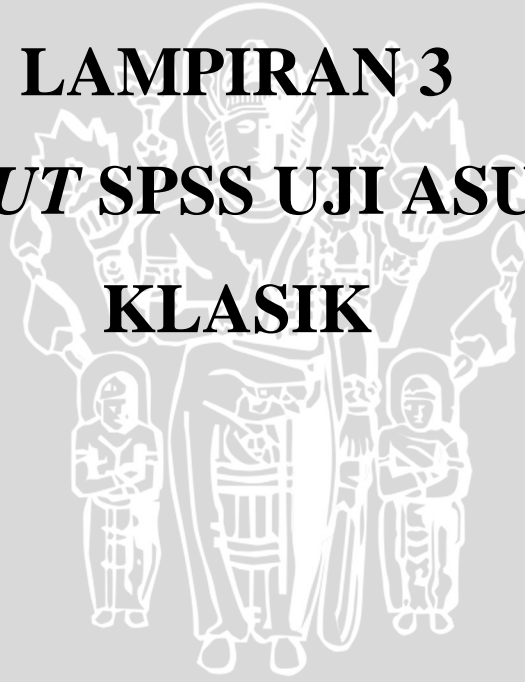


butir4	28,0000	58,759	,345	,855
butir5	28,2667	59,857	,497	,852
butir7	26,9000	53,266	,631	,840
butir8	27,5333	55,775	,484	,849
butir10	27,2333	56,461	,359	,856
butir12	27,1667	55,661	,389	,855
butir13	27,6000	54,869	,561	,845
butir14	27,9000	56,852	,385	,854
butir15	28,3000	59,183	,530	,851
butir16	27,8000	57,476	,388	,853
butir18	26,9333	56,478	,392	,854
butir19	27,0333	50,171	,779	,830
butir20	27,6333	51,826	,730	,834



UNIVERSITAS BRAWIJAYA

LAMPIRAN 3
OUTPUT SPSS UJI ASUMSI
KLASIK



UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KEBOSAN AN_KERJA	PERILAKU _CYBERLO AFING
N		114	114
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	40,89	26,67
	Std. Deviation	7,599	8,288
	Absolute Positive Differences Negative	,066 ,066 -,051	,117 ,117 -,080
Kolmogorov-Smirnov Z		,709	1,252
Asymp. Sig. (2-tailed)		,696	,087

a. Test distribution is Normal.

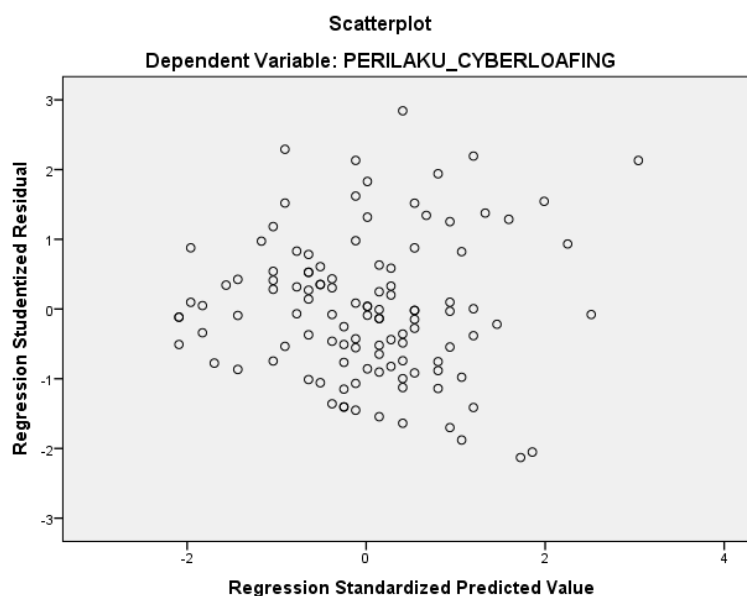
b. Calculated from data.

UJI LINIERITAS

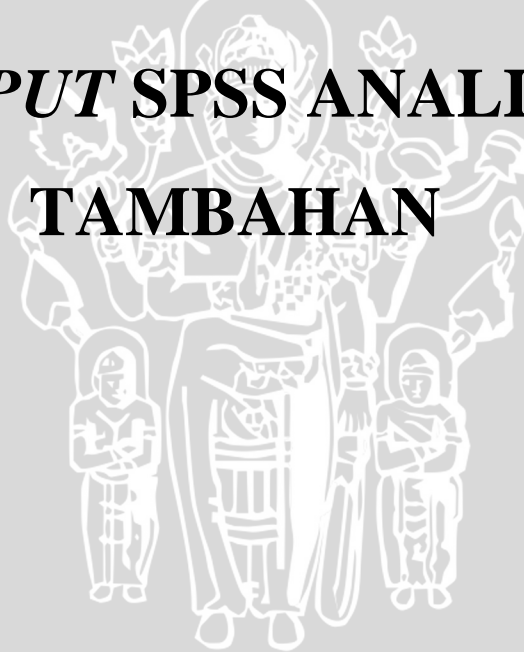
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PERILAKU _CYBERLO AFING *	Between Groups	(Combined)	3199,767	33	96,963	1,701	,028
		Linearity	859,410	1	859,410	15,072	,000
		Deviation from Linearity	2340,357	32	73,136	1,283	,186
KEBOSAN AN_KERJA	Within Groups	4561,566	80	57,020			
Total			7761,333	113			

UJI HOMOKEDASTISITAS



LAMPIRAN 4
OUTPUT SPSS ANALISIS
TAMBAHAN



1. SKOR EMPIRIK

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KEBOSANAN_KERJA	114	25	64	40,89	7,599
PERILAKU_CYBERLOAFIN G	114	15	51	26,67	8,288
Valid N (listwise)	114				

2. Analisis Deskriptif Jenis Kelamin

MANN – WHITNEY U

A. Jenis Kelamin terhadap Kebosanan Kerja

Ranks

	Jenis_Kelamin	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Kebosanan_kerja	Laki-laki	69	61,18	4221,50
	Perempuan	45	51,86	2333,50
	Total	114		

Test Statistics^a

	Kebosanan_kerja
Mann-Whitney U	1298,500
Wilcoxon W	2333,500
Z	-1,474
Asymp. Sig. (2-tailed)	,140

a. Grouping Variable: Jenis_Kelamin

B. Jenis Kelamin terhadap Perilaku Cyberloafing

Ranks

	Jenis_Kelamin	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Perilaku_Cyberloafing	Laki-laki	69	56,96	3930,00
	Perempuan	45	58,33	2625,00
	Total	114		

Test Statistics^a

	Perilaku_Cyberloafing
Mann-Whitney U	1515,000
Wilcoxon W	3930,000
Z	-,218
Asymp. Sig. (2-tailed)	,828

a. Grouping Variable: Jenis_Kelamin



UNIVERSITAS BRAWIJAYA

LAMPIRAN 5
OUTPUT SPSS UJI HIPOTESIS



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11,825	4,042		2,926	,004
	KEBOSANAN_KERJA	,363	,097	,333	3,734	,000

a. Dependent Variable: PERILAKU_CYBERLOAFING

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,333 ^a	,111	,103	7,850

a. Predictors: (Constant), KEBOSANAN_KERJA

b. Dependent Variable: PERILAKU_CYBERLOAFING

