

Jurnal Pemikiran & Penelitian Psikologi

PSIKOLOGIA

p-ISSN: 185-0327

e-ISSN: 2549-2136

www.jurnal.usu.ac.id/psikologia

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP PERILAKU CYBERLOAFING PADA KARYAWAN PT X

*EFFECT OF ORGANIZATION CLIMATE ON CYBERLOAFING
BEHAVIOR IN EMPLOYEES OF PT X*

Yulian Astri dan Siti Zahreni

Psikologia: Jurnal Pemikiran & Penelitian Psikologi

Tahun 2017, Vol. 13, No. 1, hal.16-26

Artikel ini dapat diakses dan diunduh pada:

www.jurnal.usu.ac.id/psikologia

Dipublikasikan oleh:



Fakultas Psikologi

Universitas Sumatera Utara

Jl. Dr. Mansyur No. 7 Medan. Telp/fax: 061-8220122

Email: psikologia@usu.ac.id

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP PERILAKU CYBERLOAFING PADA KARYAWAN PT X

Yulian Astri dan Siti Zahreni

Universitas Sumatera Utara

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan di perusahaan. Metode pengambilan data yang digunakan adalah teknik incidental sampling dan jumlah subjek penelitian ini adalah 81 karyawan yang bekerja menggunakan fasilitas komputer dengan internet perusahaan PT X. Data penelitian ini diungkap dari skala perilaku *cyberloafing* yang disusun oleh peneliti berdasarkan teori Lim & Teo ($r_{xx'} = 0,840$) dan skala iklim organisasi yang disusun oleh penelitian berdasarkan teori Stringer ($r_{xx'} = 0,910$). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi. Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada pengaruh iklim organisasi terhadap frekuensi perilaku *cyberloafing* dengan nilai $p = 0.019$ ($p < 0.05$) dan koefisien determinan (R^2) sebesar 0.147 (14.7%).

Kata kunci : Iklim Organisasi, Perilaku *Cyberloafing*

EFFECT OF ORGANIZATION CLIMATE ON CYBERLOAFING BEHAVIOR IN EMPLOYEES OF PT X

Yulian Astri dan Siti Zahreni

Universitas Sumatera Utara

ABSTRACTS

This aim of this study is to determine the effect of organization climate on employees' cyberloafing behavior in the company. The used data collection method is incidental sampling technique and the number of subjects of this study were 81 employees who worked using computer facilities with internet company PT X. The data of this study was revealed from the scale of cyberloafing behavior compiled by researchers based on Lim & Teo's theory ($r_{xx'} = 0.840$) and the organizational climate scale compiled by the study based on Stringer's theory ($r_{xx'} = 0.910$). The data analysis technique used is regression analysis. The results of the data analysis showed that there was an influence of the organizational climate on the frequency of cyberloafing behavior with $p = 0.019$ ($p < 0.05$) and the determinant coefficient (R^2) of 0.147 (14.7%).

Keywords : Organization Climate, Cyberloafing Behaviour

Internet telah memberikan banyak
dampak bagi kehidupan manusia. Internet
d *Korespondensi mengenai penelitian ini dapat
n dilayangkan kepada: psikologia@usu.ac.id

Rekomendasi mensitasi:

Astri, Y., Zahreni, S. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Perilaku Cyberloafing pada Karyawan PT X *Psikologia :Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 13(1), 16-26

pelajar, ibu rumah tangga, dan termasuk karyawan perusahaan.

Perusahaan yang menyediakan akses internet dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja. Salah satu fenomena yang muncul karena adanya penyediaan akses internet di perusahaan adalah perilaku *cyberloafing*. Perilaku *cyberloafing* adalah tindakan karyawan yang menggunakan akses internet perusahaan mereka selama jam kerja yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (Block, 2011). *Cyberloafing* masih merupakan topik baru dalam literatur ilmiah. Berbagai definisi digunakan untuk menjelaskan fenomena ini. Selain *cyberloafing*, terdapat beberapa terminologi yang memiliki pengertian teoritikal yang sama seperti *cyberdeviance*, *cyberslacking*, dan *cyberslouching*.

Blanchard dan Henle (2008) membagi *cyberloafing* menjadi dua level yaitu *cyberloafing* minor dan serius. *Cyberloafing* minor terdiri dari mengirim atau menerima email pribadi saat bekerja seperti berita utama dan situs internet finansial dan shopping online. *Cyberloafing* serius terdiri dari mengunjungi situs internet dewasa, memantau situs internet milik pribadi dan berinteraksi dengan orang lain melalui chat rooms, blog, dan iklan personal, bermain permainan online dan mengunduh musik. Beberapa penelitian mengenai perilaku *cyberloafing* lebih menekankan pada dampak negatif yang ditimbulkannya. Berdasarkan survey yang dilakukan oleh SurfWatch (Lim, 2002) menunjukkan bahwa 84% karyawan berkirim email untuk kepentingan pribadi dan 90% karyawan mengakses internet hanya untuk rekreasi dan kesenangan pribadi. Hal ini mengakibatkan penurunan produktifitas hingga sebesar 30 hingga 40 persen.

Walaupun perusahaan khawatir karyawan akan kehilangan produktifitas yang diakibatkan perilaku *cyberloafing*, para peneliti menyebutkan bahwa perilaku *cyberloafing* dapat berfungsi sebagai sarana strategi coping melawan perasaan negatif di tempat bekerja seperti stress (Stanton 2002,

Oravec 2002, 2004, Anadarajan dan Simmers 2002). Hal ini penting untuk karyawan agar dapat bekerja dengan waktu yang lebih lama dan dapat bertahan dari efek negatif stress dan burnout (Maslach dan Leiter, 1997). Selain itu perilaku *cyberloafing* dapat meningkatkan kesejahteraan (well-being) karyawan karena dapat menjadi sarana refreshing dan relaksasi ketika bekerja. Lim dan Chen (2012) menemukan melakukan *cyberloafing* tidak hanya membuat karyawan lebih fresh, tetapi juga membuat mereka lebih produktif daripada mereka menghabiskan waktu untuk berbicara kepada rekan kerja lainnya. Jadi peneliti menekankan bahwa perilaku *cyberloafing* dapat memberikan banyak manfaat apabila penggunaannya tepat yaitu hanya sebagai sarana relaksasi dan mencari inspirasi serta tidak fokus pada perilaku *cyberloafing*.

Salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* adalah organisasi (Ozler dan Polat, 2012). Lingkungan kerja masing-masing perusahaan memiliki sifat ataupun ciri-ciri yang berbeda sehingga hal inilah yang membedakan satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Litwin dan Stringer (1968) menyebutnya dengan istilah iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi tentang norma yang berkaitan dengan aktivitas kerja organisasi (Armansyah, 1997).

Iklim organisasi mempengaruhi efektifitas organisasi (P. E. Mudrack, 1989) dan motivasi dan perilaku individu (E.T. Moran, 1992). Iklim organisasi selalu mempengaruhi seluruh kondisi dasar dan perilaku individu dalam perusahaan. Hal ini terjadi karena orang cenderung untuk menerima dan menginternalisasi iklim organisasi dimana mereka bekerja, dan persepsi mereka mengenai iklim organisasi mempengaruhi perilaku mereka (Vardi, 2001). Iklim organisasi mempengaruhi bagaimana anggotanya berperilaku termasuk perilaku *cyberloafing*. Iklim organisasi merupakan salah satu faktor organisasi yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* karyawan. Berdasarkan hasil penelitian

Ahmad dkk (2013), lingkungan kerja yang baik dapat memunculkan perilaku kerja yang positif dan mengurangi respon kerja negatif seperti *cyberloafing*.

Peneliti akan melakukan penelitian pada PT X atau yang bisa dikenal sebagai PT X. X Group adalah satu-satunya BUMN telekomunikasi serta penyelenggara layanan telekomunikasi dan jaringan terbesar di Indonesia. PT X merupakan perusahaan yang bergerak dibidang telekomunikasi, informasi, media dan edutainment (TIME). X Group melayani jutaan pelanggan di seluruh Indonesia dengan rangkaian lengkap layanan telekomunikasi yang mencakup sambungan telepon kabel tidak bergerak dan telepon nirkabel tidak bergerak, komunikasi seluler, layanan jaringan dan interkoneksi serta layanan internet dan komunikasi data. Perusahaan yang menyediakan layanan internet tentunya akan memiliki jaringan internet pula dalam melaksanakan pekerjaan.

Perusahaan PT X menggunakan internet tanpa batas atau aturan pemakaian karena perusahaan ini sendiri menggunakan internet untuk melaksanakan pekerjaan, bahkan untuk melakukan absensi pun dilaksanakan dengan login menggunakan internet. Situasi dengan internet tanpa batas tidak menutup kemungkinan karyawan melakukan *cyberloafing*. Namun PT X memiliki tuntutan kerja yang tinggi sehingga para karyawan tidak memiliki waktu yang banyak dalam melakukan *cyberloafing*. Ketika perilaku *cyberloafing* dilakukan untuk relaksasi dan menghilangkan kepenatan bekerja maka perilaku *cyberloafing* tidak menjadi ancaman bagi perusahaan. Sebaliknya, perilaku *cyberloafing* dapat merugikan perusahaan ketika karyawan menyampingkan pekerjaan dan kewajibannya akibat terlalu fokus melakukan *cyberloafing*.

Cyberloafing

Menurut Lim (2002) *cyberloafing* adalah tindakan karyawan secara sengaja menggunakan akses internet perusahaan

untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan di saat jam kerja. Lim mengungkapkan bahwa *cyberloafing* merupakan salah satu bentuk dari penyimpangan kerja. Aktivitas *non-work* yang dimaksud oleh Lim adalah aktivitas mengecek e-mail personal ataupun mengunjungi situs internet yang tidak berhubungan dengan kerja. Adapun pendapat lain mengatakan bahwa *cyberslacking* adalah kesempatan menggunakan internet dan *email* yang tidak berhubungan dengan pekerjaan di kantor yang seharusnya ditujukan untuk tujuan bekerja (Phillips & Reddie, 2007).

Li dan Chung (2006) membagi perilaku *cyberloafing* menjadi empat, yaitu:

1. Aktivitas sosial yaitu penggunaan internet untuk berkomunikasi dengan teman. Aktivitas sosial yang melibatkan pengekspresian diri (facebook, twitter, dll) atau berbagi informasi via blog (*blogger*).
2. Aktivitas informasi yaitu menggunakan internet untuk mendapatkan informasi. Aktivitas informasional yang terdiri dari pencarian informasi seperti site berita (CNN).
3. Aktivitas kenikmatan yaitu internet untuk menghibur. Aktivitas kesenangan yang terdiri dari aktivitas bermain permainan online atau mengunduh musik (youtube) atau software (Torrent-site) untuk tujuan kesenangan.
4. Aktivitas emosi virtual yaitu sisa dari aktivitas online internet lainnya seperti berjudi atau berkencan. Aktivitas emosi virtual mendeskripsikan aktivitas online yang tidak dapat dikategorisasikan dengan aktivitas lainnya seperti berbelanja online atau mencari pacar online.

Beberapa peneliti menggunakan istilah *cyberloafing* mengarah kepada perilaku serius seperti menyebar virus dan hacking namun perilaku yang akan diteliti adalah perilaku *cyberloafing* berupa aktifitas *email* (mengirim dan menerima *email* pribadi) dan aktifitas *browsing* (jejaring sosial, mengunduh file atau musik, dan mencari berita diluar pekerjaan). Jenis *cyberloafing* yang akan menjadi fokus dalam penelitian ini adalah jenis *cyberloafing* yang dikemukakan oleh Lim dan Teo (2005) yaitu aktifitas *browsing* dan *emailing*.

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

1. Faktor Individual
 - a. Persepsi dan sikap
 - b. *Personal trait*
 - c. Kebiasaan dan kecanduan internet
 - d. Demografis
2. Faktor Situasi
3. Faktor Organisasi
 - a. Pembatasan penggunaan internet
 - b. Merasakan akibat
 - c. *Managerial support*
 - d. Persepsi norma perilaku *cyberloafing* rekan kerja
 - e. Sikap kerja karyawan
 - f. Ketidakadilan
 - g. Komitmen pekerjaan
 - h. Kepuasan kerja
 - i. Karakteristik pekerjaan

Iklim Organisasi

Steers (1989) memandang iklim organisasi sebagai suatu kepribadian organisasi seperti apa yang dilihat para anggotanya. Lunenburg dan Ornstein (1991) mengemukakan iklim organisasi

sebagai kualitas lingkungan total dalam sebuah organisasi. Iklim organisasi dapat dinyatakan dengan kata sifat seperti terbuka, ramai, santai, informal, dingin, impersonal, bermusuhan, kaku, dan tertutup. Davis dan Newstrom (1994) mendefinisikan iklim organisasi sebagai lingkungan dimana para karyawan suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim mengitari dan mempengaruhi segala hal yang bekerja dalam organisasi sehingga iklim dikatakan sebagai suatu konsep yang dinamis.

Stringer (Wirawan, 2007) menyebutkan bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Ia juga mengatakan enam dimensi yang membentuk iklim organisasi, yaitu:

1. Struktur (*structure*). Struktur organisasi merefleksikan perasaan bahwa karyawan telah diorganisasikan dengan baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi apabila anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik dan jelas. Struktur rendah ketika anggota organisasi merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan tidak memiliki kewenangan mengambil keputusan. Struktur organisasi meliputi posisi karyawan dalam perusahaan.
2. Standar-standar (*standards*). Standar-standar dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja serta derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar tinggi ketika anggota organisasi selalu berupaya mencari

- jalan untuk meningkatkan kinerjanya. Standar-standar rendah apabila anggota karyawan merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja. Standar-standar meliputi kondisi kerja yang dialami karyawan dalam perusahaan.
3. Tanggung jawab (*responsibility*). Tanggung jawab merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi "pimpinan diri sendiri" dan tidak memerlukan pendapat mengenai keputusannya untuk dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab tinggi ketika anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan problemnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan risiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan. Tanggung jawab meliputi kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.
 4. Penghargaan (*recognition*). Pengakuan atau penghargaan menggambarkan bahwa anggota organisasi merasa dihargai dan mendapatkan imbalan yang layak jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik serta. Ukuran penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan. Iklim organisasi yang menghargai kinerja dikarakteristikan dengan adanya keseimbangan antara imbalan dan kritik atas penyelesaian pekerjaan. Penghargaan rendah apabila penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten. Penghargaan meliputi imbalan atau upah yang terima karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan.
 5. Dukungan (*support*). Dukungan merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus

berlangsung diantara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi apabila anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Dukungan rendah ditunjukkan ketika anggota organisasi merasa terisolasi atau tersisih sendiri. Dukungan meliputi hubungan dengan rekan kerja yang lain.

6. Komitmen (*commitment*). Komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota organisasi terhadap organisasinya dan derajat kelayakan atau komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen ketika karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya. Komitmen meliputi pemahaman karyawan mengenai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesa dalam penelitian ini adalah: Ada pengaruh negatif antara iklim organisasi terhadap perilaku *cyberloafing* dimana semakin baik iklim organisasi, maka akan berkontribusi terhadap penurunan perilaku *cyberloafing*. Demikian sebaliknya, semakin buruk iklim organisasi, maka akan berkontribusi terhadap peningkatan perilaku *cyberloafing*

METODE

Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (*independent*) :

Iklim Organisasi

2. Variabel tergantung (*dependent*) :Perilaku *Cyberloafing***Partisipan**

Jumlah total subyek yang diambil untuk penelitian ini sebanyak 81 orang yang memenuhi kriteria:

1. Bekerja di perusahaan telekomunikasi
2. Bekerja di kantor yang memiliki akses internet
3. Bekerja menggunakan laptop/komputer
4. Minimal telah bekerja selama setahun

Gambaran Umum Partisipan

Berikut ini deskripsi umum subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin dan masa kerja.

Tabel 1. Penyebaran Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (N)	Persentase (%)
Pria	40	49,39
Wanita	41	50,61
Total	81	100

Tabel 2. Gambaran Subjek Berdasarkan Masa Kerja

Masa Bekerja	Jumlah (N)	Persentase (%)
< 2 tahun	0	0
2-10 tahun	6	7,41
> 10 tahun	75	92,59
Total	81	100

Alat Ukur

Pada penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala. Terdapat 2 (dua) skala yang digunakan yaitu skala perilaku *cyberloafing* dan skala iklim organisasi.

Uji Realibilitas dan Uji Daya Diskriminasi Aitem1. Skala 1 – Perilaku *Cyberloafing*

Jumlah aitem yang diujicobakan sebanyak 18 aitem dan terdapat 16 aitem

yang memenuhi . indeks diskriminasi $r_{ix} \geq 0,3$. Azwar (2007) menyatakan bahwa kriteria berdasarkan korelasi aitem total biasanya digunakan batasan $r_{ix} \geq 0,3$. Semua aitem yang mencapai korelasi minimal 0,3 daya bedanya dianggap memuaskan. Jumlah aitem yang dinyatakan gugur sebanyak 2. Aitem-aitem yang memiliki daya beda tinggi bergerak dari $r_{ix} = 0,313$ sampai dengan $r_{ix} = 0,639$

2. Skala 2 – Iklim Organisasi

Jumlah aitem yang diujicobakan sebanyak 30 aitem dan terdapat 20 aitem yang memenuhi indeks diskriminasi $r_{ix} \geq 0,3$. Azwar (2007) menyatakan bahwa kriteria berdasarkan korelasi aitem total biasanya digunakan batasan $r_{ix} \geq 0,3$. Semua aitem yang mencapai korelasi minimal 0,3 daya bedanya dianggap memuaskan. Jumlah aitem yang dinyatakan gugur adalah sebanyak 10. Aitem-aitem yang memiliki daya beda tinggi bergerak dari $r_{ix} = 0,317$ sampai dengan $r_{ix} = 0,702$.

Teknik Analisa Data

Data dalam penelitian akan dianalisa dengan analisa statistik dengan alasan analisa statistik bekerja dengan angka – angka, bersifat objektif dan universal. Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisa regresi sederhana dan regresi berganda.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Pengujian ini menyatakan data berdistribusi normal apabila nilai signifikansi residu antar variabel data lebih besar dari 0,05. Hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

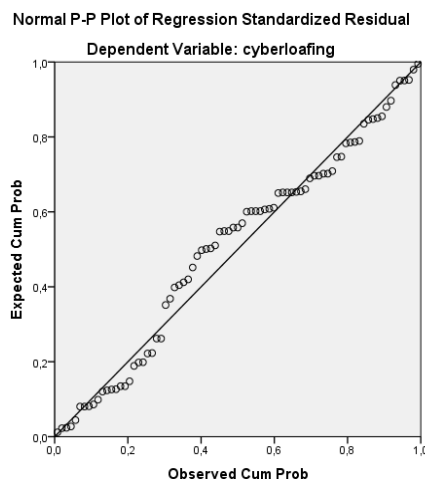
Tabel 1. Uji Normalitas

Standardized Residual	Asymp. Sig. (2-tailed)
Perilaku <i>Cyberloafing</i> dan Iklim Organisasi	0,356

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan residu perilaku *cyberloafing* dan iklim organisasi sebesar 0,356. Nilai signifikansi kedua variabel lebih besar dari 0,05, maka data berdistribusi dengan normal.

Uji Linearitas

. Dalam penelitian ini uji linearitas akan melihat apakah kedua variabel penelitian yaitu perilaku *cyberloafing* dan iklim organisasi berkorelasi untuk memenuhi asumsi garis linear. Data tersebut dapat dikatakan linear apabila grafik antar variabel tidak membentuk pola tertentu dan mengikuti garis lurus. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada grafik berikut.

Grafik 1. Uji Linearitas Perilaku *Cyberloafing**Iklim Organisasi

Dari grafik di atas dapat dilihat bahwa data variabel perilaku *cyberloafing* dan iklim organisasi kurang lebih dalam suatu garis lurus. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel perilaku *cyberloafing* dan iklim organisasi memenuhi asumsi garis linear.

HASIL

Tabel 2. Tabel Anova Perilaku *Cyberloafing*

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4,692	1	4,692	,077	,019 ^b
Residual	4822,296	79	61,042		
Total	4826,988	80			

a. Dependent Variable: *cyberloafing*

b. Predictors: (Constant), iklim organisasi

Berdasarkan hasil analisis pada tabel Anova di atas, nilai signifikannya adalah 0,019 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak atau dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan iklim organisasi terhadap perilaku *cyberloafing*.

Tabel 3. Tabel Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,383 ^a	,147	-,189	7,81292

a. Predictors: (Constant), iklim organisasi

b. Dependent Variable: *cyberloafing*

Dari hasil pengujian koefisien determinan pada tabel 4.5, koefisien determinan (*R-square*) yang diperoleh dari pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan PT X adalah sebesar 0,147 (*R-square*/ $R^2 = 0,147$). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan PT X adalah sebesar 14,7%. Artinya, iklim organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 14,7% dalam memunculkan perilaku *cyberloafing*, sedangkan sisanya yang sebesar 85,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti individual dan situasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini (Derya Ergun Ozler, 2012).

Tabel 4. Tabel Hasil Regresi Iklim Organisasi dengan Perilaku *Cyberloafing*

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	39,510	9,137		4,324	,000
iklimorganisasi	-,031	,111	-,031	-,277	,019

a. Dependent Variable: cyberloafing

Selain itu, pada tabel di atas persamaan garis regresi yang dihasilkan adalah $Y = 39,510 - 0,031 X$. Artinya setiap penambahan satu satuan skor variabel iklim organisasi (X), maka perilaku *cyberloafing* (Y) akan berkurang sebesar 39,510 – 0,031, dengan kata lain semakin baik iklim organisasi maka akan semakin rendah frekuensi perilaku *cyberloafing*.

Kategorisasi Data

Norma kategorisasi data penelitian perilaku *cyberloafing* dan iklim organisasi yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Kriteria Kategorisasi Penelitian Perilaku *Cyberloafing*

Rentang Nilai	Kategorisasi	Jumlah	Persentase (%)
< 32,67	Rendah	24	29,63
32,67 – 51,33	Sedang	55	67,90
> 51,33	Tinggi	2	2,47
Total		81	100

Tabel 6. Kriteria Kategorisasi Penelitian Iklim Organisasi

Rentang Nilai	Kategorisasi	Jumlah	Persentase (%)
< 46,67	Buruk	-	-
46,67 – 73,33	Sedang	9	11,11
> 73,33	Baik	72	88,89
Total		81	100

DISKUSI

Berdasarkan hasil analisis regresi iklim organisasi terhadap perilaku *cyberloafing* diperoleh persamaan garis regresi $Y = 39,510 - 0,031 X$ yang artinya

setiap penambahan satu satuan skor variabel iklim organisasi (X), maka perilaku *cyberloafing* (Y) akan berkurang sebesar 39,510 – 0,031, dengan kata lain semakin baik iklim organisasi maka akan semakin rendah frekuensi perilaku *cyberloafing*. Iklim organisasi memberikan pengaruh signifikan negatif terhadap perilaku *cyberloafing*.

Dari hasil penelitian ditemukan pengaruh signifikan negatif antara iklim organisasi dan perilaku *cyberloafing*. Hal ini juga menunjukkan bahwa ketika karyawan merangkul iklim kerja yang mendukung antara karyawan maka mereka juga cenderung untuk mengurangi perilaku yang merugikan perusahaan seperti perilaku *cyberloafing* dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Ahmad Said (2013) bahwa perilaku *cyberloafing* dapat dipengaruhi lingkungan kerja yang baik sehingga dapat mengurangi perilaku respon kerja yang negatif dan juga Liberman (2011) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja yang mendukung bagi karyawan dapat menghindari perilaku negatif karyawan seperti perilaku *cyberloafing*.

Berdasarkan dari hasil penelitian juga ditemukan bahwa jumlah subjek penelitian pria dan wanita memiliki proporsi yang hampir sama yaitu 40 berbanding 41 dan hasil perilaku *cyberloafing* adalah sedang. Hal ini sesuai dengan penelitian Zhang (2005) bahwa ditemukan tidak ada perbedaan signifikan secara statistik dalam penggunaan internet antara karyawan pria dan karyawan wanita. Hal ini dapat disebabkan karena karyawan wanita melihat penggunaan internet setidaknya sama bergunanya dengan karyawan laki-laki di perusahaan. Levy (2002) mengemukakan bahwa perbedaan dalam penggunaan internet antara karyawan pria dan karyawan wanita umumnya telah hilang.

Penelitian menggunakan subjek penelitian dengan rata-rata masa kerja lebih dari 10 tahun. Dari hasil data ini

dapat diprediksikan bahwa rata-rata usia subjek penelitian di atas 29 tahun. Berdasarkan hasil penelitian tingkat frekuensi perilaku *cyberloafing* adalah sedang. Semakin tua pengguna internet maka semakin kurang mahir seseorang dalam penggunaan internet dibandingkan dengan orang yang lebih muda (Akman dkk, 2010) sehingga hal ini tentunya membatasi subjek penelitian dalam penggunaan internet yang lebih luas. Hasil penelitian Smith dkk (2008) juga menemukan bahwa karyawan yang memiliki masa kerja yang lebih baru tentunya memiliki pendapatan yang lebih rendah dari pada karyawan memiliki masa kerja yang lebih lama. Karyawan yang memiliki pendapatan yang rendah mengambil kompensasi dari perusahaan berupa perilaku negatif dalam penggunaan internet dalam perusahaan seperti perilaku *cyberloafing*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa data yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hal, yaitu:

1. Ada pengaruh negatif iklim organisasi terhadap perilaku *cyberloafing* artinya, semakin baik iklim organisasi suatu perusahaan maka semakin rendah frekuensi seseorang melakukan perilaku *cyberloafing*.
2. Sumbangan efektif yang diberikan variabel bebas (iklim organisasi) terhadap variabel tergantung (perilaku *cyberloafing*) adalah sebesar 14,7%, yang berarti bahwa pada penelitian ini variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung sebesar 14,7%.
3. Berdasarkan deskripsi data penelitian pada variabel bebas yaitu

iklim organisasi, diperoleh bahwa secara umum iklim organisasi yang dimiliki oleh PT X tergolong baik.

4. Berdasarkan deskripsi data penelitian pada variabel tergantung yaitu perilaku *cyberloafing*, diperoleh bahwa secara umum perilaku *cyberloafing* karyawan PT X tergolong sedang.

SARAN

Meskipun peneliti telah melakukan usaha seoptimal mungkin untuk menghindari hal-hal yang dapat mengurangi makna hasil penelitian, namun tidak menutup kemungkinan adanya kekurangan. Usaha-usaha yang telah dilakukan antara lain mulai dari tahap persiapan, penyusunan proposal, pembuatan instrumen, penyempurnaan instrumen, sampai dengan tahap pengumpulan dan pengolahan data. Semuanya itu dilakukan dengan maksud dapat memperoleh hasil yang lebih bermakna, namun disadari masih ada beberapa kelemahan dan keterbatasan dalam penelitian ini. Berikut ini beberapa kekurangan-kekurangan yang perlu mendapat perhatian lebih lanjut.

Saran Metodologis

1. Penelitian tentang perilaku *cyberloafing* masih terbuka lebar untuk dikembangkan dengan meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* mengingat kontribusi iklim organisasi hanya sedikit yaitu hanya sebesar 14,7%.
2. Peneliti selanjutnya dapat melihat perbedaan iklim organisasi terhadap perilaku *cyberloafing* berdasarkan karakteristik subjek seperti jenis

kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerjanya.

3. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan *probability sampling* dalam melakukan sampling sehingga setiap sampel memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi subjek penelitian.
4. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan alat ukur perilaku *cyberloafing* berdasarkan intensitas munculnya perilaku *cyberloafing*.

Saran Praktis

Dari hasil penelitian ini, peneliti menyarankan kepada perusahaan agar dapat memperhatikan faktor organisasi lainnya yang dapat mempengaruhi perilaku *cyberloafing*. Perusahaan juga diharapkan agar memperhatikan karyawan dalam melakukan perilaku *cyberloafing* karena selama karyawan melakukan perilaku *cyberloafing* dengan frekuensi sedang dapat meningkatkan kesejahteraan dan menurunkan stress karyawan. Namun perilaku *cyberloafing* akan merugikan perusahaan ketika karyawan lebih fokus melakukan *cyberloafing* daripada menyelesaikan kewajiban pekerjaannya. Maka diharapkan agar perusahaan dapat mempertahankan frekuensi perilaku *cyberloafing* dengan tingkat taraf sedang dan tidak meningkat menjadi frekuensi tinggi.

Blanchard, Anita L. and Christine A.

Henle. (2008). Correlates of Different Forms of Cyberloafing: the Role of Norms and External Locus of control. *Computers in Human Behavior*, Vol.24, pp.1067-1084.

Block, W. (2001). Cyberslacking, business ethics, and managerial economics. *Journal of Business Ethics*, 33, 225-231.

Davis, K., & Newstrom. (1994). *Perilaku Dalam Organisasi*. Alih Bahasa: Agus Dharma. Jilid Satu. Jakarta: Erlangga.

Lim, V. K. G. (2002). The IT way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 23.

Lim, V. K. G. (2002). The IT way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 23.

Phillips, J. G., & Reddie, L. (2007). Decisional style and self-reported email use in the workplace. *Computers in Human Behavior*, 23, 2414-2428.

Wirawan, M. S. L. (2007). *Budaya dan iklim organisasi: Teori aplikasi dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

REFERENSI

Akman, I., Yazici, A., Mishra, A., & Arifoglu, A. (2005). E-Gov: A global perspective and an empirical assessment of citizens' attributes. *Government Information Quarterly*, 2005, 239-257