

**HUBUNGAN KONTROL DIRI DAN KOMITMEN ORGANISASI  
DENGAN *CYBERLOAFING* DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN  
KENDAL**

**SKRIPSI**

**Diajukan kepada**

**Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang  
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam  
Menyelesaikan Program Studi Satu (S1) Psikologi**



**Oleh:**

**NILNA MUNATAL HASANAH**

**1907016047**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG  
TAHUN 2023**

## **PERNYATAAN KEASLIAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nilna Munatal Hasanah

NIM : 1907016047

Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**“HUBUNGAN KONTROL DIRI DAN KOMITMEN ORGANISASI  
DENGAN *CYBERLOAFING* DI SEKRETARIAT DAERAH KENDAL”**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 16 Juni 2023

Pembuat pernyataan,



Nilna Munatal Hasanah

NIM. 1907016047

## PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

### PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini :

Judul : HUBUNGAN KONTROL DIRI DAN KOMITMEN ORGANISASI  
DENGAN *CYBERLOAFING* DI SEKRETARIAT DAERAH  
KABUPATEN KENDAL

Nama : Nilna Munatal Hasanah

NIM : 1907016047


Jurusan : Psikologi

Telah diujikan dalam sidang munaqosah oleh dosen penguji Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Psikologi.


Semarang, 3 Juli 2023

### DEWAN PENGUJI


Penguji I

  
Moh. Arifin, S.Ag., M.Hum  
NIP. 197110121997031002


Penguji II

  
Siti Hikmah, S.Pd., M.Si  
NIP. 197502052006042003


Penguji III

  
Dewi Khurun Aini, M.A.  
NIP. 198605232018012002

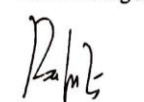
Penguji IV

  
Nadya Ariyani H.N., M.Psi., Psikolog.  
NIP. 199201172019032019

Pembimbing I

  
Siti Hikmah, S.Pd., M.Si  
NIP. 197502052006042003

Pembimbing II

  
Khairani Zikrinawati, M.A.  
NIP. 19920102019032036

## PERSETUJUAN PEMBIMBING 1



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

---

### PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yth.  
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan  
UIN Walisongo Semarang  
Di Semarang

*Assalamu 'alaikum. wr. wb.*

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : HUBUNGAN KONTROL DIRI DAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN  
*CYBERLOAFING* DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KENDAL

Nama : Nilna Munatal Hasanah

NIM : 1907016047

Jurusan : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

*Wassalamu 'alaikum. wr. wb.*

Mengetahui  
Pembimbing I,

Siti Hikmah, S.Pd., M.Si  
NIP. 197502052006042003

Semarang, 19 Juni 2023  
Yang bersangkutan

Nilna Munatal Hasanah  
NIM. 1907016047

## PERSETUJUAN PEMBIMBING 2



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

---

### PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yth.  
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan  
UIN Walisongo Semarang  
Di Semarang

*Assalamu 'alaikum. wr. wb.*

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : HUBUNGAN KONTROL DIRI DAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN  
CYBERLOAFING DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KENDAL

Nama : Nilna Munatal Hasanah

NIM : 1907016047

Jurusan : Psikologi

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

*Wassalamu 'alaikum. wr. wb.*

Mengetahui  
Pembimbing II,

Khairani Dzikrinawati, S.Psi., M.A.  
NIP. 199201012019032036

Semarang, 19 Juni 2023  
Yang bersangkutan

Nilna Munatal Hasanah  
NIM. 1907016047

## **MOTTO**

Jangan berhenti untuk terus berusaha dan teruslah berbuat baik tanpa perlu sebuah alasan

-Nilna Munatal Hasanah-

## **ABSTRACT**

Cyberloafing is deviant behavior carried out by employees/employees by using a device that is already connected to the office internet for personal gain that has nothing to do with work. This study aims to empirically examine the relationship between self-control and organizational commitment cyberloafing at the Regional Secretariat of Kendal Regency. The sample in this study were 134 employees with civil servant status at the Regional Secretariat of Kendal Regency. This study uses a correlational quantitative approach. There are three scales used as measuring tools in the research conducted, namely: the self-control scale, the organizational commitment scale, and the scale cyberloafing. The data analysis method used is the classical assumption test and hypothesis testing. The results of this moment product correlation test show that there is a relationship between self control and cyberloafing can be seen from the significance value of  $0.012 < 0.05$ , which means that it has a relationship with self-control cyberloafing, next look at the significance value of organizational commitment with cyberloafing of  $0.005 < 0.05$  which means it has a relationship with organizational commitment cyberloafing, while the results of the multiple correlation test can be seen from the significance value of self-control and organizational commitment with cyberloafing of  $0.003 < 0.05$  which indicates a relationship between self-control and organizational commitment cyberloafing at the Kendal Regional Secretariat, thus all hypotheses in this study can be accepted.

**Keywords: self control, organizational commitment,cyberloafing**

## ABSTRAK

*Cyberloafing* merupakan perilaku menyimpang yang dilakukan oleh pegawai/karyawan dengan menggunakan perangkat yang sudah terhubung dengan internet kantor untuk kepentingan pribadi yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan kontrol diri dan komitmen organisasi dengan *cyberloafing* di Sekretariat Daerah Kabupaten Kendal. Sampel dalam penelitian ini yaitu 134 pegawai yang berstatus PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Kendal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Terdapat tiga skala yang dijadikan sebagai alat ukur dalam penelitian yang dilakukan yaitu: skala kontrol diri, skala komitmen organisasi, dan skala *cyberloafing*. Metode analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil dari uji korelasi produk momen ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan kontrol diri dengan *cyberloafing* terlihat dari nilai signifikansi sebesar  $0,012 < 0,05$  yang artinya memiliki hubungan kontrol diri dengan *cyberloafing*, selanjutnya terlihat pada nilai signifikansi komitmen organisasi dengan *cyberloafing* sebesar  $0,005 < 0,05$  yang berarti memiliki hubungan komitmen organisasi dengan *cyberloafing*, sedangkan hasil uji korelasi berganda dapat terlihat dari nilai signifikansi kontrol diri dan komitmen organisasi dengan *cyberloafing* sebesar  $0,003 < 0,05$  yang menunjukkan adanya hubungan kontrol diri dan komitmen organisasi dengan *cyberloafing* di Sekretariat Daerah Kendal, dengan demikian semua hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

**Kata kunci:** kontrol diri, komitmen organisasi, *cyberloafing*



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq, dan hidayah-Nya. Berkat petunjuk dan tuntunan-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir skripsi ini. Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang dinanti-nantikan syafa'atnya kelak di hari akhir.

Skripsi dengan judul “Hubungan Kontrol Diri dan Komitmen Organisasi Dengan *Cyberloafing* di Sekretariat Daerah Kabupaten Kendal” merupakan bagian dari syarat untuk menyelesaikan studi Psikologi untuk memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1) dalam ilmu Psikologi (S.Psi) di Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang.

Terselesainya penyusunan tugas akhir skripsi ini bukanlah hasil dari seorang diri namun penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak yang sangat berarti dalam menjalankan prosesnya sehingga baik kendala maupun kekurangan dapat diatasi dengan baik. Pada kesempatan ini dengan kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang sudah terlibat membantu dan memberi dukungan kepada penulis baik langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi hingga selesai. Semoga Allah SWT membalas amal kebaikan dengan sebaik-baiknya. Secara khusus penulis sampaikan terima kasih kepada:

1. Allah SWT atas segala rahmat, berkah, hidayah, rezeki, dan kemudahan yang sudah diberikan kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik,

2. Prof. Dr. Imam Taufiq, M.Ag selaku Rektor UIN Walisongo Semarang beserta jajarannya,
3. Prof. Dr. Syamsul Ma'arif, M.Ag selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang beserta jajarannya,
4. Kepala Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan yang telah memberikan izin penelitian di wilayah Kendal terkhusus Sekretariat Daerah Kabupaten Kendal untuk melaksanakan penelitian kepada pegawai PNS,
5. Ibu Wening Wihartati, S.Psi., M.Si selaku Ketua Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang,
6. Ibu Siti Hikmah, S.Pd., M.Si selaku dosen wali sekaligus pembimbing I yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga, dan juga pikiran untuk mendampingi, membimbing serta mengarahkan penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini,
7. Ibu Khairani Zikrinawati, M.A. selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, dukungan, arahan, dan waktunya selama penyusunan skripsi,
8. Seluruh dosen Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan berbagai ilmu pengetahuan dan pengalaman,
9. Seluruh Civitas akademik Fakultas Psikologi dan Kesehatan yang telah memberikan pelayanan dan fasilitas penunjang,
10. Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kendal yang telah berkenan untuk menjadi responden dalam penelitian,
11. Dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Penulis menyadari dan mengakui bahwa pada penulisan penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, namun penulis berharap bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan serta manfaat bagi siapapun.

Semarang, 16 Juni 2023

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'N' followed by 'M' and 'H' in a cursive script.

Nilna Munatal Hasanah

## **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Bapak M. Nurul Aini dan Ibu Syarifah selaku orang tua penulis telah mendoakan, mendukung, memotivasi, dan selalu memberi kasih sayang serta semangat kepada penulis,
2. Adik penulis yaitu Ita Isna Irfana dan Mahiyatus Syifa yang telah memberikan dukungan, motivasi, semangat, dan doa-doa yang selalu dipanjatkan,
3. Diri peneliti, terima kasih sudah mau berjuang untuk menyelesaikan apa yang sudah dimulai,
4. Fikri Haikal, terima kasih sudah mau mendengarkan keluh kesah serta memberi dukungan,
5. Teman-teman seperjuangan dan seangkatan 2019 Fakultas Psikologi dan Kesehatan khususnya teman-teman Psikologi B yang telah menemani, menghibur, memotivasi dari awal masuk kuliah hingga akhir perkuliahan,
6. Kepada sahabat penulis yaitu: Rizqi Arif, Rizqanu Aghdaq, Delia Rahma, Elfany Alia, Unas Farcha, Alifah Rizka, David Akbar, Miqdad, Annisa Nurul, Ifa Wakhidatun, Sinta Okta, Apip Apriyanto, yang sudah memberikan dukungan dan menjadi teman bertukar pikiran sekaligus berkeluh kesah terkait skripsi,
7. Kepada teman-teman yaitu: Kak Sephia Bella, Kak Septiana Atika, Kak Vannia Indy, Rizki Nur Alifah, Cochieta Masda, Lisna, Afifah Ghaisani, Aulia Ilda, Aura Rizki, Nur Aulia, Indah Liana, Ade Amalia, dan Indar

Yusronal yang sudah menemani, mendukung, bertukar pikiran serta memberi saran-saran terbaik,

8. Seluruh pihak yang tidak dapat ditulis satu persatu dan telah berkontribusi dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap bahwa skripsi ini dapat berguna untuk semua orang.

Semarang, 16 Juni 2023

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'N' followed by a vertical line and a cursive flourish.

Nilna Munatal Hasanah

## DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN.....	i
PENGESAHAN .....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING 1.....	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING 2.....	iv
MOTTO .....	v
ABSTRACT.....	vi
ABSTRAK .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
PERSEMBAHAN .....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR .....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian .....	11
E. Keaslian Penelitian .....	11
BAB II.....	16
KAJIAN PUSTAKA.....	16
A. Konseptualisasi Variabel <i>Cyberloafing</i> .....	16
1. Pengertian <i>Cyberloafing</i> .....	16
2. Jenis–jenis <i>Cyberloafing</i> .....	17
3. Aspek–aspek <i>Cyberloafing</i> .....	18
4. Faktor–faktor <i>Cyberloafing</i> .....	19
5. <i>Cyberloafing</i> dalam Pandangan Islam.....	26
B. Konseptualisasi Variabel Kontrol Diri .....	28
1. Pengertian Kontrol Diri .....	28
2. Aspek–aspek Kontrol Diri .....	29

3. Faktor–faktor Kontrol Diri .....	32
4. Kontrol Diri dalam Pandangan Islam .....	34
C. Konseptualisasi Variabel Komitmen Organisasi .....	36
1. Pengertian Komitmen Organisasi .....	36
2. Aspek–aspek Komitmen Organisasi.....	37
3. Faktor–faktor Komitmen Organisasi .....	40
4. Komitmen Organisasi dalam Pandangan Islam.....	42
D. Hubungan Kontrol Diri dan Komitmen Organisasi dengan <i>Cyberloafing</i> ..	44
E. Hipotesis .....	49
BAB III .....	50
METODOLOGI PENELITIAN.....	50
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	50
B. Variabel Penelitian.....	51
C. Definisi Operasional .....	51
D. Sumber Data .....	52
E. Lokasi Penelitian .....	52
F. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling .....	53
1. Populasi .....	53
2. Sampel .....	53
3. Teknik Sampling .....	54
G. Teknik Pengumpulan Data .....	54
H. Validitas dan Reliabilitas .....	57
1. Validitas.....	57
2. Reliabilitas .....	59
I. Hasil Uji Coba Alat Ukur .....	60
1. Validitas.....	60
2. Reliabilitas .....	64
J. Analisis Data.....	65
1. Uji Asumsi.....	65
2. Uji Hipotesis .....	66
BAB IV .....	67
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	67
A. Hasil Penelitian.....	67
1. Deskripsi Subjek .....	67

2. Deskripsi Data Penelitian.....	69
B. Hasil Analisis Data .....	74
1. Uji Asumsi .....	74
2. Uji Hipotesis .....	77
C. Pembahasan .....	80
BAB V.....	91
PENUTUP.....	91
A. Kesimpulan.....	91
B. Saran .....	91
DAFTAR PUSTAKA .....	93
LAMPIRAN.....	100



## DAFTAR TABEL

Table 1. Jumlah PNS Setda Kendal .....	53
Table 2. Alternatif Pilihan dan Skor Jawaban Responden.....	55
Table 3. Blue Print Skala <i>Cyberloafing</i> .....	55
Table 4. Blue Print Skala Kontrol Diri.....	56
Table 5. Blue Print Skala Komitmen Organisasi .....	57
Table 6. Hasil Uji Coba Validitas Skala <i>Cyberloafing</i> .....	61
Table 7. Hasil Uji Coba Validitas Skala Kontrol Diri .....	62
Table 8. Hasil Uji Coba Validitas Skala Komitmen Organisasi .....	63
Table 9. Reliabilitas Skala <i>Cyberloafing</i> .....	64
Table 10. Reliabilitas Skala Kontrol Diri.....	64
Table 11. Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi .....	65
Table 12. Kriteria Koefisien Korelasi .....	66
Table 13. Jenis Kelamin.....	68
Table 14. Umur .....	68
Table 15. Hasil Uji Deskriptif.....	70
Table 16. Kategorisasi Skor Variabel Kontrol Diri .....	70
Table 17. Kategorisasi Variabel Kontrol Diri .....	71
Table 18. Kategorisasi Skor Komitmen Organisasi.....	72
Table 19. Kategorisasi Variabel Komitmen Organisasi.....	72
Table 20. Kategorisasi Skor <i>Cyberloafing</i> .....	73
Table 21. Kategorisasi Variabel <i>Cyberloafing</i> .....	73
Table 22. Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i> .....	75
Table 23. Hasil Uji Lineritas <i>Cyberloafing</i> dengan Kontrol Diri .....	76
Table 24. Hasil Uji Lineritas <i>Cyberloafing</i> dengan Komitmen Organisasi .....	77
Table 25. Hasil Uji Hipotesis Pertama .....	77
Table 26. Hasil Uji Hipotesis Kedua.....	78
Table 27. Hasil Uji Hipotesis Ketiga .....	79

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Hadis 1.....	36
Gambar 2 Hadis 2.....	43
Gambar 3 Kerangka Berpikir.....	49

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala <i>Cyberloafing</i> .....	XIX
Lampiran 2 Skala Kontrol Diri .....	XXI
Lampiran 3 Skala Komitmen Organisasi .....	XXIII
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas .....	XXV
Lampiran 5 Surat Izin Penelitian.....	XXIX
Lampiran 6 Daftar Riwayat Hidup.....	XXXIII

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Zaman sekarang ini sudah banyak perusahaan/organisasi/perorangan sudah tergabung dalam jaringan internet, (Ardilasari, 2016:2) Internet menjadi kebutuhan dari masing–masing individu dan penggunaan internet ini tidak memiliki batasan jadi siapa, kapan dan di mana pun bisa mengakses berbagai informasi di beberapa tempat dan tersedia dengan berbagai variasi serta selalu *update*. Tampilan dari informasi itu sendiri dapat tersaji dalam bentuk teks, animasi, grafik, audio serta video (Sofyanty, 2019:186). Akses internet dapat dimanfaatkan pada berbagai macam kelompok seperti kelompok pendidikan, sosial, keuangan, kesehatan, dan pekerjaan ataupun bisnis (Rahayuningsih, 2017:50). Dengan adanya perkembangan teknologi berupa internet juga diharapkan mampu memanfaatkan hal tersebut untuk mempermudah pekerjaan dalam sehari–hari.

Banyak kantor–kantor yang sudah menyediakan internet (*WiFi*) sebagai fasilitas penunjang dalam membantu pegawainya saat bekerja. Selain *WiFi* biasanya kantor memfasilitasi pegawainya dengan komputer. Dalam Nurmaidah (2020:1), dengan adanya fasilitas komputer dan internet maka dapat mempermudah pegawai untuk mendapatkan semua informasi, berinteraksi, promosi, serta merekrut karyawan. Namun memang beberapa dari pekerjaan mereka juga sangat membutuhkan jaringan internet saat menjalankan tugas–tugasnya sehingga dapat cepat dan efisien (Fitriani,2020:1).

Dalam hurriyati (2017:76) adanya fasilitas internet dan komputer selain memberi tujuan mempermudah karyawan juga agar dapat menumbuhkan kualitas kinerja dari pegawai namun kenyataannya disalahgunakan oleh para pegawai. Mengakses internet dalam kurun waktu yang lama di tempat kerja memberikan dampak negatif yaitu karyawan dapat melalaikan kewajiban saat menjalankan tugas dari perusahaan/organisasi (Ramadhan, 2018:214). Faktanya sarana dan prasarana yang sudah disediakan oleh perusahaan/organisasi dimanfaatkan para pegawai ataupun karyawan untuk kepentingan pribadi (Ardilasari, 2016:1). Rata-rata pegawai/karyawan memikirkan untuk melakukan kesibukan yang berkaitan dengan kebiasaan dan berbagai hiburan menarik lainnya dalam kurun waktu dari menit ke jam seperti mengakses situs lainnya yang tidak memiliki hubungan dengan pekerjaannya.

Berdasarkan langsiaran berita dari CNBC Indonesia dan langsiaran dari antaranews mengenai ungkapan Ketua Umum Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) Muhammad Arif bahwa kurang lebih 77% masyarakat sudah memanfaatkan jaringan internet. Pertumbuhan ini sangat fantastis dari tahun ke tahun, sebelum covid-19 mencapai 175 juta dan data *terupdate* tahun 2022 sudah mencapai 210 juta dan hal tersebut menandakan bahwa ada penambahan 35 juta pengguna internet. Berdasarkan hasil survey terbaru yang dilakukan, APJII menjumpai alasan penduduk menggunakan internet adalah untuk membuka pesan instan serta media sosial sebesar 98,02%, sekolah atau kerja sebesar 90,21% , memburu berita atau informasi

sebesar 92,21% , membuka layanan publik sebesar 84,9% , transportasi *online* sebesar 76,47% , layanan keuangan sebesar 72,32% , transaksi *online* sebesar 79% , *e-mail* sebesar 80,74% dan konten hiburan sebesar 77,25%. Dari paparan tersebut dapat disimpulkan bahwa penggunaan internet di tiap tahunnya meningkat karena penduduk Indonesia setiap harinya menggunakan layanan internet untuk membantu kegiatan sehari-hari.

Penerapan internet dan teknologi untuk kebutuhan pribadi pegawai atau karyawan dalam jam kerja baik penggunaan komputer, *handphone*, tablet atau alat lainnya mengarah pada tindakan menyimpang atau bisa disebut sebagai *cyberloafing*. *Cyberloafing* dikemukakan sebagai tindakan menyimpang di instansi/lembaga sebab dapat merugikan pegawai atau karyawan itu sendiri dan organisasi/perusahaan tersebut, (Ardilasari, 2016:21) Maksudnya adalah walaupun pegawai menggunakan waktunya beberapa menit untuk membuka beberapa situs akan berujung berubah ke beberapa jam dan hal tersebut berdampak pada waktu serta sumber daya terbuang sehingga dapat memunculkan masalah di perusahaan, (Hurriyati, 2017:76). Karyawan ataupun pegawai dapat dikatakan melakukan *cyberloafing* apabila saat bekerja mengakses internet untuk keperluan pribadi selama 51 menit sampai dengan 1 jam dalam kurun waktu sehari, jika dijumlahkan dalam waktu sebulan maka 20 jam waktu yang digunakan untuk menggunakan layanan internet yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan (Lim dan Chen, 2012:6)

Menurut Lim (2002:676) *cyberloafing* merupakan perilaku dari karyawan yang memanfaatkan internet di perusahaan atau organisasi saat jam kerja

berlangsung untuk keperluan pribadi dan aktivitas lainnya yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. Kepentingan pribadi disini dapat berupa belanja *online*, *chattingan*, bermain game *online*, serta mengirim atau menerima *e-mail* pribadi yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Sedangkan aktivitas lain yang tidak berhubungan yang di maksud ini adalah kegiatan mengunjungi situs website. Pegawai ataupun karyawan memanfaatkan fasilitas komputer/laptop dari tempat kerja yang sudah tersambung ke jaringan internet (*Wi-Fi*) untuk melangsungkan *cyberloafing* seolah-olah pegawai tersebut sedang menyelesaikan tugas kantor (Husna, 2020:44)

*Cyberloafing* diklasifikasikan sebagai perilaku indisipliner yaitu tindakan yang tidak menaati aturan, tata tertib dan etika dalam organisasi. Apabila dibiarkan maka akan berdampak pada pegawai melalaikan tugas serta tanggungjawab utama dari individu (Lim dan Chen, 2012:1). Oleh karena itu pegawai ataupun karyawan yang melakukan *cyberloafing* dapat dikatakan mengambil keuntungan dari tempat individu bekerja dan tidak mempertimbangkan dampak terhadap tempat kerjanya.

Askew (2012:3) menyebutkan *cyberloafing* merupakan tindakan menyimpang pegawai menggunakan layanan internet yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan saat jam kerja berlangsung seperti hiburan, belanja *online*, sosial media (facebook, youtube, mngirim pesan, dan memposting ke *newgroup*) dan mengunduh *file* sehingga kinerja pegawai menjadi menurun untuk menyelesaikan pekerjaan utamanya (Blanchard dan Henle, 2008:1068)

Lim dan Chen (2009:1085) juga mengungkap bahwa *cyberloafing* dibagi menjadi dua aktivitas diantaranya: *Emailing Activities* atau aktivitas *e-mail* yaitu semua kegiatan penggunaan *e-mail* yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, contoh dari aktivitas *e-mail* yaitu memeriksa, membaca, dan menerima *e-mail* pribadi. *Browsing Activities* atau aktivitas *browsing* yaitu penggunaan internet perusahaan yang digunakan untuk *browsing* situs yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan contohnya mengunjungi situs berita, olahraga, dan situs khusus dewasa.

Berdasarkan penelitian dari Nurmaida (2020:51) menunjukkan bahwa pada karyawan di salah satu CV Aceh hal ini ditunjukkan dengan 3 tingkatan kategori yaitu dengan kategori rendah sebanyak 8 orang atau 20%, selanjutnya dengan kategori sedang sebanyak 25 orang atau 62,5% dan kategori tinggi sebanyak 7 orang atau 17,5%. Contoh dari *cyberloafing* yaitu: belanja *online*, *browsing* situs–situs hiburan, membuka media sosial, mengirim dan menerima pesan pribadi, mencari lowongan pekerjaan, dan mengunduh berkas yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

*Cyberloafing* banyak terjadi di tempat kerja serta menjadi hal yang umum dan salah satunya yaitu Sekretariat Daerah. Sekretariat Daerah (Setda) merupakan lembaga pemerintahan dimana lembaga ini dibentuk oleh pemerintahan berdasarkan kebutuhan karena tugasnya berdasarkan pada peraturan perundang–undangan. Setda sendiri memiliki tugas untuk membantu Bupati dalam menyusun kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas dari Perangkat Daerah serta pelayanan administratif. Kantor



Setda beroperasi hari Senin-Kamis pukul 07.00 - 15.30 WIB dan hari Jum'at pukul 07.00 - 10.30 WIB dan dalam menjalankan tugasnya kantor Setda Kendal ini menyediakan fasilitas ke pegawainya berupa layanan akses internet. Beberapa dari pegawai menggunakan fasilitas tersebut selain untuk urusan kantor juga menggunakan untuk keperluan pribadi di saat jam kerja berlangsung seperti menerima/mengirim pesan pribadi, mendengarkan musik, membuka sosial media, membuka belanja *online*, membuka dan membaca novel *online*, dan lain-lain.

Penelitian ini dilakukan di Setda Kabupaten Kendal, lokasi tersebut dipilih karena berdasarkan pra-survey yang dilakukan dengan metode pengamatan kantor Setda bahwa di tempat tersebut masing-masing ruang memiliki fasilitas internet yang dapat digunakan oleh para pegawai untuk mengerjakan tugas dari kantor. Setiap harinya pegawai bekerja menggunakan komputer dan beberapa dari pegawai juga tanpa sadar saat ada waktu luang maka pegawai memanfaatkan fasilitas tersebut untuk keperluan pribadi, pegawai melakukan hal tersebut di balik meja kerja menggunakan komputer dari kantor maupun *handphone* milik individu tersebut sehingga dari atasanpun tahunya pegawai tersebut sedang mengerjakan tugas dari kantor terkadang juga pegawai keluar dari ruang kerja lalu pindah ke tempat *lobby* yang berada di depan receptionis dan dengan asik pegawai bermain *handphone* untuk mengakses situs hiburan.

Selain itu alasan pendukung lainnya juga ada beberapa pegawai yang saat jam kerja berlangsung berkeliaran dari satu ruang ke ruang lain dan berujung ke kantin. Selanjutnya setelah pegawai tersebut pulang ke meja kerjanya,

maka tidak langsung menyentuh pekerjaannya namun membuka internet untuk mengakses situs yang diinginkan tanpa ada kaitannya dengan pekerjaan dan membicarakan dengan rekan kerjanya. Biasanya pegawai melakukan kegiatan akses internet itu berulang di setiap harinya sehingga produktivitas dari pegawai menurun yang menyebabkan tugas yang harus diselesaikanpun menjadi tertunda.

Selain dengan pengamatan juga peneliti menyebar kuesioner berbentuk *google formulir* dengan link <https://forms.gle/hjw6v8itq62nJhqe9> yang digunakan untuk keperluan pengajuan judul skripsi, kuesioner dibagikan secara *online* melalui pesan pribadi ke pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kendal bahwa mendapat 10 responden bahwa 80% perangkat pegawai tersambung dengan internet kantor, 100% mengakses internet yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, 100% dengan mengakses internet di luar pekerjaan dapat menghibur pegawai, 90% menggunakan fasilitas internet tersebut untuk memeriksa, menerima, dan mengirim pesan pribadi selama jam kerja, dan 60% pegawai dapat mengerjakan tugas secara tepat waktu. Sedangkan berdasarkan pengamatan beberapa dari pegawai saat tidak ada pekerjaan maka pegawai membuka situs atau website yang tidak berhubungan dengan pekerjaan seperti belanja *online*, menonton youtube, melihat instagram, tik tok dan lain sebagainya. Hal tersebut tidak diketahui oleh atasan karena posisinya terhalang oleh komputer.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi individu melakukan *cyberloafing* saat bekerja, berdasarkan pendapat dari Ozler dan Polat (2012:5) terdapat

faktor yang mempengaruhi *cyberloafing* adalah faktor individual, faktor organisasi dan faktor situasional. Dalam hal ini faktor individu memiliki peran penting salah satunya adalah *personal trait*. *Personal trait* sendiri memiliki macam-macam faktor yang mempengaruhi *cyberloafing* dan diantaranya ada *self control*. *Self control* atau kontrol diri memiliki peran penting yang menjadikan individu melakukan tindakan *cyberloafing* di tempat kerja. Menurut Averill (1973:20) kontrol diri merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk dapat mengontrol perilaku, kognitif/pikiran, dan kemampuan dalam mengambil sebuah keputusan. Sedangkan dalam Meliala (2020:141) mengungkap bahwa menurut Chaplin (2005) kontrol diri merupakan kemampuan untuk mengarahkan tingkah laku dan kemampuan untuk menekan atau merintang dorongan-dorongan (tingkah laku impuls).

Selain faktor kontrol diri, terdapat faktor organisasi yang dapat mempengaruhi *cyberloafing* dan salah satu faktor organisasi tersebut yaitu sikap kerja karyawan yang di dalamnya terdapat komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan bentuk dari loyalitas karyawan terhadap tempat kerja. Selain itu, komitmen organisasi juga menjadi penyebab yang utama karena seorang pegawai diharuskan mempunyai kesiapan diri untuk selaras dan sesuai dengan tujuan dari perusahaan. Imanni dan Witcaksono (2014:1084) menjelaskan bahwa komitmen organisasi ialah bentuk kepatuhan yang dimiliki oleh karyawan dalam sebuah organisasi ataupun tidak mengesampingkan organisasi serta membela pada kepentingan organisasi dan

bersungguh-sungguh dalam mencapai sebuah tujuan dari organisasi itu sendiri.

Menurut Nguyen (2014:7) bahwa pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi akan ikut berpartisipasi di dalam organisasi seperti perusahaan yang dapat memenuhi impian para pegawai akan menimbulkan rasa nyaman dan menciptakan rasa senang bagi pegawai, hal tersebut berdampak pada rasa puas dan ingin tetap bertahan di perusahaan tersebut. Namun apabila hal tersebut tidak memberi rasa nyaman maka pegawai akan cenderung untuk pindah ke lembaga lain. Antara individu satu dengan lainnya memiliki komitmen organisasi yang berbeda-beda, oleh karenanya komitmen organisasi itu perlu di atur secara maksimal serta para pegawai diharapkan ikut melibatkan diri dalam setiap kegiatan dari perusahaan.

Selanjutnya dalam penelitian ini menggunakan salah satu pendekatan psikologi yaitu pendekatan kognitif Jean Piaget. Psikologi kognitif melihat manusia sebagai makhluk yang memiliki kemampuan menjalin hubungan secara aktif dengan lingkungan melalui caranya berpikir jadi individu akan mengenal lingkungannya dan menanggapinya melalui pikiran. Pendekatan kognitif sendiri mempelajari bagaimana individu itu berpikir, memecahkan masalah, kreativitas, penalaran, kesadaran, persepsi, memori, imajinasi, dan banyak aspek lain dari pikiran manusia.

Oleh sebab itu setelah dipaparkan dalam latar belakang ini maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian mengenai “Hubungan Kontrol diri

dan Komitmen Organisasi dengan *Cyberloafing* di Sekretariat Daerah Kabupaten Kendal”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Adakah hubungan kontrol diri dengan *cyberloafing* di Sekretariat Daerah Kabupaten Kendal ?
2. Adakah hubungan komitmen organisasi dengan *cyberloafing* di Sekretariat Daerah Kabupaten Kendal ?
3. Adakah hubungan kontrol diri dan komitmen organisasi dengan *cyberloafing* di Sekretariat Daerah Kabupaten Kendal ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji secara empiris apakah terdapat hubungan kontrol diri dengan *cyberloafing* di Sekretariat Daerah Kabupaten Kendal.
2. Untuk menguji secara empiris apakah terdapat hubungan komitmen organisasi dengan *cyberloafing* di Sekretariat Daerah Kabupaten Kendal.
3. Untuk menguji secara empiris apakah terdapat hubungan kontrol diri dan komitmen organisasi dengan *cyberloafing* di Sekretariat Daerah Kabupaten Kendal.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Memberikan kontribusi ilmiah dalam ilmu Psikologi khususnya dalam Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) mengenai hubungan kontrol diri dan komitmen organisasi dengan *cyberloafing* di Sekretariat Daerah Kabupaten Kendal.

2. Secara praktis

- a. Peneliti

Mendapatkan pengalaman dan pelajaran tentang *cyberloafing* yang dilakukan oleh pegawai dan juga peneliti juga melakukan pengujian terkait hubungan kontrol diri dan komitmen organisasi dengan *cyberloafing* di Sekretariat Daerah Kabupaten Kendal

- b. Instansi

Mendapat pengetahuan dan masukan mengenai *cyberloafing* yang dilakukan oleh para pegawai selanjutnya juga dijadikan bahan acuan untuk melakukan kebijakan di instansi tersebut sehingga dapat mengurangi *cyberloafing*.

#### **E. Keaslian Penelitian**

Sebelum peneliti melanjutkan penelitiannya mengenai *cyberloafing* maka dibutuhkan penelitian sebelumnya yang relevan dengan tema yang diangkat. Hal tersebut dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan panduan ataupun referensi untuk keperluan penelitian selanjutnya.

Pertama, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Suci Laria Sari dan Ika Zenita Ratnaningsih pada tahun 2018 dengan judul “Hubungan antara *self control* dengan intensitas *cyberloafing* pada pegawai Dinas X provinsi Jawa Tengah”. Penelitian ini menggunakan populasi sejumlah 120 pegawai dan sampel dari penelitian ini adalah 60 pegawai menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat hubungan negative dan signifikan antara *self control* dengan intensitas dari *cyberloafing* pada pegawai Dinas X yaitu ( $r_{xy}=0,566$   $p=0,000$ ) semakin tinggi *self control* maka akan semakin rendah intensitas *cyberloafing* dan begitupun sebaliknya. Persamaan penelitian yang dilakukan peneliti yaitu sama sama menggunakan responden pegawai. Perbedaan penelitian yang dilakukan peneliti adalah lokasi pengambilan datanya.

Kedua, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Noratika Ardilasari dan Ari Firmanto pada tahun 2017 dengan judul “Hubungan *self control* dan perilaku *cyberloafing* pada Pegawai Negeri Sipil”. Penelitian ini menggunakan subjek dengan jumlah 90 orang PNS pada bagian administrasi yang diambil dari Dinas Pertanian, Dinas Pendidikan, Dinas Perhubungan, Dinas Kesehatan, dan Dinas Kepemudaan dan Olahraga di Kota Malang. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa mendapat hubungan negative antara *self control* dengan perilaku *cyberloafing* ( $r= - 0,206$  dan  $p=0,049$ ) yang memiliki arti bahwa semakin rendah *self control* PNS maka semakin tinggi perilaku *cyberloafing* yang dilakukan oleh mereka. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan adalah menggunakan variable yang sama yaitu *self control* dan

perilaku *cyberloafing* sedangkan untuk perbedaan penelitiannya yaitu peneliti menambah lagi dengan komitmen organisasi serta setting lokasi yang berbeda.

Ketiga, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dinda Fitriani pada tahun 2020 dengan judul “Hubungan antara *self control* dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan di PT. Telkom Gaharu Medan”. Penelitian ini menggunakan seluruh karyawan yang bekerja pada Divisi Data Manajemen Kantor PT. Telkom Gaharu Medan dengan jumlah 79 orang dan menggunakan semua jumlah populasi untuk dijadikan sampel penelitian. Penelitian yang dilakukan membuahkan hasil bahwa adanya hubungan negative antara *self control* dengan perilaku *cyberloafing* yang signifikan yaitu sebesar  $R_{xy} = -0,665$  dan  $p = 0,000$  sehingga  $p < 0,05$  dan ini memiliki arti terdapat hubungan negative antara *self control* dengan perilaku *cyberloafing*. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti yaitu sama sama menggunakan variable *self control* dan perilaku *cyberloafing* sedangkan untuk perbedaan penelitiannya yaitu peneliti menggunakan 3 variabel dalam penelitiannya dan populasi dari peneliti yaitu menggunakan seluruh bagian atau divisi pegawai yang bekerja di Setda Kendal.

Keempat, berdasarkan penelitian yang dilakukan Irviana Ayu Lestari dan Muhammad Ilmi Hatta pada tahun 2022 dengan judul “Hubungan komitmen organisasi dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan milenial”. Penelitian ini menggunakan subjek sebanyak 109 karyawan milenial di kota Bandung dan mendapatkan hasil komitmen organisasi pada karyawan milenial di Kota Bandung termasuk pada kategori tinggi sedangkan untuk perilaku



*cyberloafing*nya termasuk kategori rendah. Menurut hasil uji korelasi bahwa komponen organisasi nilai probabilitas masing–masing  $< 0,05$  hal tersebut berarti komponen komitmen organisasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan perilaku *cyberloafing* sedangkan untuk komponen komitmen organisasi dengan perilaku *cyberloafing* masing–masing memiliki nilai  $0,496 - 0,503$  dan ini artinya hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku *cyberloafing* itu cukup erat. Perbedaan dengan penelitian peneliti yaitu peneliti menguji hubungan *self control* dan komitmen organisasi dengan perilaku *cyberloafing* sedangkan pada penelitian tersebut hanya menguji hubungan komitmen organisasi dengan perilaku *cyberloafing* selanjutnya juga pada penelitian ini menggunakan seluruh karyawan yang bekerja di Bandung sedangkan pada penelitian peneliti hanya di satu tempat saja.

Kelima, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Egy Yolando Putra dan Harlina Nurtjahjanti di tahun 2019 mengenai “Hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku *cyberloafing* pada pegawai Fakultas Teknik Universitas Diponegoro” menggunakan subjek sebanyak 92 pegawai termasuk PNS maupun kontrak dan mendapat hasil bahwa nilai koefisien korelasi menunjukkan nilai sebesar  $- 0,237$  dan  $p = 0,011$  ( $p < 0,05$ ) yang artinya adanya hubungan negative yang signifikan antara komitmen organisasi dengan *cyberloafing* lalu semakin tinggi komitmen organisasi semakin rendah pula *cyberloafing* yang dilakukan begitupun sebaliknya. Perbedaan penelitian dengan peneliti adalah responden yang digunakan peneliti merupakan pegawai

daerah sedangkan pada penelitian tersebut pegawai yang digunakan merupakan pegawai setting pendidikan.

Dari beberapa penelitian yang sudah disebutkan bahwa *cyberloafing* memiliki hubungan dengan *self control* dan komitmen organisasi. Jadi semakin tinggi *self control* dan komitmen organisasi maka *cyberloafing* pun menjadi berkurang, selanjutnya setelah disebutkan penelitian-penelitian yang temanya sama dan relevan dengan penelitian peneliti maka di peroleh kesimpulan bahwa penelitian yang di teliti belum ada yang mengaitkan *self control* dan komitmen organisasi dengan *cyberloafing*, penelitian yang sudah ada sebelumnya hanya memilih salah satu antara variable tersebut untuk dikaitkan ke *cyberloafing* selanjutnya perbedaan dengan peneliti sebelumnya juga menggunakan teori, metode, subjek, serta tempat penelitian yang berbeda.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Konseptualisasi Variabel *Cyberloafing***

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

*Cyberloafing* secara harfiah yaitu *loafing* yang memiliki makna sebuah tindakan yang menghabiskan waktu, dimana waktu tersebut digunakan untuk menghindari sebuah pekerjaan, (Handoyo, 2016:165). Blanchard dan Henle (2008:1069) mengemukakan bahwa *cyberloafing* adalah penggunaan *e-mail* serta menggunakan internet untuk kepentingan pribadi pada jam kerja, hal tersebut akan memakan sejumlah waktu serta berdampak mengurangi dari produktivitas karyawan itu sendiri. Adanya jaringan internet di kantor sudah menjadi umum bagi pegawai maupun karyawan, dengan hal tersebut maka terdapat kecenderungan untuk menggunakan jaringan tersebut untuk mengakses situs hiburan dan lainnya di tempat kerja.

Berdasarkan Lim (2002:676) *cyberloafing* merupakan bentuk perilaku menyimpang yang dilakukan oleh para karyawan dengan memanfaatkan fasilitas kantor berupa jaringan internet untuk keperluan pribadi seerta tidak ada hubungannya dengan pekerjaan serta hal tersebut terjadi pada saat jam kerja. Hal yang dilakukan karyawan dapat berupa menerima/mengirim *chat*, belanja *online*, berita *online*, menonton *youtube*, mengunduh berkas, menonton tik tok, instagram, membaca novel *online*, memposting ke grup, dan hal lain yang terlibat ke aktivitas internet. Sementara menurut Askew (2012:13) *cyberloafing* adalah tindakan yang

terjadi saat karyawan menggunakan perangkat seperti komputer, *cell phone* dan *tablet* saat jam kerja untuk kegiatan *non-destruktif* yang dimana atasan karyawan menganggap hal tersebut tidak ada hubungannya dengan pekerjaan.

Berdasarkan uraian pengertian yang sudah dijelaskan dapat ditarik kesimpulan bahwa *Cyberloafing* merupakan perilaku menyimpang yang dilakukan oleh karyawan dengan menggunakan perangkat seperti komputer, *handphone*, *tablet* atau perangkat lainnya yang terhubung dengan fasilitas kantor berupa internet untuk keperluan pribadi dan tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. Hal tersebut dijalankan pada jam kerja serta mengalihkan karyawan sehingga produktivitas dari karyawan menjadi menurun.

## **2. Jenis-jenis *Cyberloafing***

Menurut Li dan Chung (2006:1068) menyebutkan jenis-jenis dari *cyberloafing* yakni:

### **a. Aktivitas sosial**

Aktivitas yang menggunakan internet untuk berinteraksi dengan teman maupun sahabatnya, dalam kegiatan ini melibatkan mengenai pengekspresian diri seperti di akun media sosial facebook, twitter, instagram, dll atau *share* informasi-informasi melalui blog.

b. Aktivitas informasi

Mengenai penggunaan internet untuk mencari dan memperoleh sebuah informasi seperti mengunjungi beberapa situs berita terkini, olahraga, pendidikan, dll.

c. Aktivitas kesenangan diri

Aktivitas ini bersifat hiburan contoh dari aktivitas ini yaitu bermain game *online*, mengunduh musik, atau hal-hal yang memiliki tujuan menghibur atau kesenangan.

d. Aktivitas emosi virtual

Aktivitas ini tidak bisa diklasifikasikan dengan aktivitas sebelumnya, contoh dari aktivitas ini yaitu cari jodoh secara *online* atau belanja *online*.

**3. Aspek-aspek *Cyberloafing***

Aspek-aspek dari *cyberloafing* menurut Lim dan Chen (2009:1085) sebagai berikut:

a. Aktivitas browsing (*Browsing activity*)

Semua kegiatan yang berhubungan dengan seberapa sering individu mengakses internet selama bekerja untuk membuka situs yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. Contoh dari aktivitas ini adalah melakukan belanja *online*, mengunduh berkas mengenai informasi yang tidak ada hubungan dengan pekerjaan, website mengenai berita yang sedang trending, website dunia hiburan, mengakses website saham, dan website pornografi, (Sakinah, 2022:13)

b. Aktivitas yang berhubungan dengan *e-mail* (*E-mail activity*)

Meliputi aktivitas yang ada kaitannya dengan memeriksa, menerima dan mengirim *e-mail* pribadi selama bekerja.

Sedangkan Blanchard dan Henle (2008:1070) mengungkap indikator dari *cyberloafing* ada dua kategori yaitu:

a. *Minor cyberloafing*

Merupakan perbuatan dari pegawai yang memanfaatkan internet dan hal tersebut tidak ada kaitannya langsung dengan tugas kantor, baik mengirim atau menerima *e-mail*, mengakses situs olahraga, *update* media sosial (facebook, twitter, instagram, whatsapp, dan lain lain), membeli atau menjual *online*, serta mencari situs berita terkini.

b. *Serious cyberloafing*

Merupakan perilaku dari pegawai yang menggunakan internet yang digolongkan serius sebab mengarah pada pelanggaran norma dan berkapasitas illegal serta dapat merusak sistem dari organisasi.

Berdasarkan aspek–aspek yang sudah dipaparkan diatas, peneliti menggunakan aspek yang diungkap oleh Lim dan Chen (2009:1085) dengan alasan aspek tersebut mudah untuk dipahami dan diterapkan.

#### **4. Faktor–faktor *Cyberloafing***

Menurut Ozlar dan Polat (2012:5) terdapat faktor yang mempengaruhi *cyberloafing* ini muncul diantaranya:

a. Faktor individu

1) Persepsi dan sikap

Menurut Blanchard dan Henle (2008:1070-1071) , individu yang terlibat ke *minor cyberloafing* maka ia tidak percaya jika mereka terlibat ke perilaku yang tidak seharusnya dilakukan pada jam kerja sedangkan individu yang terlibat *serious cyberloafing* maka mereka sadar bahwa perilaku itu menyimpang dan tidak bisa dimaafkan.

2) Personal trait

Personal trait yang dapat mempengaruhi penggunaan internet yaitu : *shyness* atau perasaan malu, *loneliness* atau kesepian, *isolation* atau isolasi, *self control* atau kontrol diri, *self esteem* atau harga diri, dan *locul of control*. Menurut Restubog (2011:248) bahwa individu dengan *self control* yang rendah memiliki kecenderungan untk melakukan perilaku menyimpang di tempat kerja.

3) Kebiasaan dan kecanduan internet

Menurut Woon & Pee (2004) kebiasaan mengarah pada perilaku yang sudah otomatis terjadi tanpa adanya instruksi, kognisi, dan pertimbangan saat ada isyarat tertentu di sekitar. Kecanduan internet dengan tingkat tinggi memiliki kecenderungan untuk menyebabkan perilaku dari penyalahgunaan internet, (Vitak, 2011:1757).

#### 4) Demografis

Bahwa status pekerjaan, otonomi perusahaan/organisasi, pendapatan, pendidikan, dan jenis kelamin merupakan predictor yang signifikan dari *cyberloafing*, (Garret dan Danziger, 2008). Chak dan Leung (2004:568) menyebutkan orang yang berpendidikan tinggi memanfaatkan internet untuk mencari berbagai informasi namun berbeda dengan orang yang berpendidikan rendah cenderung memanfaatkan internet untuk kesenangan sendiri atau bermain game *online*. Jenis kelamin dan umur ini dapat mempengaruhi intensitas serta tipe perilaku dari *cyberloafing*. Orang yang muda lebih cenderung untuk memanfaatkan internet yang ada di tempat kerja dan hal tersebut dapat mengakibatkan kebiasaan dan berujung pada penyalahgunaan berbeda dengan orang yang tua, mereka memanfaatkan teknologi yang ada sebagai alat yang digunakan untuk menyelesaikan tugas kerja, (Ugrin, 2007:77). Sedangkan untuk jenis kelamin sendiri, berdasarkan penelitian Stanton (2002) dan Ugrin (2008) didapatkan bahwa jenis kelamin laki-laki dan perempuan memiliki posisi sama yaitu sama-sama cenderung melakukan perilaku penyalahgunaan Internet, (Ugrin, 2008:77).

#### 5) Niat untuk Terlibat, Norma Sosial dan Kode Etik Pribadi

Dalam berbagai penelitian, niat merupakan predictor yang tepat dan aktual. Namun ada juga yang menunjukkan jika niat tidak



selalu menunjukkan pada keberhasilan perilaku. Adanya keyakinan normatif yang ada pada individu seperti ungkapan *cyberloafing* secara moral adalah salah, maka dari hal tersebut akan menurunkan niat untuk terlibat dalam *cyberloafing*, (Vitak,2011:1758).

b. Faktor organisasi

1) Pembatasan dalam penggunaan internet

Menurut Garret dan Danziger (2008:942-950) pembatasan dalam penggunaan internet untuk karyawan akan berdampak mengurangi penggunaan untuk tujuan di luar kerja dan dapat diberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan tersebut sehingga dapat mengurangi *cyberloafing*, (Vitak, 2011:1752)

2) Hasil yang diharapkan

Apabila karyawan melakukan *cyberloafing* maka ia akan mempertimbangkan rasa puas karena memenuhi kebutuhan yang ia inginkan dan dampak yang akan ia peroleh, karyawan akan jarang melakukan perilaku tersebut saat ia mempersepsikan bahwa hal tersebut memberi dampak negatif bagi dirinya maupun tempat kerjanya, (Blanchard dan Henle, 2008).

3) Dukungan manajerial

Bentuk dukungan dari manajemen adalah menyediakan fasilitas berupa penyediaan layanan internet (*Wi-Fi*) dan komputer ataupun laptop . Menurut Garret dan Danziger (2008) jika tidak ada spesifikasi dalam penggunaan internet maka menimbulkan

kesalahpahaman dalam penggunaan internet sebab bisa saja internet digunakan untuk kepentingan bisnis atau kepentingan pribadi lainnya dan hal ini termasuk ke *cyberloafing*.

4) Persepsi rekan kerja mengenai norma *cyberloafing*

Menurut Blau (2006) menjelaskan bahwa karyawan melihat karyawan lain itu sebagai panutan dalam tempat kerja dan *cyberloafing* dilakukan melalui meniru perilaku yang sudah karyawan lihat terhadap karyawan lain di tempat kerja, (Lieberman, 2011 : 2197).

5) Sikap kerja karyawan

Sikap kerja karyawan meliputi sikap ketidakadilan organisasi, komitmen kerja dan kepuasan kerja. Dalam sebuah penelitian ditunjukkan bahwa karyawan akan terlibat ke pelanggaran jika mereka merasa untung, (Garret dan Danziger, 2008).

6) Ketidakadilan pada tingkat organisasi

Menurut Lim (2002) bahwa ketidakadilan organisasi dengan tingkatan rendah akan memiliki dampak terhadap *cyberloafing*. Karyawan atau pegawai akan merasakan bentuk dari ketidakadilan dalam menjalankan pekerjaan, maka dengan hal tersebut karyawan akan melakukan *cyberloafing*.

#### 7) Komitmen Kerja

Individu yang berkomitmen pada kerjanya maka akan memiliki kemungkinan yang kecil untuk melakukan *cyberloafing* selama bekerja karena pegawai tersebut menganggap bahwa hal tersebut tidak sesuai dengan rutinitas yang pegawai kerjakan, (Garrett dan Danziger, 2008:942).

#### 8) Kepuasan Kerja

Merupakan faktor yang dapat mempengaruhi penyalahgunaan dalam hubungannya dengan ketidakterikatan pegawai dengan aspek pekerjaan. Woon dan Pee (2004:83) mengungkapkan jika pegawai yang melakukan perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan merupakan bentuk penghilang stress.

#### 9) Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan tertentu bisa membuat karyawan melakukan *cyberloafing* karena hal tersebut ia lakukan agar menghilangkan rasa bosan, lelah maupun stress. Dengan hal tersebut mereka akan merasa pulih kembali dan membuat karyawan lebih bahagia.

#### c. Faktor situasional

Tersedianya internet di dalam perusahaan ataupun organisasi menjadi pemicu yang dapat memunculkan penyimpangan perilaku dalam dunia maya, (Weatherberr, 2010:41). Jarak antara karyawan satu

dengan lainnya dan atasan juga bisa berpengaruh pada *cyberloafing* melalui persepsi. Persepsi tidak langsung mempengaruhi *cyberloafing* namun disini tergantung dari masing-masing pegawai mempersepsikan mengenai kontrol instansi dengan perilakunya yang di dalamnya termasuk ada tidaknya sanksi dan peraturan yang dibuat instansi.

Sedangkan menurut O’neill, Hambley dan Chatellier (2014:158) menyebutkan bahwa faktor dari *cyberloafing* meliputi:

a. Sikap

Menurut Liberman dkk (2011) bahwa seorang karyawan akan mempunyai sikap kerja yang tidak menyenangkan maka akan berakibat pada individu tersebut kurang memiliki rasa loyal dan tanggungjawan kepada tugas serta organisasinya sehingga karyawan tersebut akan melakukan kegiatan di luar tugasnya.

b. Emosi

Salah satu atribut dari psikologi adalah emosi dan perilaku dari penggunaan akses internet menggambarkan motif psikologis yang dapat mempengaruhi penggunaan internet. Contohnya seperti: malu, cemas, kesepian, harga diri, kontrol diri serta *Locus of Control* .

c. Faktor sosial

Faktor sosial merupakan faktor yang dapat dipengaruhi oleh lingkungan sekitar, di lingkungan sendiri biasanya terdapat norma sosial. Dari norma tersebut menjadikan patokan dalam menjalani suatu

tingkah laku di dalam suatu kelompok. Dengan hal tersebut *cyberloafing* dianggap salah di tempat kerja karena dapat merugikan diri sendiri dan juga pihak tempat kerja, maka hal tersebut dapat berpengaruh pada minat dari individu untuk tidak melakukan *cyberloafing*.

## 5. *Cyberloafing* dalam Pandangan Islam

Mengakses internet di jam kerja untuk kebutuhan pribadi dan tidak ada kaitannya dengan pekerjaan merupakan hal yang tidak semestinya dilakukan karena hal tersebut tindakan yang dilakukan tidak pada tempatnya. Perilaku tersebut dapat disebut sebagai perilaku dzalim dan orang yang melakukan hal tersebut disebut sebagai zalimin. *Cyberloafing* memiliki dampak yang negatif bagi individu maupun perusahaan. Hal ini terdapat dalam QS. Al Baqarah ayat 59 yang berbunyi:

فَبَدَّلَ الَّذِينَ ظَلَمُوا قَوْلًا غَيْرَ الَّذِي قِيلَ لَهُمْ فَأَنْزَلْنَا عَلَى الَّذِينَ ظَلَمُوا رِجْزًا مِّنَ السَّمَاءِ  
بِمَا كَانُوا يَفْسُقُونَ

“ Lalu, orang-orang yang zalim mengganti perintah dengan (perintah lain) yang tidak diperintahkan kepada mereka. Maka, Kami menurunkan malapetaka dari langit kepada orang-orang yang zalim itu karena mereka selalu berbuat fasik. ” [Al – Qur’an Kemenag]

Menurut tafsir Imam Ibnu Katsir bahwa orang yang zalim di lingkup Bani Israil mengubah perintah dari Allah baik ucapan maupun perbuatan dengan intonasi yang mengejek perintah Allah. Hal ini merupakan sebuah bentuk tertinggi dalam pengingkaran dan penolakan. Oleh sebab itu, Allah menurunkan siksa serta azab-Nya kepada Bani Israil

karena kesalahan Bani Israil sendiri yaitu perbuatan yang keluar dari perintah Allah SWT.

Maksud ayat diatas jika dikaitkan dengan *cyberloafing* yaitu mengenai perbuatan zalim karena ketidaksetiaan menjalankan suatu perintah atau tidak sesuai dengan apa yang sudah diinstruksikan. *Cyberloafing* menjadi contoh dari perbuatan zalim sebab tidak melaksanakan perintah sesuai dengan instruksi seperti di saat jam bekerja mengakses internet untuk kepentingan pribadi dan hal tersebut seharusnya tidak dilakukan oleh karyawan.

Selanjutnya terdapat juga dalam QS. Al Ashr ayat 1–3 yang berbunyi:

وَالْعَصْرِ ١

إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ٢

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ ۖ وَتَوَّصَوْا بِالصَّبْرِ ٣

“ (1) Demi masa. (2) Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, (3) kecuali orang-orang yang beriman dan beramal saleh serta saling menasihati untuk kebenaran dan kesabaran. ” [Al–Qur’an Kemenag]

Menurut Tafsir Al–Maragi menjelaskan bahwa Allah berikrar dengan masa, masa berarti wadah dimana di dalamnya berlangsung sebuah peristiwa yang baik maupun buruk dan semua itu hasil perbuatannya. Selanjutnya sumber dari kesengsaraan itu sendiri bukan tentang masalah masa maupun wadah, namun individunya sendiri yang menyesatkan dirinya ke dalam kebinasaan. Setiap individu harus bisa bermanfaat untuk

diri sendiri dan orang lain dapat merasakan kebaikan dari dirinya. Satu sama lain juga saling menasehati untuk bertumpu pada hal kebenaran sehingga tidak merasa dirugikan, dalam hal kebenaran disini hal tersebut akan membekas sampai di akhirat nanti.

Maksud ayat diatas jika di kaitkan dengan *cyberloafing* adalah waktu itu sangat berharga dan penting sebab apa semua yang kita lakukan akan dicatat oleh malaikat dan akan dimintai pertanggungjawaban oleh Allah Swt. Jadi pada intinya pentingnya kita mengatur waktu kita, apabila kita tidak dapat mengatur waktu dengan baik maka akan merugikan diri kita sendiri contohnya jika dikaitkan dengan *cyberloafing* yaitu pekerjaan kita jadi tertunda dan menumpuk sehingga pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

## **B. Konseptualisasi Variabel Kontrol Diri**

### **1. Pengertian Kontrol Diri**

Setiap orang memiliki cara untuk membantu dirinya dalam manajemen dan mengarahkan perilakunya dan hal tersebut disebut sebagai *self control*, (Meliala, 2020:13). Menurut Averill (1973:20) kontrol diri adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengendalikan perilaku, kognitif/pikiran, dan kemampuan dalam mengambil keputusan. Menurut Baumeister, Vohs, dan Tice (2007:351) menyebutkan bahwa kontrol diri mengarah pada kinerja yang mengubah tanggapan diri sendiri yang berguna untuk menyeimbangkan standar seperti: cita-cita, nilai, moral, harapan sosial, serta membantu dalam

jangka yang panjang. Sementara menurut Ghufron dan Rini (2010:25) mengungkap bahwa kontrol diri adalah suatu tindakan untuk mengontrol tingkah laku, tingkah laku yang dimaksud yaitu melakukan suatu pertimbangan sebelum memutuskan apa yang akan dilakukan.

Berdasarkan pengertian kontrol diri yang sudah dijelaskan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kontrol diri merupakan kemampuan dari individu untuk membimbing perilaku dan pikiran berdasarkan moral, nilai, dan aturan yang ada sebelum memutuskan apa yang akan dimunculkan sehingga dapat mengarahkan ke perilaku yang lebih positif dalam jangka panjang. Setiap orang juga memiliki tingkatan kontrol diri sendiri-sendiri jadi kontrol diri satu dengan lainnya berbeda, ada orang yang mempunyai kontrol diri dengan tingkatan tinggi maupun rendah.

## **2. Aspek–aspek Kontrol Diri**

Menurut Patty,dkk (2016:215) terdapat aspek kontrol diri diantaranya sebagai berikut:

### **a. Kontrol terhadap pemikiran (kognitif)**

Merupakan kemampuan seseorang untuk mengatur pikiran sehingga memperoleh hasil yang positif.

### **b. Kontrol terhadap dorongan**

Yaitu kemampuan seseorang untuk mengarahkan diri untuk bersikap bijak terhadap suatu dorongan negatif yang ada.



c. Kontrol terhadap emosi

Adalah kemampuan seseorang untuk mengatur emosinya dalam hubungannya dirinya sendiri dan orang lain

d. Kontrol terhadap unjuk kerja

Merupakan kemampuan seseorang untuk mendapatkan nilai lebih, dengan hal tersebut maka individu akan lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan tidak menunda-nundanya dan mampu menjaga emosi yang mengganggu kinerja individu tersebut.

Sedangkan menurut Averill (1973:20) terdapat tiga jenis kontrol diantaranya:

a. Kontrol perilaku

Suatu respon yang bisa mempengaruhi kondisi yang tidak menyenangkan, dalam kontrol perilaku terdapat dua komponen diantaranya mengatur pelaksanaan dan memodifikasi perilaku. Maksud dari mengatur pelaksanaan itu sendiri adalah seseorang akan menentukan perilaku yang akan dikendalikan. Sedangkan jika memodifikasi perilaku maksudnya yaitu kemampuan yang digunakan untuk mengetahui bagaimana dan kapan stimulus tersebut dihadapi contohnya seperti menjauhi stimulus, menghentikan suatu stimulus sebelum saatnya berakhir, dan mengatasi tingkatannya, (Nurmaidah, 2020:13).

b. Kontrol kognitif

Kemampuan seseorang untuk mengelola informasi diperoleh yang dianggap menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan cara menginterpretasikan, mempertimbangkan, dan juga menghubungkan dalam sebuah kerangka kognitif (pikiran) sehingga individu tersebut dapat menghadapi atau mengatasi tekanan yang diperolehnya. Terdapat dua aspek yaitu: memperoleh informasi dan melakukan penilaian. Dengan memperoleh informasi maka individu dapat memprediksi keadaan dalam berbagai pertimbangan sedangkan melakukan penilaian maka seseorang akan menafsirkan dan menilai kejadian dengan mencermati segi positif, (Liani, 2020:35–36)

c. Kontrol kemauan atau keputusan

Kemampuan dari seseorang untuk menyeleksi suatu perilaku atau tindakan yang berlandaskan pada keyakinannya atau yang sudah individu putuskan. Tindakan yang nantinya diambil oleh individu akan sangat berpengaruh untuk menentukan perilaku yang dimunculkan dan hal tersebut juga sebagai dampak dari segala konsekuensinya, (Fitriani, 2020:26)

Berdasarkan aspek–aspek yang sudah disebutkan maka dapat disimpulkan bahwa kontrol diri mempunyai keterkaitan yang erat dengan kemampuan seseorang dalam mengarahkan perilaku, sikap, keputusan, dan juga tujuan yang diinginkan individu tersebut. Lalu pada penelitian ini

menggunakan aspek dari yang dikemukakan Averill (1973:20) untuk dijadikan pedoman dalam penyusunan alat ukur.

### **3. Faktor-faktor Kontrol Diri**

Menurut Ghufron dan Rini (2010:32) faktor yang dapat mempengaruhi kontrol diri yaitu:

#### **a. Faktor internal**

Faktor internal yang berperan cukup penting yaitu umur. Anak belajar mengenai kontrol diri dari cara orang tua mendidik kedisiplinan anak, cara orang tua memahami kegagalan dari anak, cara komunikasi, dan cara orang tua mengekspresikan kemarahan (dengan ditahan atau malah diluapkan). Dengan bertambah umurnya anak maka ia akan mendapat pelajaran yang cukup banyak seperti anak belajar menanggapi kekecewaan, kegagalan, pengalaman sosial serta belajar mengendalikannya. Dari hal tersebut maka lama kelamaan muncul kontrol diri dalam dirinya.

Baumeister dan Boden (1998) berpendapat bahwa faktor kognitif juga faktor yang dapat mempengaruhi kontrol diri, faktor kognitif sendiri mengenai proses yang menggunakan pikiran serta pengetahuan yang dimiliki untuk memperoleh suatu hal dan memikirkan cara-cara yang tepat dalam melakukan suatu hal. Kemampuan intelektual seseorang dipengaruhi oleh seberapa besar seseorang memiliki kontrol diri.

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal dari kontrol diri adalah lingkungan dan keluarga. Salah satu bentuk yang diterapkan oleh orang tua yaitu sikap disiplin, hal ini dapat membentuk kepribadian dan dapat mengarahkan perilaku dari seseorang. Sikap disiplin dapat diimplementasikan dalam kehidupan dan seseorang juga dapat mempertanggungjawabkan segala perilaku yang individu lakukan. Faktor eksternal meliputi:

i. Orang tua

Orang tua yang mengajarkan anaknya dengan keras dan juga cara otoriter akan membentuk anak yang kurang dapat mengarahkan diri dan kurang peka mengenai kejadian yang dia hadapi. Namun anak akan memiliki kontrol diri yang baik jika orang tua mengarahkan anak untuk bersikap mandiri dengan cara memberikan waktu anak untuk menentukan suatu keputusan, (Marsela, 2019:66).

ii. Faktor budaya

Di setiap lingkungan akan memiliki budaya masing-masing dan berbeda antara lingkungan satu dengan lingkungan lainnya, hal tersebut akan mempengaruhi kontrol diri dari seseorang pada lingkungan yang ia tempati. Dalam kesehariannya setiap orang dituntut untuk mengendalikan dirinya, hal tersebut terjadi karena manusia merupakan makhluk sosial dimana dalam menjalankan

hidupnya ia memerlukan bantuan dari orang lain jadi manusia satu dengan lainnya itu saling bergantung, (Marsela, 2019:66).

#### 4. Kontrol Diri dalam Pandangan Islam

Orang yang memiliki tingkatan kontrol diri tinggi akan memanfaatkan peluang yang sesuai dan mengatur pada tindakan yang lebih utama namun pada orang yang memiliki kontrol diri yang rendah maka akan muncul perilaku menyimpang yang menimbulkan permasalahan karena mereka tidak memiliki kemampuan mempertimbangkan konsekuensi yang nantinya akan dihadapinya sehingga berdampak mereka tidak mampu memutuskan perilaku yang tepat, (Saputri, 2020:44)

Hal ini juga dijelaskan oleh Firman Allah dalam Al Qur'an terdapat di QS. Ali Imran ayat 134 yang berbunyi:

الَّذِينَ يُنْفِقُونَ فِي السَّرَّاءِ وَالضَّرَّاءِ وَالْكُظُمِينَ الْغَيْظِ وَالْعَافِينَ عَنِ النَّاسِ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

“(yaitu) orang-orang yang selalu berinfak, baik di waktu lapang maupun sempit, orang-orang yang mengendalikan kemurkaannya, dan orang-orang yang memaafkan (kesalahan) orang lain. Allah mencintai orang-orang yang berbuat kebaikan. “ [Al-Qur'an Kemenag]

Menurut tafsir Ibnu Katsir bahwa orang-orang yang berinfak merupakan orang yang tidak berhenti dan lupa dalam menghabiskan uangnya untuk sebuah keridhoan-Nya dan berbuat baik dengan sesama, selanjutnya juga dijelaskan bahwa orang yang kuat merupakan orang yang dapat menahan sebuah amarahnya bukan orang yang pandai bergulat.

Selanjutnya jika ada yang berbuat jahat kepada individu, maka individu tersebut akan tetap memaafkannya.

Maksud dari ayat tersebut jika dikaitkan dengan kontrol diri bahwa orang yang mampu membendung emosinya merupakan orang yang mempunyai kontrol diri yang dapat dikatakan baik maka dari itu individu tersebut mampu membendung dan mengekspresikan emosinya ke bentuk emosi yang positif maka dari hal itu tidak merugikan individu tersebut maupun lingkungan.

Selain itu juga terdapat dalam QS. Al Baqarah ayat 195 yang berbunyi:

وَأَنْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

“ Berinfaklah di jalan Allah, janganlah jerumuskan dirimu ke dalam kebinasaan, dan berbuat baiklah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik.” [Al-Qur’an Kemenag]

Maksud dari ayat tersebut jika dikaitkan dengan kontrol diri yaitu bahwa membelanjakan harta yang kita miliki ke jalan Allah seperti jihad lalu jangan mencelakakan diri ke bentuk kebinasaan dengan cara mengesampingkan jihad dan tidak ingin mengeluarkan uang untuk keperluan jihad. Sesungguhnya Allah sayang dengan orang yang melakukan perbuatan yang baik seperti berbuat baik dalam hal ibadah, muamalah dan juga akhlak. Nabi Muhamad juga memerintahkan serta mengamalkan nilai-nilai yang penting dalam menjalankan kehidupan, (Mar’ati, 2016:34)

Dalam agama islam, kontrol diri juga dijelaskan melalui hadis yang diriwayatkan oleh Bukhori dan Muslim dalam buku Baqi (2017:979) yaitu:

١٦٧٦- حَدِيثُ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، قَالَ: لَيْسَ الشَّدِيدُ بِالصُّرْعَةِ، إِنَّمَا الشَّدِيدُ الَّذِي يَمْلِكُ نَفْسَهُ عِنْدَ الْغَضَبِ  
أُخْرِجَهُ الْبُخَارِيُّ فِي: (٧٨) كِتَابِ الْأَدَبِ، (٧٦) بَابِ الْحَذَرِ مِنَ الْغَضَبِ

Gambar 1 Hadis 1

1676. Abu Hurairah RA berkata: "Rasulullah SAW bersabda: 'Bukanlah orang yang kuat karena mampu bergulat, orang yang kuat itu ialah yang sanggup menahan hawa nafsunya ketika marah.'" (Dikeluarkan oleh Bukhari pada Kitab ke-78, Kitab Adab bab ke-76, bab waspada terhadap marah)

Maksud dari hadis tersebut bahwa orang yang tidak mampu mengontrol dirinya saat marah merupakan orang yang merugikan diri sendiri karena orang tersebut bisa saja bertindak anarkis atau bahkan bisa saja saling membunuh. Selanjutnya hal yang perlu dilakukan untuk meredakan amarah salah satunya adalah dengan berdzikir, dengan berdzikir hati kita menjadi lebih tenang.

Dari kedua ayat Al Qur'an dan satu hadis yang sudah disebutkan maka sudah seharusnya kita dapat mengendalikan diri ke hal yang baik atau positif sehingga tidak mencelakakan diri kita.

## C. Konseptualisasi Variabel Komitmen Organisasi

### 1. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Mohammed dan Eleswed (2013:43) komitmen organisasi adalah seorang karyawan ataupun pegawai yang merasa memiliki

kepuasan terhadap kerjanya maka individu tersebut memiliki kecenderungan rasa kasih sayang terhadap pekerjaannya. Selanjutnya menurut Colquitt dkk (2011:62) bahwa komitmen organisasi adalah karyawan ataupun pegawai memiliki kemauan untuk tetap berada dan menjadi bagian dari di tempat kerja. Menurut Imani dan Witcaksono (2014:1084) menjelaskan bahwa komitmen organisasi ialah wujud bakti dari karyawan dalam sebuah organisasi ataupun tidak meninggalkan organisasi serta berpihak pada keinginan organisasi dan sungguh–sungguh dalam mencapai sebuah tujuan dari organisasi itu sendiri.

Berdasarkan pengertian yang sudah dijelaskan maka bisa disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah dorongan dari karyawan yang memiliki kemauan untuk tetap di organisasi tersebut dengan bentuk kesetiaan yang dimiliki untuk tidak meninggalkan organisasinya dan sungguh–sungguh dalam mencapai tujuan dari organisasi.

## **2. Aspek–aspek Komitmen Organisasi**

Menurut Allen dan Meyer (1990:2) menyebutkan aspek dari komitmen organisasi yaitu:

### **a. Komitmen afektif/*Affective commitment***

Mengarah pada keterikatan emosional, identifikasi dan keikutsertaan karyawan pada organisasi. Komitmen afektif individu akan lebih kuat jika pengetahuannya dalam organisasi tetap dengan harapan–harapan serta memberikan kesenangan terhadap kebutuhan dasarnya begitupun sebaliknya. Komitmen afektif membuktikan



kuatnya kemauan individu untuk terus bekerja di organisasi dengan alasan individu tersebut setuju dengan organisasi dan memang ingin melakukannya, sehingga individu tersebut melaksanakan tugasnya secara sungguh–sungguh dan menunjukkan prestasi kerja yang jauh lebih baik dari sebelumnya yang selanjutnya membantu tujuan dari organisasi tersebut, (Panuju, 2018:227).

b. Komitmen berkelanjutan/*Continuance commitment*

Komitmen ini berasal atas rasa khawatir individu terhadap sesuatu yang sudah didapatkan selama bekerja seperti gaji, fasilitas yang disediakan, dan lainnya, (Lase, 2021:40). Hal ini berakibat dengan adanya komitmen berkelanjutan seperti umur, jabatan, fasilitas dan berbagai tunjangan yang didapatkan. Komitmen berkelanjutan akan menjadi rendah apabila terdapat pengurangan fasilitas dan kesejahteraan karyawan. Namun disini karyawan tersebut masih tetap berada di tempat kerja karena karyawan tersebut dengan catatan masih membutuhkan, (Hidayat, 2014:4).

c. Komitmen normatif/*Normative commitment*

Komitmen ini berhubungan dengan perasaan pegawai tentang tanggungjawab yang harus ia distribusikan untuk organisasi. Komponen normatif ini merupakan hasil dari pengalaman sebelum dan sesudah sosialisasi keluarga ataupun budaya, namun juga tergantung dari seberapa jauh perasaan yang dimiliki oleh masing–masing pegawai, (Hasmin, 2019: 202)

Sedangkan menurut Hersey dan Blanchard (1996:421-425) dalam buku Lubis, dkk (2019:13–14) menyebutkan bahwa terdapat lima jenis komitmen organisasi diantaranya:

a. Komitmen terhadap pelanggan

Komitmen kepada pelanggan dengan cara melayani serta membangun arti pelanggan. Pelanggan yang dimaksudkan yaitu individu yang bermanfaat bagi pekerjaan, jadi dari atasan menyediakan pelayanan yang bermanfaat bagi seorang pelanggan.

b. Komitmen terhadap organisasi

Meliputi: membangun organisasi, mendukung manajemen tingkat tinggi, dan mengoperasikan nilai nilai dasar dari organisatoris.

- Membangun organisasi maksudnya disini yaitu menciptakan dukungan untuk organisasi dan menghindari komentar yang merusak organisasi
- Mendukung manajemen tingkat tinggi maksudnya disini yaitu menjadikan lebih kuat kemampuan dalam mengambil keputusan, merencanakan kebijakan dan strategi, dan mencapai sasaran hasil.
- Melaksanakan nilai nilai organisatoris seperti sikap jujur, bertanggungjawab, disiplin, adil, berani, berprofesional, dan menciptakan ide baru serta kreatif.

c. Komitmen terhadap diri sendiri

Seperti menerapkan perilaku tepat waktu, menerima kritik membangun, membangun diri sebagai seorang manajer, dan memiliki

tingkah laku otonomi yaitu memiliki keyakinan bahwa mampu untuk berpikir logis serta mampu membuat keputusan.

d. **Komitmen terhadap orang**

Fokus komitmen ini kepada tim dan anggota kelompok, contoh aktivitas komitmen ini yaitu: menunjukkan pengenalan dan perhatian positif, memberikan feedback yang bersifat membangun, dan ikutserta dalam memberi gagasan yang inovatif.

e. **Komitmen terhadap tugas**

Berfokus kepada tugas yang harus dikerjakan, komitmen ini menggerakkan individu bersikap tekun dan ulet untuk mengerjakan tugas walaupun ada beberapa hambatan saat menyelesaikannya. Namun hal tersebut menjadi sebuah tanggungjawabnya sebab individu sudah terikat dengan tugas.

Berdasarkan aspek yang sudah disebutkan maka peneliti menggunakan aspek yang disebutkan oleh Allen dan Meyer (1990:2) untuk dijadikan dalam penyusunan alat ukur.

### **3. Faktor-faktor Komitmen Organisasi**

Untuk sebuah perusahaan maupun organisasi, karyawan yang berkompeten adalah sebuah asset yang berharga baginya, (Sari, 2018:154) maka dengan hal tersebut perlu menemukan faktor dari komitmen organisasi itu sendiri. Steers dan Porter (1983) dalam buku Mardiana dan Yusuf (2017:47) menyebutkan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

- a. Karakteristik pribadi, meliputi: umur, jenis kelamin, tingkatan pendidikan, masa kerja, motivasi, serta nilai-nilai personal.
- b. Karakteristik pekerjaan, meliputi: tantangan dalam bekerja, keleluasaan dalam berinteraksi, identitas tugas, dan umpan balik.
- c. Karakteristik organisasi, desentralisasi dan otonomi tanggungjawab, keterlibatan aktif karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, gaya kepemimpinan serta pengambilan keputusan dan kebijakan.

Sedangkan menurut Van Dyne, Graham dan Dienesche (1994:771-775) mengungkap ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya yaitu:

- a. Faktor pribadi yang di dalamnya meliputi memiliki rasa puas dengan teman kerja, kepuasan terhadap pekerjaannya, rasa puas terhadap upah/gaji/imbalan yang diperolehnya.
- b. Faktor situasional yang meliputi jika perusahaan menghargai keterlibatan pegawai, menghargai inovasi pegawai, menghargai kerja sama yang dilakukan pegawai, karakteristik pekerjaan maka pegawai akan memiliki kecenderungan untuk terikat pada perusahaan.
- c. Faktor posisional, jika individu berada pada tingkat pekerjaan yang tinggi maka individu tersebut akan memiliki komitmen yang lebih tinggi karena individu tersebut akan mempengaruhi keputusan yang akan diambilnya.

#### 4. Komitmen Organisasi dalam Pandangan Islam

Dalam pandangan islam komitmen pada individu dapat terlihat pada kegiatan yang dilakukan. Dalam agama individu harus memiliki komitmen pada dirinya untuk melaksanakan perintah Allah dan menjauhi larangan-Nya, (Malik, 2021:13)

Allah berfirman dalam QS. Al Fath ayat 10 mengenai komitmen yang berbunyi:

إِنَّ الَّذِينَ يُبَايِعُونَ اللَّهَ يَبَايِعُونَ اللَّهَ فَوْقَ أَيْدِيهِمْ فَمَنْ نَكَثَ فَإِنَّمَا يَنْكُثُ عَلَى نَفْسِهِ وَمَنْ أَوْفَى بِمَا عَاهَدَ عَلَيْهِ اللَّهُ فَسَيُؤْتِيهِ أَجْرًا عَظِيمًا

“ Sesungguhnya orang-orang yang berjanji setia kepadamu (Nabi Muhammad), (pada hakikatnya) mereka berjanji setia kepada Allah. Tangan Allah di atas tangan mereka. Oleh sebab itu, siapa yang melanggar janji (setia itu), maka sesungguhnya (akibat buruk dari) pelanggaran itu hanya akan menimpa dirinya sendiri. Siapa yang menepati janjinya kepada Allah, maka Dia akan menganugerahinya pahala yang besar. “[Al-Qur’an Kemenag]

Menurut tafsir dari Quraish Shihab yaitu orang yang berikrar ialah orang yang setia kepadamu, jika janji yang diucapkannya dilanggar maka akan janji tersebut akan menimpa dirinya sendiri sedangkan jika janji yang diucapkan di tepati maka akan mendapat pahala yang besar.

Selain itu terdapat juga dalam QS. Adz Dzariyaat ayat 56 yang berbunyi:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

“ Tidaklah Aku menciptakan jin dan manusia kecuali untuk beribadah kepada-Ku. “[Al-Qur’an Kemenag]

Maksud dari ayat tersebut yaitu komitmen merupakan hal yang sangat penting untuk dimiliki oleh semua orang, komitmen bisa diartikan

sebagai bentuk pengabdian, mengabdikan kepada Allah SWT merupakan pengabdian yang baik.

Selanjutnya di dalam sebuah hadis juga dijelaskan dari Bukhori Muslim dalam Baqi (2017:712) mengenai taat kepada pemimpin selama kegiatan yang dilakukan itu bukan bersifat maksiat, berikut bunyi hadisnya:

١٢٠٣ . حَدِيثُ ابْنِ عَبَّاسٍ (أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ) قَالَ:  
نَزَلَتْ فِي عَبْدِ اللَّهِ بْنِ حُذَافَةَ بْنِ قَيْسِ بْنِ عَدِيٍّ إِذْ بَعَثَهُ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فِي  
سَرِيَّةٍ أَخْرَجَهُ الْبُخَارِيُّ فِي: ٦٥ كِتَابِ التَّفْسِيرِ: ٤ سُورَةِ النِّسَاءِ: ١١ بَابِ قَوْلِهِ (أَطِيعُوا  
اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ)

Gambar 2 Hadis 2

1203. Ibnu Abbas berkata: "Ayat: 'Taatlah kepada Allah dan taatlah kepada Rasulullah dan pemimpin di antara kalian.' Ayat ini turun mengenai Abdullah bin Hudzaifah bin Qays bin Adi ketika diutus oleh Nabi untuk memimpin sebuah pasukan." (Dikeluarkan oleh Bukhari pada Kitab ke-65, Kitab Tafsir bab ke-11, bab firman Allah : "Taatilah Allah dan taatilah Rasul-Nya, dan ulil amri di antara kamu)

Maksud dari hadis tersebut yaitu perintah menaati seorang pemimpin karena pemimpin adalah orang yang memiliki kekuasaan di daerah tersebut. Dengan menaati pemimpin maka urusan akan bergerak dengan baik namun dengan ketentuan bila perintah yang diperintahkan pemimpin tersebut bukan hal yang maksiat.

Dari kedua ayat Al Qur'an dan satu hadis yang sudah dipaparkan maka jika kita sudah terikat dalam sebuah perusahaan maupun organisasi maka diharapkan untuk mengabdikan dengan setia kepada tempat kerja

tersebut serta menaati peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan dalam perusahaan.

#### **D. Hubungan Kontrol Diri dan Komitmen Organisasi dengan *Cyberloafing***

Internet menjadi kebutuhan dan bagian hidup dari semua orang dan penggunaan internet ini tidak memiliki batasan jadi siapa, kapan dan dimanapun dapat mengakses layanan internet. Hampir keseluruhan lembaga atau instansi sudah memberikan fasilitas di tempat berupa jaringan *Wi-Fi* yang dapat disambungkan dengan laptop, komputer, maupun *gadget*. Dengan adanya fasilitas tersebut dapat digunakan pegawai untuk menambah suatu pengetahuan maupun keterampilan yang dapat mendukung pekerjaannya, selain itu juga harapan dari lembaga/instansi bahwa pekerja dapat terbantu saat mengerjakan tugas dengan efisien serta cepat. Selanjutnya selain memberikan dampak positif, adanya internet juga menimbulkan dampak negatif yang dapat muncul di tempat kerja adalah *cyberloafing*, (Nuha, 2021:3)

*Cyberloafing* sendiri adalah tindakan seseorang di tempat kerja yang dapat mengganggu pekerjaannya sehingga mengakibatkan ruginya tempat kerja. Seorang karyawan akan membuang peluang untuk melakukan kegiatan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan kantor. *Cyberloafing* sendiri merupakan perilaku menyimpang yang dilakukan oleh pegawai dengan menggunakan perangkat yang terhubung dengan fasilitas internet untuk keperluan pribadi dan tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, contohnya seperti aktivitas *browsing*, bermain media sosial, bermain game *online*, dan

aktivitas lainnya yang terhubung dengan internet. Perilaku tersebut terjadi pada saat jam kerja dan digunakan untuk kepentingan pribadi sehingga produktivitas karyawan akan menurun.

Menurut Ozlar dan Polat (2012:5) faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya *cyberloafing* adalah *self control*. Kontrol diri adalah kemampuan seseorang untuk membimbing, mengarahkan, mengatur, dan menentukan perilaku yang akan diperbuat dan mengarah ke perilaku positif. Selanjutnya kontrol diri menurut Ghufron dan Rini (2010:25), mereka mengungkapkan bahwa kontrol diri adalah suatu tindakan untuk mengelola tingkah laku, tingkah laku yang dimaksud yaitu melakukan suatu pertimbangan sebelum memutuskan apa yang akan di lakukan.

Nuryadi (2017:36) menjelaskan bahwa tingkatan kontrol diri antara satu individu dengan lainnya tidak sama, jadi individu yang memiliki kontrol diri dengan tingkatan rendah maka tidak dapat mengarahkan, mengatur, dan membimbing perilakunya sehingga akan bertindak ke hal yang membuat dirinya senang atau melakukan kegiatan yang sifatnya sia-sia seperti menggunakan layanan internet kantor tanpa memikirkan dampak bagi dirinya maupun perusahaan. Berbeda dengan karyawan yang memiliki kontrol diri dengan tingkatan yang baik, mereka akan menjaga perilakunya saat melakukan pekerjaan dan mengendalikan emosinya saat individu tersebut berada dalam tekanan, (Bukhori, 2016:164)

Aspek dari kontrol diri sendiri menurut Averill (1973:20) yaitu: kontrol perilaku, kontrol kognitif, dan kontrol keputusan. Dilihat dari aspek kontrol



perilaku maka individu yang memiliki kontrol perilaku yang tinggi maka akan mengendalikan dirinya dari dorongan yang tidak individu itu inginkan. Sedangkan untuk aspek kontrol kognitif maka individu dengan kontrol yang rendah maka melakukan perilaku yang menyimpang contohnya seperti *cyberloafing* dan bagi individu yang memiliki kontrol pemikiran yang tinggi maka akan memikirkan atau mempertimbangkan akibat yang akan didapatkan dari perilakunya nanti serta menganggap bahwa *cyberloafing* merupakan hal yang bertentangan saat bekerja sehingga individu tersebut bekerja dengan hati-hati dan dapat mengelola emosinya yang selanjutnya mengarah ke hal yang positif. Sedangkan aspek kontrol keputusan disini merupakan kunci dari semua tindakan yang akan dimunculkan individu tersebut.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Noratika Ardilasari dan Ari Firmanto (2017) menunjukkan bahwa semakin rendah *self control* yang dimiliki oleh PNS maka akan semakin tinggi *cyberloafing* yang dilakukan, selanjutnya dalam penelitian yang dilakukan oleh Nurmaida (2020) menunjukkan hasil bahwa semakin rendah kontrol diri yang karyawan miliki maka semakin tinggi *cyberloafing* yang dilakukan.

Menurut Ozlar dan Polat (2012:5) juga terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi *cyberloafing* adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan keadaan karyawan yang memihak tempat kerja dan sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan dan keinginan dari karyawan untuk tetap menjadi anggota di tempat tersebut. Selanjutnya komitmen organisasi menurut Colquitt dkk (2011:62) bahwa komitmen organisasi adalah karyawan

ataupun pegawai memiliki keinginan untuk tetap berada dan menjadi bagian dari di tempat kerja.

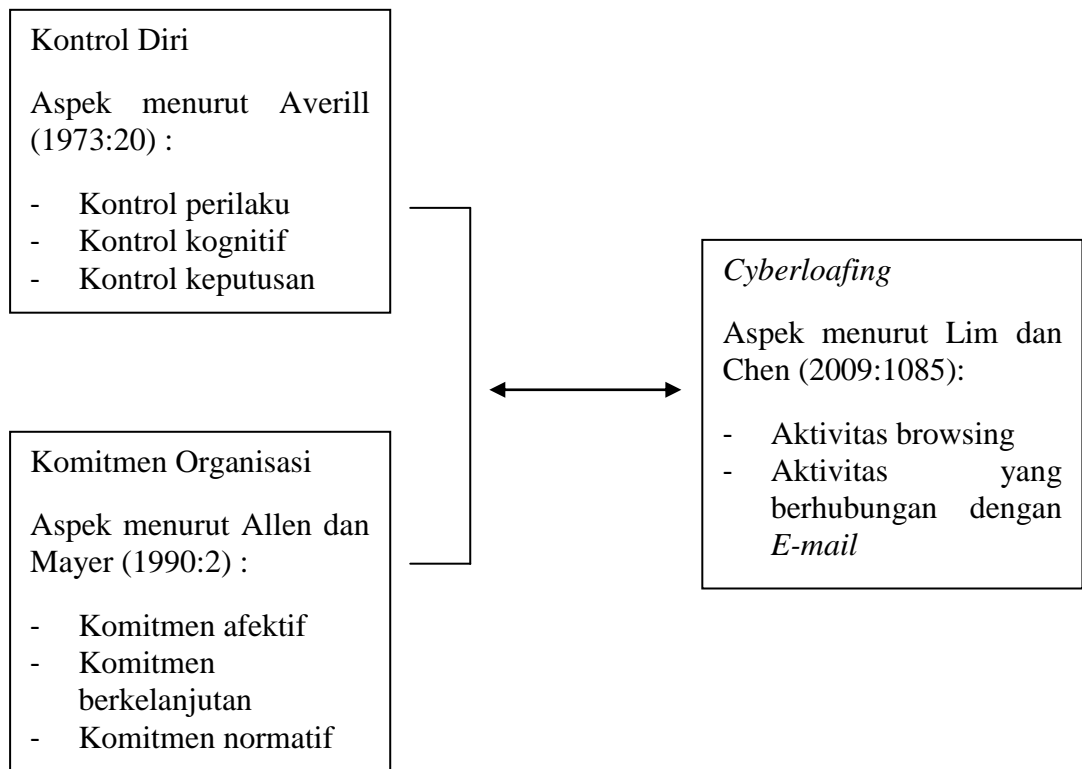
Setiap karyawan atau pegawai memiliki komitmen yang berbeda, karyawan memiliki komitmen tinggi ketika menjalankan pekerjaan akan semaksimal mungkin dan memiliki kemauan yang kuat untuk mencapai tujuan dari organisasi serta bersungguh-sungguh dalam mengatasi tekanan yang dihadapi saat mengerjakan tugasnya, (Cahyani, 2019:3) sedangkan karyawan yang mempunyai komitmen yang rendah dalam menjalankan tugasnya tidak maksimal dan dengan keadaan terpaksa, (Daulay, 2017:53). Dari perusahaan mengharapkan pegawai ataupun karyawan yang memiliki tingkat komitmen tinggi dapat menghasilkan kinerja yang baik serta optimal dan dapat memberikan sebuah kontribusi yang besar bagi perusahaan, (Anggraini, 2020:2).

Aspek dari komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (1990:2) yaitu: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Dilihat dari komitmen afektif maka jika aspek itu rendah, individu sudah tidak peduli dengan pekerjaannya serta individu merasa terbebani dengan tugas yang diberikan sehingga tugas tersebut tidak mendapat hasil yang maksimal. Berbeda dengan pegawai dengan komitmen yang tinggi maka akan terus bekerja pada instansi tersebut karena memang individu ingin melakukannya dan memiliki rasa membutuhkan pekerjaan, pegawai yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi maka tidak melakukan perilaku menyimpang di tempat kerja serta mewujudkan tujuan dari instansinya. Lalu untuk aspek komitmen

berkelanjutan sendiri jika aspek itu tinggi maka individu akan memikirkan kerugian yang dapat diperoleh ketika individu tersebut keluar dari tempat kerja. Selanjutnya untuk aspek komitmen normatif jika tinggi maka individu akan tetap bertahan di tempat kerja karena individu tersebut merasa memiliki sebuah kewajiban yang harus dijalankan atas benefit yang sudah individu peroleh.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Egy Yolando Putra dan Harlina Nurtjahjanti (2019) menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin rendah *cyberloafing* yang dilakukan, selanjutnya pada penelitian yang dilakukan oleh Irviani Ayu Lestari dan Muhammad Ilmi Hatta (2022) juga menunjukkan semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin rendah pula *cyberloafing* yang dilakukan.

Setelah berbagai penjelasan sudah dijabarkan maka bisa diasumsikan bahwa Pegawai Setda Kabupaten Kendal yang mempunyai tingkat kontrol diri dan komitmen yang rendah maka akan menimbulkan *cyberloafing* yang tinggi. Karena jika pegawai memiliki tingkat kontrol diri dan komitmen yang rendah maka dapat dikatakan tidak mampu mengarahkan dan membimbing perilakunya ke arah yang positif serta begitu juga sebaliknya.



Gambar 3 Kerangka Berpikir

### E. Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka teori yang sudah diurai maka hipotesis dalam penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

1. Adanya hubungan kontrol diri dengan *cyberloafing* di Sekretariat Daerah Kabupaten Kendal.
2. Adanya hubungan komitmen organisasi dengan *cyberloafing* di Sekretariat Daerah Kabupaten Kendal.
3. Adanya hubungan kontrol diri dan komitmen organisasi dengan *cyberloafing* di Sekretariat Daerah Kabupaten Kendal.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Menurut Azwar (2017:1) penelitian adalah rangkaian kegiatan secara ilmiah yang dilakukan untuk mencari sebuah jawaban dari suatu persoalan dimana terdapat sebuah fakta serta kesimpulan yang digunakan untuk informasi. Dengan adanya penelitian maka kita dapat mengetahui dan menggunakan hasilnya, secara umum data tersebut dapat dimanfaatkan untuk memahami sebuah masalah, memecahkan permasalahan, mengantisipasi masalah, dan untuk membuat sebuah kemajuan berupa tindakan baru, (Sugiyono, 2019:7). Lebih lanjut saat melakukan penelitian maka peneliti harus dapat memilih serta menentukan metode yang sesuai dengan penelitiannya yang berguna pada tercapainya tujuan dari penelitian yang dilakukan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif, metode kuantitatif sendiri merupakan metode yang menggunakan analisis dengan data–data angka yang dapat dikumpulkan melalui cara pengukuran serta diolah dengan analisis statistika. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasional, dimana penelitian ini menguji hubungan antara dua variabel/lebih.

## B. Variabel Penelitian

Azwar (2017:79) menjelaskan bahwa variabel adalah komponen yang bervariasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Di dalam penelitian ini ada tiga variabel, variabel–variabel tersebut diantaranya sebagai berikut:

1. Variabel Terikat/*Variable Dependent* (Y) : *Cyberloafing*
2. Variabel Bebas 1/*Variable Independent 1* (X1) : Kontrol Diri
3. Variabel Bebas 2/*Variable Independent 2* (X2) : Komitmen Organisasi

## C. Definisi Operasional

### 1. *Cyberloafing*

*Cyberloafing* merupakan perilaku menyimpang yang dilakukan oleh karyawan dengan menggunakan perangkat seperti komputer, *handphone*, *tablet* atau perangkat lainnya yang terhubung dengan fasilitas kantor berupa internet untuk kepentingan pribadi dan tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. Dalam penelitian ini, peneliti mengukur *cyberloafing* menggunakan skala *cyberloafing* yang disusun dari aspek yang disebutkan oleh Lim dan Chen (2009:1085) yaitu aktivitas browsing (*browsing activity*) dan aktivitas yang berhubungan dengan *e-mail* (*e-mail activity*).

### 2. Kontrol Diri

Kontrol diri merupakan kemampuan dari individu untuk mengontrol perilaku dan pikiran berdasarkan moral, nilai, dan aturan yang ada sebelum memutuskan apa yang akan dimunculkan sehingga dapat mengarahkan ke perilaku yang lebih positif dalam jangka pendek hingga

panjang. Peneliti mengukur kontrol diri menggunakan skala kontrol diri yang disusun dari aspek–aspek dari Averill (1973:20) yang meliputi: kontrol perilaku, kontrol kognitif, dan kontrol keputusan atau kemauan.

### 3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah dorongan dari karyawan untuk tetap berada di organisasi tersebut dengan bentuk kesetiaan yang dimiliki serta tidak meninggalkan organisasinya dan sungguh–sungguh dalam mencapai tujuan dari organisasi. Dalam penelitian ini, peneliti mengukur komitmen organisasi menggunakan skala komitmen organisasi yang disusun dari aspek–aspek yang diungkapkan oleh Allen dan Meyer (1990:2) yaitu: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

## D. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data primer. Data primer itu sendiri yaitu data yang diperoleh dari sumbernya. Dalam penelitian ini, kuesioner yang disebar berisi mengenai skala *cyberloafing*, kontrol diri, dan komitmen organisasi.

## E. Lokasi Penelitian

Tempat penelitian	:	Penelitian dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Kendal ( <i>google formulir</i> ) <a href="https://forms.gle/GSVNZJ6fqEmtWkm27">https://forms.gle/GSVNZJ6fqEmtWkm27</a>
Waktu	:	7-10 Juni 2023

## F. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah sebuah wilayah generalisasi dimana terdiri dari obyek atau subyek melalui kuantitas serta karakteristik tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti yang gunanya untuk dipelajari lalu diambil sebuah kesimpulan. Dalam penelitian ini populasinya yaitu pegawai yang berstatus PNS di Setda Kabupaten Kendal yang berjumlah 134 orang, berikut struktur dan rinciannya :

Table 1. Jumlah PNS Setda Kendal

NO	Bagian	Jumlah
1	Pimpinan Tinggi Pratama	1
2	Organisasi	10
3	Umum	38
4	Protokol dan Komunikasi	11
5	Pemerintahan	8
6	Hukum	10
7	Kesejahteraan Rakyat	10
8	Administrasi Pembangunan	7
9	Pengadaan Barang dan Jasa	28
10	Perekonomian dan Sumber Daya Alam	11
	Jumlah	134

### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) bahwa sampel adalah bagian dari sebuah populasi yang meliputi jumlah serta karakteristik. Jika populasinya dalam jumlah besar maka tidak mungkin diteliti oleh peneliti karena terdapat keterbatasan tenaga, waktu, dan juga uang. Maka dengan hal tersebut peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasinya. Dalam pengambilan sampel sendiri harus dapat mewakili populasi. Dalam



penelitian ini mengambil semua jumlah populasi untuk dijadikan sebagai sampel.

### 3. Teknik Sampling

Sugiyono (2019:128) menjelaskan bahwa teknik sampling merupakan teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel dalam sebuah penelitian. Terdapat beberapa teknik sampling yang dapat digunakan dalam menentukan sampel. Dalam penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan jenis non probability sampling yaitu sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019:133) sampel jenuh sendiri adalah jenis sampel yang sudah maksimum sebab jika ditambah berapa jumlahnya tidak dapat merubah keterwakilan dari jumlah populasi.

### G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner yang berisi skala dari *cyberloafing*, kontrol diri, dan komitmen organisasi. Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala *likert*, dalam hal ini skala *likert* dapat digunakan untuk mengukur persepsi, sikap dan pendapat individu berkenaan dengan fenomena sosial. Variabel yang diukurpun akan diungkap menjadi sebuah indikator penelitian. Setelah ada indikator maka hal tersebut dijadikan sebuah pedoman untuk menyusun aitem–aitem yang dapat berupa pernyataan atau bahkan pertanyaan. Pernyataan/pertanyaan tersebut akan tersusun secara terstruktur. Aitem–aitem yang digunakan dalam penelitian yaitu bentuk aitem pernyataan mendukung (*favorable*) dan pernyataan tidak mendukung (*unfavorable*), dalam penelitian

ini menggunakan skor penilaian satu sampai empat serta terdapat alternatif jawabannya yaitu :

Table 2. Alternatif Pilihan dan Skor Jawaban Responden

Opsi Jawaban	Skor	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Sesuai (SS)	4	1
Sesuai (S)	3	2
Tidak Sesuai (TS)	2	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

Berikut skala dalam penelitian yang dilakukan:

1. Skala *Cyberloafing*

Skala *cyberloafing* dibuat berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Lim dan Chen (2009:1085) yaitu: *Browsing Activity & E-mail Activity*.

Table 3. Blue Print Skala *Cyberloafing*

Aspek	Indikator	Sebaran aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Browsing Activity</i>	Membuka/membagikan berita yang trending di media sosial	1, 9, 17	3, 10, 21	6
	Mencari website hiburan yang disukai	2, 11, 22	4, 13, 18	6
<i>E-mail Activity</i>	Menerima dan membaca <i>chat</i> dari akun media sosial	5, 12, 19	6, 14, 23	6
	Mengirim <i>chat</i> singkat dengan media sosial	7, 15, 24	8, 16, 20	6
<b>Jumlah</b>		12	12	24

## 2. Skala Kontrol Diri

Skala yang dibuat mengacu pada aspek–aspek dari Averill (1973:20) yang terdiri dari: kontrol perilaku, kontrol kognitif, dan kontrol keputusan.

Table 4. Blue Print Skala Kontrol Diri

Aspek	Indikator	Sebaran aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Kontrol Perilaku	Kemampuan mengendalikan keadaan	1, 11, 23	7, 17, 31	6
	Kemampuan mengatur pelaksanaan	2, 12, 24	8, 18, 32	6
Kontrol Kognitif	Kemampuan dalam memperoleh informasi baik <i>online</i> maupun <i>offline</i>	3, 13, 25	9, 19, 33	6
	Kemampuan dalam memberikan penilaian terhadap suatu keadaan	4, 14, 26	10, 20, 34	6
Kontrol Keputusan	Merumuskan alternatif	5, 15, 27	21,30, 35	6
	Keyakinan terhadap keputusan	6, 16, 28	22, 29, 36	6
<b>Jumlah</b>		18	18	36

## 3. Skala Komitmen Organisasi

Skala dibuat berdasarkan pada aspek–aspek yang disebutkan oleh Allen dan Meyer (1990:2) yaitu: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

Table 5. Blue Print Skala Komitmen Organisasi

Aspek	Indikator	Sebaran aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Komitmen Afektif	Keterlibatan dengan organisasi	1, 7, 25	13, 19, 31	6
	Menikmati keanggotaan di organisasi	2, 8, 26	14, 20, 32	6
Komitmen Berkelanjutan	Membutuhkan keuntungan-keuntungan dari organisasi	3, 9, 27	15, 21, 33	6
	Rasa khawatir ketika meninggalkan organisasi	4, 10, 28	16, 22, 34	6
Komitmen Normatif	Tanggung jawab kepada diri sendiri dan organisasi	5, 11, 29	17, 23, 35	6
	Kewajiban memelihara hubungan dengan organisasi	6, 12, 30	18, 24, 36	6
<b>Jumlah</b>		18	18	36

## H. Validitas dan Reliabilitas

### 1. Validitas

Asal kata validitas yaitu berasal dari kata *validity* yang berarti ketepatan dan kecermatan dari sebuah tes ataupun skala yang dapat menjalankan fungsinya sehingga mendapatkan sebuah data yang tepat sesuai dengan tujuan dari pengukuran yang nantinya dapat memberikan gambaran dari variabel yang di ukur, (Azwar, 2019:8) Valid di sini memiliki arti bahwa instrumen digunakan sesuai dengan apa yang seharusnya diukur, (Sugiyono, 2019:175). Dalam penelitian, tinggi atau

rendahnya validitas dipengaruhi oleh kemampuan alat ukur dalam mencapai tujuan pengukuran. Oleh sebab itu jika dalam pengukuran namun hasilnya tidak memberikan gambaran maka akan memunculkan kesalahan, kesalahan yang dimaksud disini yaitu bisa saja hasilnya overestimasi ataupun underestimasi.

Dalam Sugiyono (2019:179) Suatu instrumen yang valid harus memiliki validitas internal dan eksternal. Validitas internal maksudnya kriteria yang ada sudah tercermin pada apa yang diukur (teori relevan), lalu untuk validitas eksternal yaitu kriteria tersebut tersusun berdasarkan fakta yang ada (fakta empiris). Dalam validitas internal yang berupa tes wajib memenuhi validitas konstruksi serta validitas isi.

Dalam mengujian validitas konstruksi bisa menggunakan pendapat dari ahli (*experts judgment*), instrument yang disusun meliputi aspek-aspek yang diukur berdasarkan teori yang digunakan yang selanjutnya dapat dikonsultasikan kepada ahli. Disini peran ahli yaitu dapat memberikan suatu pendapat mengenai instrumen yang sudah disusun peneliti dan akan memberikan sebuah keputusan seperti instrumen yang disusun ada revisi, tidak ada revisi, atau bahkan diganti semua dan mulai dari awal. Selanjutnya setelah dikoreksi dengan ahli maka langkah selanjutnya adalah tahap uji coba instrumen. Selanjutnya untuk pengujian validitas isi ini instrumennya berbentuk tes, pengujian yang dilakukan yaitu dengan cara membandingkan isi dari instrument dengan materi.

Pengujian konstruksi dan isi dibantu dengan kisi–kisi atau matriks dari pengembangan instrumen, dalam matriks tersebut disebutkan aspek, indikator, serta penyebaran aitem. Dengan melihat matriks tersebut dapat memudahkan pengecekan dan sistematis.

Dalam menghitung tingkat validitas dari penelitian maka dilakukan analisis aitem. Analisis ini dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor tiap aitem dengan skor total dari jumlah tiap aitem, peneliti dibantu oleh perhitungan SPSS *version 26 for windows*. Dalam hal ini menggunakan angka dari *Corrected Item-Total Correlations*. Menurut Sugiyono (2019:180) jika setiap skor instrumen memiliki hubungan dengan skor total dengan besaran  $\geq 0,3$  maka dapat dinyatakan memiliki validitas yang baik sebaliknya jika skor total yang diperoleh  $< 0,3$  maka dapat dinyatakan bahwa tidak valid.

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability*, reliabilitas adalah hasil dari suatu proses pengukuran itu dapat dipercaya (*ajeg*). Dapat dipercaya disini maksudnya yaitu dalam pengukuran pada suatu responden yang sama maka hasilnya pun juga akan sama dengan syarat selama aspek yang digunakan dalam pengukuran itu tidak berubah, (Azwar, 2019:7).

Dalam penelitian ini, peneliti untuk menghitung reliabilitas penelitian dibantu dengan SPSS *version 26 for windows* dengan menghitung koefisien reliabilitas. Pengujian ini menggunakan teknik

*Alpha Cronbach* dengan ketentuan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* yaitu  $> 0,6$  begitupun sebaliknya.

## I. Hasil Uji Coba Alat Ukur

### 1. Validitas

Pengukuran skala ini diujikan ke 35 responden, responden dalam uji coba penelitian ini adalah pegawai non PNS di Setda Kendal. Kuesioner yang dibagikan berbentuk google formulir dengan link <https://forms.gle/3Hv9ftPvUAbiW48Q9>. Pelaksanaan uji coba ini dari 31 Mei sampai 2 Juni 2023. Dalam hal ini menggunakan angka dari *Corrected Item-Total Correlations*. Menurut Sugiyono (2019:180) jika setiap skor instrumen memiliki hubungan dengan skor total dengan besaran  $\geq 0,3$  maka dapat dinyatakan memiliki validitas yang baik sebaliknya jika skor total yang diperoleh  $< 0,3$  maka dapat dinyatakan bahwa tidak valid.

#### a. *Cyberloafing*

Skala *cyberloafing* dalam uji coba alat ukur berjumlah 24 aitem. Hasil dari *try out* validitas mengenai skala *cyberloafing* terdapat 22 aitem dinyatakan valid dan 2 aitem yang dinyatakan gugur (tidak valid) sehingga tidak dapat digunakan sebagai aitem dalam pengukuran pada *cyberloafing*. Aitem-aitem yang gugur tersebut yaitu nomor 5 dan 23 sehingga berdasarkan hasil *try out* maka *blue-print* yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Table 6. Hasil Uji Coba Validitas Skala *Cyberloafing*

Aspek	Indikator	Sebaran aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Browsing Activity</i>	Membuka/membagikan berita yang trending di media sosial	1, 9, 17	3, 10, 21	6
	Mencari website hiburan yang disukai	2, 11, 22	4, 13, 18	6
<i>E-mail Activity</i>	Menerima dan membaca <i>chat</i> dari akun media sosial	5*, 12, 19	6, 14, 23*	4
	Mengirim chat singkat dengan media sosial	7, 15, 24	8, 16, 20	6
<b>Jumlah</b>		11	11	22

Keterangan (\*) = aitem tidak valid

b. Kontrol Diri

Skala kontrol diri dalam uji coba alat ukur berjumlah 36 aitem. Hasil dari *try out* validitas mengenai skala kontrol diri terdapat 31 aitem dinyatakan valid dan 5 aitem yang dinyatakan gugur (tidak valid) sehingga tidak dapat digunakan sebagai aitem dalam pengukuran pada kontrol diri. Aitem-aitem yang gugur tersebut yaitu nomor 5, 13, 15, 18, dan 35 sehingga berdasarkan hasil *try out* maka *blue-print* yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Table 7. Hasil Uji Coba Validitas Skala Kontrol Diri

Aspek	Indikator	Sebaran aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Kontrol Perilaku	Kemampuan mengendalikan keadaan	1, 11, 23	7, 17, 31	6
	Kemampuan mengatur pelaksanaan	2, 12, 24	8, 18*, 32	5
Kontrol Kognitif	Kemampuan dalam memperoleh informasi baik <i>online</i> maupun <i>offline</i>	3, 13*, 25	9, 19, 33	5
	Kemampuan dalam memberikan penilaian terhadap suatu keadaan	4, 14, 26	10, 20, 34	6
Kontrol Keputusan	Merumuskan alternatif	5*, 15*, 27	21,30, 35*	3
	Keyakinan terhadap keputusan	6, 16, 28	22, 29, 36	6
<b>Jumlah</b>		15	16	31

Keterangan (\*) = aitem tidak valid

c. Komitmen Organisasi

Skala komitmen organisasi dalam uji coba alat ukur berjumlah 36 aitem. Hasil dari *try out* validitas mengenai skala komitmen organisasi terdapat 30 aitem dinyatakan valid dan 6 aitem yang dinyatakan gugur (tidak valid) sehingga tidak dapat digunakan sebagai aitem dalam pengukuran pada komitmen organisasi. Aitem-aitem yang gugur

tersebut yaitu nomor 9, 12, 17, 20, 23, 25, dan 28 sehingga berdasarkan hasil *try out* maka *blue-print* yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Table 8. Hasil Uji Coba Validitas Skala Komitmen Organisasi

Aspek	Indikator	Sebaran aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Komitmen Afektif	Keterlibatan dengan organisasi	1, 7, 25*	13, 19, 31	5
	Menikmati keanggotaan di organisasi	2, 8, 26	14, 20*, 32	5
Komitmen Berkelanjutan	Membutuhkan keuntungan-keuntungan dari organisasi	3, 9*, 27	15, 21, 33	5
	Rasa khawatir ketika meninggalkan organisasi	4, 10, 28*	16, 22, 34	5
Komitmen Normatif	Tanggung jawab kepada diri sendiri dan organisasi	5, 11, 29	17*, 23*, 35	4
	Kewajiban memelihara hubungan dengan organisasi	6, 12*, 30	18, 24, 36	5
<b>Jumlah</b>		14	15	29

Keterangan (\*) = aitem tidak valid

## 2. Reliabilitas

Dalam penelitian ini, peneliti untuk menghitung reliabilitas penelitian dibantu dengan SPSS *version 26 for windows* dengan menghitung koefisien reliabilitas. Pengujian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan ketentuan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* yaitu  $> 0,6$  begitupun sebaliknya.

Berikut hasil uji reliabilitas dari masing-masing skala yang sudah diujikan kepada calon responden.

### a. Skala *Cyberloafing*

Table 9. Reliabilitas Skala *Cyberloafing*

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.892	22

Nilai alpha cronbach's skala *cyberloafing* adalah 0,892 atau lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dinyatakan reliabel.

### b. Skala Kontrol Diri

Table 10. Reliabilitas Skala Kontrol Diri

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.904	31

Nilai alpha cronbach's skala kontrol diri adalah 0,904 atau lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dinyatakan reliabel.

c. Skala Komitmen Organisasi

Table 11. Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.921	29

Nilai alpha cronbach's skala komitmen organisasi adalah 0,921 atau lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dinyatakan reliabel.

**J. Analisis Data**

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini memiliki tujuan yaitu untuk menguji apakah data tersebut normal atau tidak. Dalam perhitungan ini menggunakan bantuan dari aplikasi SPSS *version 26 for windows*, di dalamnya menggunakan *One Sampel Kolmogorov Smirnov Z (KS-Z)*. Jika pada nilai dari signifikansi  $> 0,05$  maka data tersebut dikatakan normal sedangkan jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka data dikatakan tidak normal, (Widana, 2020 : 42)

b. Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan langkah yang digunakan dengan tujuan mengetahui status linier atau tidak linernya penyebaran data penelitian. Hal ini dapat diketahui dengan perhitungan SPSS *version 26 for windows* dengan metode *test of linearty*, jika pada nilai probabilitas adalah  $> 0,05$  maka hubungan antara variabel X dengan Y yaitu linier sedangkan jika nilai probabilitas adalah  $< 0,05$  maka hubungan

variabel X dan Y yaitu tidak linier. Hal tersebut bisa dilihat pada baris *deviation from linearity*, (Widana, 2020 : 54)

## 2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini digunakan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan di Bab II diterima ataupun ditolak dalam penelitian yang dilakukan. Untuk menguji hal tersebut maka dapat menggunakan uji korelasi *Product Moment Karl Pearson* yang memiliki tujuan untuk menguji dugaan dari hubungan satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Lalu juga uji korelasi berganda, digunakan untuk menguji dugaan mengenai hubungan dari dua variabel independen maupun lebih yang secara bersamaan dengan satu variabel dependen. Dalam hal ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS *version 26 for windows*. Jika nilai dari signifikansi  $> 0,05$  maka hipotesis artinya ditolak sedangkan jika nilai dari signifikansi  $< 0,05$  maka berarti hipotesis diterima. Sugiyono (2019:248) menyebutkan interpretasi dalam koefisien korelasi yaitu sebagai berikut :

Table 12. Kriteria Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1.000	Sangat kuat

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

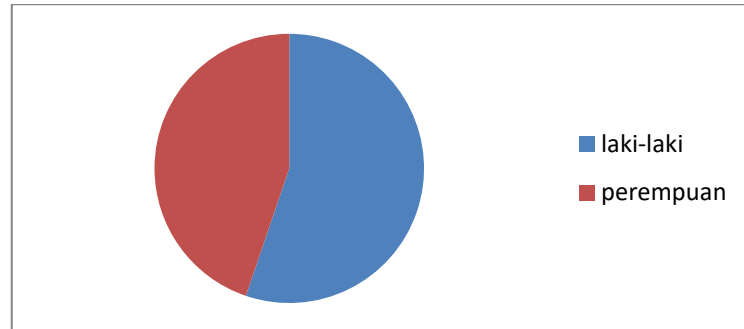
#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Subjek**

Subjek dalam penelitian ini yaitu pegawai yang berstatus PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Kendal. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 134 orang yang terbagi ke 10 bagian diantaranya meliputi: pimpinan tinggi pratama berjumlah 1 orang, bagian organisasi berjumlah 10 orang, bagian umum berjumlah 38 orang, bagian protokol dan komunikasi berjumlah 11 orang, bagian pemerintahan berjumlah 8 orang, bagian hukum berjumlah 10 orang, bagian kesejahteraan rakyat berjumlah 10 orang, bagian administrasi pembangunan berjumlah 7 orang, bagian pengadaan barang dan jasa berjumlah 28 orang, dan bagian perekonomian dan sumber daya alam berjumlah 11 orang. Pembagian skala psikologi dilakukan secara *online* menggunakan *google formulir* yang di dalamnya berisi butir-butir pernyataan.

a. Berdasarkan jenis kelamin

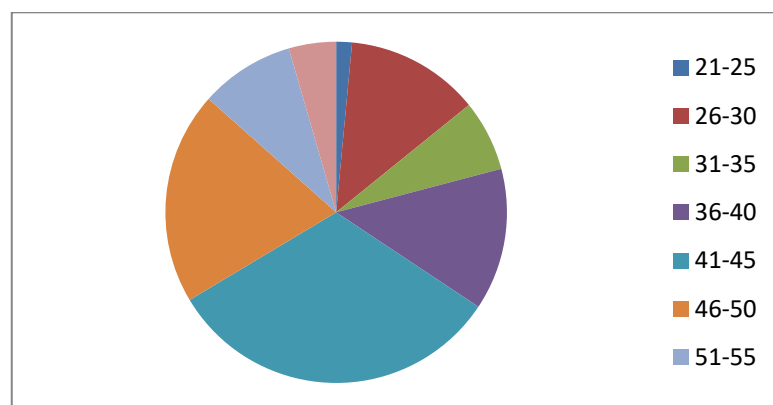
Table 13. Jenis Kelamin



Sebaran subjek penelitian yang berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa terdapat 55,2% atau 74 orang dengan berjenis kelamin laki-laki sedangkan 44,8% atau 60 orang berjenis kelamin perempuan.

b. Berdasarkan umur

Table 14. Umur



Menurut sebaran data umur dari tabel di atas maka dirincikan sebagai berikut: 1,5% atau 2 orang dengan rentang umur 21-25 tahun, 12,7% atau 17 orang dengan rentang umur 26-30 tahun, 6,7% atau 9 orang dengan rentang umur 31-35 tahun,

13,4% atau 18 orang dengan rentang umur 36-40 tahun, 32,1% atau 43 orang dengan rentang umur 41-45 tahun, 20,1% atau 27 orang dengan rentang umur 46-50 tahun, 9,0% atau 12 orang dengan rentang umur 51-55 tahun, dan 4,5% atau 6 orang dengan rentang umur 56-60 tahun. Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak terdapat pada umur 41-45 tahun yaitu 43 orang sedangkan jumlah responden yang sedikit terdapat pada umur 21-25 tahun yaitu 2 orang.

## **2. Deskripsi Data Penelitian**

Deskripsi data dari variabel kontrol diri, komitmen organisasi, dan *cyberloafing* didapatkan skor dengan bantuan perangkat lunak SPSS *version* 26. Deskripsi ini memiliki tujuan untuk menggambarkan terkait kontrol diri, komitmen organisasi, dan *cyberloafing* yang menjadi sampel dalam penelitian yang dilakukan. Pengambilan data dilakukan pada 7-10 Juni 2023 oleh peneliti melalui *google formulir*. Gambaran ini akan dijelaskan melalui SPSS *version* 26 dan hasilnya bisa dilihat yang meliputi: nilai minimum, nilai maksimum, *mean*, dan *standart deviation*. Berikut deskripsi data penelitian yang telah diperoleh dari responden pada masing-masing variabel penelitian yaitu:



Table 15. Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
kontrol diri	134	64.00	115.00	92.2313	11.27104
komitmen organisasi	134	60.00	106.00	84.1642	11.68135
Cyberloafing	134	37.00	88.00	75.2836	10.59551
Valid N (listwise)	134				

Menurut data tabel di atas dapat diketahui bahwa skor dari setiap variabel yaitu variabel kontrol diri memiliki skor minimum 64.00, maximum 115.00, nilai rata-rata sebesar 92,2313, dan nilai standar deviasi sebesar 11.27104, sedangkan variabel komitmen organisasi memiliki skor minimum 60.00, maximum 106.00, mean 84.1642, standar deviasi 11.68135, sedangkan variabel cyberloafing memiliki skor minimum 37.00, maximum 88.00, mean 75.2836, dan standar deviasi 10.59551.

Sedangkan berlandaskan perolehan data variabel kontrol diri pada tabel di atas dapat dilakukan kategorisasi sebagai berikut:

Table 16. Kategorisasi Skor Variabel Kontrol Diri

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi Skor
$X < (Mean - ISD)$	$X < 80,96$	Rendah
$(Mean - ISD) \leq X < (Mean + ISD)$	$80,96 \leq X < 103,5$	Sedang
$X \geq (Mean + ISD)$	$X \geq 103,5$	Tinggi

Selanjutnya menurut rumus kategorisasi untuk variabel kontrol diri maka hasil dari kategorisasi skor kontrol diri tinggi jika

skornya lebih besar dari atau sama dengan 103,5, sedangkan skor sedang jika skornya antara 80,96 – 103,5, dan skor rendah kurang dari 80,96.

Berdasarkan rumus kategorisasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa hasil dari kategorisasi skor kontrol diri pada subjek adalah sebagai berikut:

Table 17. Kategorisasi Variabel Kontrol Diri

		Kategori			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Rendah	21	15.7	15.7	15.7
	Sedang	93	69.4	69.4	85.1
	Tinggi	20	14.9	14.9	100.0
	Total	134	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan 3 kategori kontrol diri yaitu kategori rendah sebesar 15,7% atau 21 pegawai tergolong memiliki tingkat kontrol diri yang rendah, kategori sedang sebesar 69,4% atau 93 pegawai tergolong memiliki tingkat kontrol diri yang sedang, dan kategori tinggi sebesar 14,9% atau 20 pegawai tergolong memiliki tingkat kontrol diri yang tinggi.

Sedangkan berdasarkan perolehan data variabel komitmen organisasi di atas dapat dikategorisasi sebagai berikut:

Table 18. Kategorisasi Skor Komitmen Organisasi

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi Skor
$X < (Mean - ISD)$	$X < 72,48$	Rendah
$(Mean - ISD) \leq X < (Mean + ISD)$	$72,48 \leq X < 95,84$	Sedang
$X \geq (Mean + ISD)$	$X \geq 95,84$	Tinggi

Dari rumus kategorisasi untuk variabel komitmen organisasi maka hasil kategorisasi skor komitmen organisasi tinggi jika skornya lebih besar dari atau sama dengan 72,48, sedangkan skor sedang jika skornya antara 72,48 – 95,84, dan skor rendah kurang dari 95,84.

Berdasarkan rumus kategorisasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa hasil kategorisasi skor komitmen organisasi pada subjek adalah sebagai berikut:

Table 19. Kategorisasi Variabel Komitmen Organisasi

		Kategori			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Rendah	25	18.7	18.7	18.7
	sedang	81	60.4	60.4	79.1
	Tinggi	28	20.9	20.9	100.0
	Total	134	100.0	100.0	

Dari perolehan hasil tabel di atas bahwa menunjukkan 3 kategori komitmen organisasi yaitu kategori rendah sebesar 18,7% atau 25 pegawai tergolong memiliki tingkat komitmen organisasi yang rendah, kategori sedang sebesar 60,4% atau 81 pegawai

tergolong memiliki tingkat komitmen organisasi yang sedang, dan kategori tinggi sebesar 20,9% atau 28 pegawai tergolong memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Sedangkan dari perolehan data variabel *cyberloafing* di atas dapat dilakukan kategorisasi sebagai berikut:

Table 20. Kategorisasi Skor *Cyberloafing*

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi Skor
$X < (Mean - ISD)$	$X < 64,69$	Rendah
$(Mean - ISD) \leq X < (Mean + ISD)$	$64,69 \leq X < 85,87$	Sedang
$X \geq (Mean + ISD)$	$X \geq 85,87$	Tinggi

Dari rumus kategorisasi untuk variabel *cyberloafing* maka hasil kategorisasi skor tinggi jika skornya lebih besar dari atau sama dengan 85,87, sedangkan skor sedang jika skornya antara 64,69 – 85,87, dan skor rendah kurang dari 64,69.

Berdasarkan rumus kategorisasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa hasil kategorisasi skor *cyberloafing* pada subjek adalah sebagai berikut:

Table 21. Kategorisasi Variabel *Cyberloafing*

		Kategori			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Rendah	23	17.2	17.2	17.2
	Sedang	79	59.0	59.0	76.1
	Tinggi	32	23.9	23.9	100.0
	Total	134	100.0	100.0	

Perolehan hasil tabel di atas bahwa menunjukkan 3 kategori *cyberloafing* yaitu kategori rendah sebesar 17,2% atau 23 pegawai tergolong memiliki tingkat *cyberloafing* yang rendah, kategori sedang sebesar 59,0% atau 79 pegawai tergolong memiliki tingkat *cyberloafing* yang sedang, dan kategori tinggi sebesar 23,9% atau 32 pegawai tergolong memiliki tingkat *cyberloafing* yang tinggi.

## **B. Hasil Analisis Data**

### 1. Uji Asumsi

#### a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas ini memiliki tujuan yaitu untuk menguji apakah data tersebut normal atau tidak. Dalam perhitungan ini menggunakan bantuan dari aplikasi SPSS, di dalamnya menggunakan *One Sampel Kolmogorov Smirnov Z (KS-Z)*. Jika pada nilai dari signifikansi  $> 0,05$  maka data tersebut dikatakan normal sedangkan jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka data dikatakan tidak normal, (Widana, 2020 : 42)

Hasil uji normalitas yang dilakukan peneliti adalah sebagai berikut:

Table 22. Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		134
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.73869386
Most Extreme Differences	Absolute	.052
	Positive	.051
	Negative	-.052
Test Statistic		.052
Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>.200<sup>c,d</sup></b>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Dari perolehan data di atas bahwa data pada dari tiga variabel menunjukkan hasil 0,200. Jadi kesimpulan dari hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa dari masing-masing variabel ditunjukkan berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Lineritas

Uji lineritas merupakan langkah yang digunakan dengan tujuan mengetahui status linier atau tidak linernya penyebaran data penelitian. Hal ini dapat diketahui dengan perhitungan SPSS *version 26 for windows* dengan metode *test of linearty*, jika pada nilai probabilitas adalah  $> 0,05$  maka hubungan antara variabel X dengan Y yaitu linier sedangkan jika nilai probabilitas adalah  $< 0,05$  maka hubungan variabel X dan Y yaitu tidak linier. Hal tersebut bisa dilihat pada baris *deviation from linearity*, (Widana, 2020 : 54)

Berikut hasil uji lineritas yang dilakukan peneliti sebagai berikut:

Table 23. Hasil Uji Lineritas *Cyberloafing* dengan Kontrol Diri

**ANOVA Table**

			Sum of Square s	Df	Mean Square	F	Sig.
cyberloafing * kontrol diri	Between Groups	(Combined)	3983.21 6	41	97.152	.816	.763
		Linearity	701.115	1	701.11 5	5.89 2	.017
		Deviation from Linearity	3282.10 0	40	82.053	.690	<b>.905</b>
	Within Groups		10948.0 08	92	119.00 0		
Total			14931.2 24	133			

Dari hasil uji lineritas di atas bahwa *deviation from linearity* menunjukkan nilai sig 0,905 yang memiliki arti bahwa terdapat hubungan linier antara *cyberloafing* dengan kontrol diri.

Table 24. Hasil Uji Lineritas Cyberloafing dengan Komitmen Organisasi

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
cyberloafing * komitmen organisasi	Between Groups	(Combined)	5297.63	42	126.134	1.191	.242
		Linearity	854.172	1	854.172	8.069	.006
		Deviation from Linearity	4443.46	41	108.377	1.024	<b>.452</b>
	Within Groups	9633.59	91	105.864			
	Total	14931.2	133				
			24				

Berdasarkan hasil uji lineritas di atas bahwa *deviation from linearity* menunjukkan nilai sig 0,452 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier antara *cyberloafing* dengan komitmen organisasi.

## 2. Uji Hipotesis

### a. Hasil Uji Hipotesis Pertama

Table 25. Hasil Uji Hipotesis Pertama

**Correlations**

		Kontrol Diri (X1)	Cyberloafing (Y)
Kontrol Diri (X1)	Pearson Correlation	1	<b>-.217*</b>
	Sig. (2-tailed)		<b>.012</b>
	N	134	134
Cyberloafing (Y)	Pearson Correlation	<b>-.217*</b>	1
	Sig. (2-tailed)	<b>.012</b>	
	N	134	134

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Dari perolehan data tabel di atas, data tersebut di uji menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*. Nilai koefisien korelasi antara kontrol diri dan *cyberloafing* yaitu -0,217 yang menunjukkan terdapat korelasi yang negatif antara kedua variabel tersebut dan menunjukkan tingkat koefisien korelasi yang rendah serta memiliki nilai signifikansi 0,012 yang mana hal tersebut lebih kecil dari 0,05.

Maka hasil perhitungan tersebut, menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian yang dilakukan diterima yaitu terdapat hubungan negative kontrol diri dengan *cyberloafing* di Sekretariat Daerah Kabupaten Kendal.

b. Hasil Uji Hipotesis Kedua

Table 26. Hasil Uji Hipotesis Kedua

		Komitmen Organisasi (X2)	Cyberloafing (Y)
Komitmen Organisasi (X2)	Pearson Correlation	1	<b>-.239**</b>
	Sig. (2-tailed)		<b>.005</b>
	N	134	134
Cyberloafing (Y)	Pearson Correlation	<b>-.239**</b>	1
	Sig. (2-tailed)	<b>.005</b>	
	N	134	134

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

Dari perolehan data tabel di atas, korelasi *Pearson Product Moment* digunakan dalam menguji hipotesis ini. Nilai koefisien

korelasi antara komitmen organisasi dan *cyberloafing* sebesar -0,239 yang artinya terdapat korelasi negatif antara kedua variabel tersebut dan menunjukkan tingkat koefisien korelasi yang rendah serta memiliki nilai signifikansi 0,005 yang mana hal tersebut lebih kecil dari 0,05

Maka hasil perhitungan tersebut, menunjukkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian yang dilakukan diterima yaitu terdapat hubungan negatif komitmen organisasi dengan *cyberloafing* di Sekretariat Daerah Kabupaten Kendal.

c. Hasil Uji Hipotesis Ketiga

Table 27. Hasil Uji Hipotesis Ketiga

Model Summary <sup>b</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change
					R Square Change	F Change	df1	df2	
1	<b>.293<sup>a</sup></b>	.086	.072	10.20881	.086	6.133	2	131	<b>.003</b>

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, kontrol diri

b. Dependent Variable: *cyberloafing*

Dari perolehan data tabel di atas, tingkat signifikansi koefisien korelasi berganda dapat dilihat dari kolom *Sig. F Change* sebesar 0,003 dan hal tersebut dapat dikatakan signifikan karena nilainya kurang dari 0,05. Selanjutnya hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian yang dilakukan diterima yaitu terdapat hubungan kontrol diri dan

komitmen organisasi dengan *cyberloafing* di Sekretariat Daerah Kabupaten Kendal.

Selanjutnya pada tabel *model summary* dapat diketahui bahwa nilai *R* atau besarnya hubungan kontrol diri dan komitmen organisasi dengan *cyberloafing* ditunjukkan sebesar 0,293. Hal tersebut menyatakan bahwa memiliki hubungan yang rendah dan bisa dilihat pada tabel kriteria koefisien korelasi menurut Sugiyono (2019:248) pada interval 0,20 – 0,399.

Berdasarkan hasil analisis data yang sudah dilakukan di atas, maka hasil koefisien korelasi serta signifikansi dapat ditarik kesimpulan bahwa yang pertama yaitu terdapat hubungan negatif yang signifikan kontrol diri dengan *cyberloafing*, yang kedua yaitu terdapat hubungan negatif yang signifikan komitmen organisasi dengan *cyberloafing*, dan yang ketiga terdapat hubungan signifikan kontrol diri dan komitmen organisasi dengan *cyberloafing* di Sekretariat Daerah Kabupaten Kendal.

### **C. Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kontrol diri, komitmen organisasi dan *cyberloafing* di Sekretariat Daerah Kabupaten Kendal. Dengan bantuan SPSS 26 for windows, maka dari hasil perhitungan analisis data yang sudah dilakukan pada hipotesis pertama mendapat nilai signifikansi sebesar  $0,012 < 0,05$  atau nilai *pearson correlation* -0,217 maka hipotesis pertama diterima. Data yang

sudah didapatkan ini menyatakan bahwa arah hubungan negatif sebab nilai dari *pearson correlation* yang didapatkan adalah negatif. Selanjutnya nilai tersebut menandakan bahwa tingkat koefisien korelasinya termasuk pada kategori rendah. Hal ini disebabkan oleh faktor lain yang mempengaruhi *cyberloafing* dan tidak hanya pada kontrol diri, maka *cyberloafing* yang dialami oleh subjek responden dalam penelitian ini juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain sehingga hasil nilai dari koefisien korelasi pada tingkatan rendah. Dilihat nilai koefisien korelasi serta nilai signifikansi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan negatif kontrol diri dengan *cyberloafing* pada pegawai PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Kendal artinya semakin tinggi *cyberloafing* maka akan semakin rendah kontrol diri namun semakin tinggi kontrol diri maka akan semakin rendah *cyberloafing*.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriani (2020) dengan judul hubungan antara *self control* dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan di PT. Telkom Gaharu Medan bahwa hasil penelitian yang dilakukan menyatakan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kontrol diri dan *cyberloafing*.

Hal ini sesuai dengan teori yang disebutkan oleh Ozlar dan Polat bahwa *cyberloafing* dipengaruhi oleh faktor individual, faktor organisasi, dan faktor situasional. Ozlar dan Polat (2012:15) mengungkap bahwa kontrol diri merupakan salah satu bagian dari faktor individu yang dapat mempengaruhi *cyberloafing*. Keterkaitan kontrol diri dengan *cyberloafing*

dapat dipahami bahwa kontrol diri sendiri merupakan kemampuan dari seseorang untuk mengontrol perilaku dan pikiran berdasarkan moral, nilai, dan aturan yang ada sebelum memutuskan apa yang hendak dimunculkan sehingga dapat mengarah ke tindakan yang lebih positif dalam jangka pendek hingga panjang.

Menurut Nuryadi (2017:36) bahwa individu dengan kontrol diri yang baik akan menjaga perilakunya saat melakukan suatu pekerjaan dan dapat mengendalikan emosinya saat individu tersebut dalam keadaan tertekan. Selanjutnya berdasarkan pendapat tersebut maka semakin tinggi kontrol diri maka seseorang akan mengarahkan perilakunya kearah yang positif sehingga perilaku yang dimunculkan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai namun sebaliknya jika seseorang memiliki kontrol diri yang rendah maka individu tersebut akan memunculkan perilaku menyimpang yang membuat dirinya senang tanpa memikirkan dampak bagi dirinya maupun orang lain.

Dalam penelitian ini menggunakan aspek dari Averill (1973:20) yaitu: kontrol perilaku, kontrol kognitif, dan kontrol keputusan. Dilihat dari aspek kontrol perilaku maka individu yang memiliki kontrol perilaku yang tinggi maka akan mengendalikan dirinya dari dorongan yang tidak individu itu inginkan. Sedangkan untuk aspek kontrol kognitif maka individu dengan kontrol yang rendah maka melakukan perilaku yang menyimpang contohnya seperti *cyberloafing* dan bagi individu yang memiliki kontrol pemikiran yang tinggi maka akan memikirkan atau

mempertimbangkan akibat yang akan didapatkan dari perilakunya nanti serta menganggap bahwa *cyberloafing* merupakan hal yang bertentangan saat bekerja sehingga individu tersebut bekerja dengan hati-hati dan dapat mengelola emosinya yang selanjutnya mengarah ke hal yang positif. Sedangkan aspek kontrol keputusan disini merupakan kunci dari semua tindakan yang akan dimunculkan individu tersebut.

Dari hasil penelitian yang dilakukan menyatakan terdapat hubungan negatif kontrol diri dengan *cyberloafing*, hal ini disebabkan karena jika saat remaja individu tidak memiliki kontrol diri yang baik maka akan dikuasai oleh dorongan untuk berperilaku menyimpang, kontrol diri yang tidak dilatih maka akan berdampak pada periode dari masa perkembangan selanjutnya yaitu dewasa. Jadi kontrol diri sendiri ini berhubungan dengan perkembangan usia dari individu, semakin bertambah usia dari seseorang maka kemampuan seseorang dalam mengontrol dirinya akan semakin baik hal ini disebabkan karena bertambahnya usia maka bertambah pula pengalaman serta masalah yang individu tersebut hadapi sehingga hal tersebut membuat individu belajar serta mengembangkan kontrol dirinya, (Madjid, 2021:3)

Dalam penelitian ini rata-rata usia yang banyak mengisi skala Psikologi yaitu pada usia 41-45 tahun atau masa dewasa madya sebanyak 43 orang. Pada usia ini tugas perkembangan dari usia tersebut yaitu penyesuaian diri terhadap fisik dan fisiologis, penyesuaian diri terhadap perubahan minat, penyesuaian diri terhadap kejuruan yaitu pematangan

serta pemeliharaan standar hidup yang relatif mapan, serta penyesuaian diri terhadap kehidupan keluarga, (Jannah, 2021:130). Apabila dari dewasa madya ini tidak mampu menjalankan tugasnya maka akan membuat individu tersebut merasa tidak bahagia dan sedih, namun jika dewasa madya tersebut mampu menjalankan tugasnya maka merasa berhasil dan hidup bahagia. Penerimaan diri merupakan komponen dari kebahagiaan seseorang, penerimaan diri ini berkaitan dengan mengetahui segala kekurangan dan kelebihan yang dimiliki serta mampu mengelolanya. Selanjutnya dengan perkembangan emosi dari dewasa madya ini yaitu dewasa madya yang matang emosinya maka mampu menyikapi secara positif perubahan-perubahan yang dialaminya. Seseorang dianggap dewasa ketika orang tersebut dapat mengolah kontrol terhadap dirinya saat bertindak, mengeluarkan pendapat, mengambil keputusan, dan lain-lain yang termasuk dalam kontrol diri.

Dalam terminologi Erikson, pada usia 40-65 tahun memasuki pada tahapan semangat berbagi vs penyerapan diri dan stagnasi. Jika seorang pegawai mampu menjalankan tugasnya dengan baik serta sungguh-sungguh maka pegawai tersebut tidak akan melakukan *cyberloafing* dimana hal tersebut menyatakan bahwa individu tersebut sudah mencapai *generativity* namun jika tidak maka yang terjadi sebaliknya yaitu individu tersebut tidak paham dengan tujuannya dan individu tersebut stagnan dalam hal pencapaian-pencapaian pada dirinya, sehingga kontrol dirinya sendiripun rendah, (Mokalu, 2021:185).

Jadi ketika individu memiliki kontrol diri yang tinggi diikuti dengan *cyberloafing* yang rendah dapat terjadi karena individu mampu mengontrol perilaku dan pikiran sebelum memutuskan perilaku apa yang akan dimunculkan sehingga memunculkan perilakunya ke arah yang positif dan mampu mengendalikan emosinya saat keadaan tertekan begitu juga dengan kontrol diri yang rendah diikuti dengan *cyberloafing* yang tinggi karena individu kurang mampu mengontrol perilaku dan pikirannya sehingga dapat dengan mudah melakukan tindakan menyimpang seperti memanfaatkan internet kantor untuk kepentingan pribadi atau yang membuat diri individu bahagia.

Selanjutnya hipotesis kedua dari penelitian ini diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,005 < 0,05$  atau nilai *pearson correlation*  $-0,239$  maka hipotesis kedua diterima. Data yang sudah didapatkan ini menyatakan bahwa arah hubungan negatif sebab nilai dari *pearson correlation* yang diperoleh adalah negatif. Selanjutnya nilai tersebut menunjukkan bahwa tingkat koefisien korelasinya yaitu masuk pada kategori rendah. Hal ini disebabkan oleh faktor lain yang mempengaruhi *cyberloafing* dan tidak hanya pada komitmen organisasi, maka *cyberloafing* yang dialami oleh subjek dalam penelitian ini dapat dipengaruhi oleh faktor lain sehingga hasil dari nilai koefisien korelasi pada tingkatan rendah. Dilihat dari nilai koefisien korelasi serta nilai signifikansi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif komitmen organisasi dengan *cyberloafing* pada pegawai PNS di



Sekretariat Daerah Kabupaten Kendal artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin rendah *cyberloafing* sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi maka akan semakin tinggi *cyberloafing*.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2019) dengan judul hubungan antara komitmen organisasi dengan *cyberloafing* pada pegawai Fakultas Teknik Universitas Diponegoro bahwa hubungan negatif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan *cyberloafing*.

Hal ini sesuai dengan teori yang disebutkan oleh Ozlar dan Polat bahwa *cyberloafing* dipengaruhi oleh faktor individual, faktor organisasi, dan faktor situasional. Menurut Ozlar dan Polat (2012:5) mengungkap bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu bagian dari faktor organisasi. Keterkaitan komitmen organisasi dengan *cyberloafing* bahwa dapat dipahami komitmen organisasi sendiri adalah dorongan dari karyawan yang memiliki keinginan untuk tetap berada di organisasi dengan bentuk kesetiaan yang dimiliki untuk tidak meninggalkan organisasinya dan secara sungguh-sungguh dalam mencapai sebuah tujuan dari organisasi. Menurut Daulay (2017:53) bahwa pegawai dengan komitmen yang tinggi ketika mengerjakan pekerjaan akan berusaha semaksimal mungkin serta memiliki keinginan yang kuat untuk mewujudkan tujuan dari organisasi dan bersungguh-sungguh dalam mengatasi tekanan saat mengerjakan tugas kantor, selain itu juga pegawai tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik, optimal dan memberikan kontribusi yang besar bagi tempat kerja, (Anggraini, 2020:2).

Dalam penelitian ini menggunakan aspek dari komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (1990:2) yaitu: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Dilihat dari komitmen afektif maka jika aspek itu rendah, individu sudah tidak peduli dengan pekerjaannya serta individu merasa terbebani dengan tugas yang diberikan sehingga tugas tersebut tidak mendapat hasil yang maksimal. Berbeda dengan pegawai dengan komitmen yang tinggi maka akan terus bekerja pada instansi tersebut karena memang individu ingin melakukannya dan memiliki rasa membutuhkan pekerjaan, pegawai yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi maka tidak melakukan perilaku menyimpang di tempat kerja serta mewujudkan tujuan dari instansinya. Lalu untuk aspek komitmen berkelanjutan sendiri jika aspek itu tinggi maka individu akan memikirkan kerugian yang dapat diperoleh ketika individu tersebut keluar dari tempat kerja. Selanjutnya untuk aspek komitmen normatif jika tinggi maka individu akan tetap bertahan di tempat kerja karena individu tersebut merasa memiliki sebuah kewajiban yang harus dijalankan atas benefit yang sudah individu peroleh.

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif komitmen organisasi dengan *cyberloafing*, hal ini disebabkan karena komitmen organisasi dapat muncul dan berkembang secara bertahap yang berawal dari kebutuhan pribadi dengan organisasi selanjutnya kebutuhan bersama dan rasa memiliki dari pegawai terhadap organisasi. Setelah rasa

tersebut muncul maka akan muncul kesepakatan yang harus ditaati oleh setiap pegawai, (Yulina, 2022:520)

Jadi ketika pegawai dengan komitmen organisasi tinggi diikuti dengan *cyberloafing* rendah maka dapat ditunjukkan dengan meningkatkan perilaku produktif karena ingin mewujudkan cita-cita dari tempat kerja sehingga individu tersebut mengerjakan tugas secara sungguh-sungguh dan penuh kehatian, berkurangnya ketidakhadiran, berkurangnya pindah kerja, serta meningkatnya perilaku keorganisasian. Dengan begitu semakin tinggi komitmen seseorang maka semakin baik juga pencapaian dari organisasi tersebut. Sedangkan jika komitmen organisasi ini rendah diikuti dengan *cyberloafing* tinggi maka dapat dilihat dari kurangnya tanggungjawabnya seseorang ketika mengerjakan tugas, memiliki perasaan asing terhadap organisasi, dan kurangnya loyalitas dari pegawai.

Uji hipotesis ketiga dalam penelitian ini dinyatakan diterima, hal tersebut disebabkan besaran nilai signifikansinya adalah 0,003 yang berarti bahwa lebih kecil dari pada 0,05 dan memiliki nilai *R* atau besarnya hubungan kontrol diri dan komitmen organisasi dengan *cyberloafing* ditunjukkan sebesar 0,293. Hal tersebut menyatakan bahwa memiliki hubungan yang rendah sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan kontrol diri dan komitmen organisasi dengan *cyberloafing* di Sekretariat Daerah Kabupaten Kendal.

Dari hasil penelitian yang dilakukan menyatakan hubungan dari ketiga variabel tersebut adalah rendah, hal ini terjadi karena terdapat faktor lain

yang dapat mempengaruhi *cyberloafing* seperti faktor individu dan faktor organisasi. Faktor individu yang meliputi: persepsi dan sikap, kebiasaan dan kecanduan internet, demografis, dan niat untuk terlibat, norma sosial, dan kode etik pribadi selanjutnya sedangkan faktor organisasi meliputi: pembatasan dalam penggunaan internet, hasil yang diharapkan, dukungan manajerial, persepsi rekan kerja mengenai norma *cyberloafing*, sikap kerja karyawan, ketidakadilan pada tingkat organisasi, kepuasan kerja, dan karakteristik pekerjaan. Walaupun demikian kontrol diri dan komitmen organisasi juga dapat digunakan untuk memprediksi *cyberloafing* yang dilakukan.

Penelitian ini memiliki keunggulan yaitu terdapat perbedaan dengan penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya. Penelitian ini menghubungkan tiga variabel diantaranya kontrol diri, komitmen organisasi, dan *cyberloafing*. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang hanya menghubungkan dua variabel seperti kontrol diri dengan *cyberloafing* dan komitmen organisasi dengan *cyberloafing*. Selain hal tersebut juga, penelitian ini dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Kendal yang belum pernah dijadikan sebagai tempat penelitian terkait dengan *cyberloafing* oleh peneliti yang lainnya, selanjutnya ada perbedaan pada teori dan metode yang digunakan.

Selanjutnya secara keseluruhan penelitian ini juga tidak lepas dari keterbatasan. Dalam penelitian yang dilakukan ini mendapatkan hasil penelitian yang menyatakan tingkat korelasi yang rendah, kelemahan

tersebut yaitu bahwa pertama, peneliti tidak dapat melihat dan mengontrol faktor apa saja yang mempengaruhi subjek saat pengisian skala dikarenakan skala dibagikan secara *online* menggunakan *google formulir* sehingga tidak dapat melihat secara langsung keadaannya seperti: kondisi fisik, lingkungan sekitar, dan psikologis. Kedua, dengan penyebaran secara *online* membutuhkan usaha untuk *follow up* yang lebih untuk pengisian skala selain itu juga perbedaan situasi saat mengisi skala penelitian lebih lanjut dilihat dari jawaban responden ada yang melakukan pengisian di malam hari.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Ada hubungan negatif kontrol diri dengan *cyberloafing* di Sekretariat Daerah Kabupaten Kendal jadi semakin tinggi kontrol diri maka semakin rendah pula *cyberloafing* yang dilakukan namun sebaliknya jika semakin rendah kontrol diri maka semakin tinggi *cyberloafing*.
2. Ada hubungan negatif komitmen organisasi dengan *cyberloafing* di Sekretariat Daerah Kabupaten Kendal jadi semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin rendah *cyberloafing* dan sebaliknya jika semakin rendah komitmen maka semakin tinggi *cyberloafing*.
3. Ada hubungan kontrol diri dan komitmen organisasi dengan *cyberloafing* di Sekretariat Daerah Kabupaten Kendal, jadi hipotesis pada penelitian yang dilaksanakan mendapat hasil diterima.

#### **B. Saran**

Setelah adanya penelitian yang dilakukan, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Subjek

Agar lebih positif dalam memanfaatkan fasilitas kantor yang sudah disediakan terutama digunakan untuk mendukung pekerjaan, selanjutnya untuk subjek dengan *cyberloafing* yang tinggi agar dapat

menurunkan *cyberloafing* yang dilakukan karena hal tersebut dapat membawa dampak buruk bagi individu maupun instansi.

## 2. Instansi

Dapat meningkatkan pengawasan terkait kinerja dari para pegawai agar bisa memanfaatkan waktu dalam kerja lebih produktif atau lebih meminimalisir *cyberloafing* yang dilakukan oleh pegawai di setiap harinya, melakukan workshop, dan melakukan pengembangan organisasi

## 3. Peneliti selanjutnya

Agar dapat memperluas referensi yang digunakan untuk melihat faktor lain yang dapat mempengaruhi *cyberloafing* seperti: persepsi dan sikap, kebiasaan, karakteristik pekerjaan, dan lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, R. (2020). *Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang* [Universitas Muhammadiyah Makasar]
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18
- Andarningtyas, N. (2022). Pengguna internet Indonesia naik dari tahun ke tahun. Antara. <https://m.antaranews.com/amp/berita/2930745/pengguna-internet-indonesia-naik-dari-tahun-ke-tahun>
- Ardilasari, N. (2016). *Hubungan Self Control Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil* [University of Muhammadiyah Malang] <https://doi.org/10.22219/jipt.v5i1.3882>
- Askew, K. (2012). *The Relationship Between Cyberloafing and Task Performance and an Examination of the Theory of Planned Behavior as a Model of Cyberloafing* [Universitas Florida Selatan]
- Averill, J. R. (1973). Personal Control Over Aversive Stimuli And Its Relationship To Stress. *Psychological Bulletin*, 80(4), 286–303. <https://doi.org/10.1037/h0034845>
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi Edisi II*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2019). *Reliabilitas dan validitas Edisi 4*. Pustaka Pelajar
- Baumeister, R. F., Vohs, K. D., & Tice, D. M. (2007). The Strength Model of Self-Control. *Current Directions in Psychological Science*, 16(6), 351-355. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2007.00534.x>
- Baqi, M. F. A. (2017). *Shahih bukhari muslim*. Kompas Gramedia



- 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(3), 1067-1084. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2007.03.008>
- Bukhori, B. (2016). Kecemasan berbicara di depan umum ditinjau dari kepercayaan diri dan keaktifan dalam organisasi kemahasiswaan. *Jurnal Komunikasi Islam*, 6(1), 158-186. <https://doi.org/10.15642/jki.2016.6.1.158-186>
- Cahyani, R. A. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga). *Jurnal Ekobis Dewantara*. 3(1). 1-10. [https://doi.org/10.26460/ed\\_en.v3i1.1288](https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i1.1288)
- Colquitt, J, A., Lepine, J, A., & Wesson, M, J,. (2011). *Organizational behavior (2nd ed)*. McGraw-Hill/Irwin.
- Dewi, I., R. (2022). Data baru! Berapa pengguna internet Indonesia 2022?. CNBC Indonesia. <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20220609153306-37-345740/data-terbaru-berapa-pengguna-internet-indonesia-2022/amp>
- Daulay, N. (2017). Gambaran Ketangguhan Ibu dalam Mengasuh Anak Autis. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 1(1), 49-74. <http://dx.doi.org/10.21580/pjpp.v1i1.929>
- Fitriani, D. (2020). *Hubungan antara self control dengan perilaku cyberloafing pada karyawan di PT. Telkom Gaharu Medan [Universitas Medan Area]*
- Ghufron, M.N., & Risnawati, R. (2010). *Teori-teori psikologi*. Ar-Ruzz Media.
- Handoyo, S. (2016). *Cyberloafing di tempat kerja: merugikan atau menguntungkan?. Psikologi dan Teknologi Informasi*. Himpunan Psikologi Indonesia

- Hasmin, E., & Hasmin, F. (2019). Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Pelindo IV (PERSERO) Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 3(1), 199-206. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v3i1.622>
- Hidayat. (2014). Faktor – faktor komitmen organisasi serta pengaruhnya terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (studi pada karyawan PT. Nusa Tama Furniture). *Jurnal Neo-bis*, 8(1), 1-14
- Hurriyati, D. (2017). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku cyberloafing pada pegawai negeri dinas pekerjaan umum kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Psyche*, 11(2), 75-86.
- Husna, F. H., Silviandari, I. A., & Susilawati, I. R. (2020). Kebosanan Kerja Sebagai Prediktor Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan. *Jurnal Studia Insania*, 8(1), 43-59. <https://dx.doi.org/10.18592/jsi.v8i1.3516>
- Imanni, R. N., & Witcaksono, A. D. (2014). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 1080–1094.
- Jannah, M., Kamsani, S.R., & Ariffin, N.M. (2021). Perkembangan usia dewasa : tugas dan hambatan pada korban konflik pasca damai. *Jurnal Pendidikan Anak Bunnaya*. 7(2). 115-143. <http://dx.doi.org/10.22373/bunayya.v7i2.10430>
- Kemenag.(n.d). Qur'an kemenag.
- Lase, D. T. (2021). *Hubungan Komitmen Organisasi dan Regulasi Diri Dengan Perilaku Cyberloafing Pegawai Tata Usaha Di Universitas Medan Area*. [Universitas Medan Area]
- Lestari, I. A., & Hatta, M. I. (2022). Hubungan Komitmen Organisasi dengan Perilaku Cyberloafing pada Karyawan Milenial. In *Bandung Conference*

*Series: Psychology Science*, 2(2), 128-134.  
<https://doi.org/10.29313/bcsps.v2i3.2909>

Li, S., & Chung, T. (2006). Internet function and Internet addictive behavior. *Computers in Human Behavior*, 22(6), 1067–1071.  
<https://doi.org/10.1016/j.chb.2004.03.030>

Liani, L. (2020). *Pengaruh big five personality trait, self control dan faktor demografi terhadap cyberloafing* [UIN Syarif Hidayatullah Jakarta]

Liberman, B., Seidman, G., McKenna, K. Y., & Buffardi, L. E. (2011). Employee job attitudes and organizational characteristics as predictors of cyberloafing. *Computers in Human behavior*, 27(6), 2192-2199.

Lim, V.K.G. (2002). The IT Way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing, and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23(7), 675-694.

Lim, V.K.G., & Chen, D.J.Q. (2012). Cyberloafing at the workplace: Gain or drain on work?. *Journal of Behaviour and Information Technology*, 31(4), 343 - 353. <https://doi.org/10.1080/01449290903353054>

Lubis, M, H., & Jaya, I. (2019). *Komitmen membangun pendidikan (tinjauan krisis hingga perbaikan menurut teori)*. CV. Widya Puspita

Madjid. A.N.F., Aswar., & Tajuddin, A. (2021). Efek kemampuan kontrol diri dalam menekan perilaku. *Psikologia (Jurnal Psikologi)*. 6(1).1-12.  
<https://doi.org/10.21070/psikologia.v6i1.1210>

Malik, J. (2021). *Komitmen dalam Al-Qur'an (kajian tafsir tematik)* [IAIN Ponorogo]

Mardiana, R.Y., & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi*. CV Nas Media Pustaka

- Marsela, R. D., & Supriatna, M. (2019). Konsep diri: definisi dan faktor. *Journal of Innovative Counseling: Theory, Practice, and Research*, 3(02), 65-69.
- Mar'ati, R., & Chaer, M. (2016). Pengaruh Pembacaan dan Pemaknaan Ayat-ayat al-Qur'an terhadap Penurunan Kecemasan pada Santriwati. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 1(1), 30-48. <http://dx.doi.org/10.21580/pjpp.v1i1.966>
- Meliala, S., Nursiti, D., Mora, I., & Amri, S. N. (2020). Hubungan kontrol diri dengan perilaku kerja kontraproduktif pada PT. Agra Bumi Niaga (ABN) Aceh. *Jurnal Psychomutiara*, 3(2), 136-149. <https://doi.org/10.51544/psikologi.v3i2.3333>
- Mohammed, F., & Eleswed, M. (2013) Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Correlational Study in Bahrain. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 3(5), 43-53
- Mokalu, V.R., & Boangmanulu, C.V.J. (2021). Teori psikososial Erik Erikson: implikasi bagi pendidikan agama Kristen di sekolah. *Vox edukasi: Jurnal ilmiah ilmu pendidikan*. 12(2). 180-192
- Nguyen, T.N., Mai, K.N., & Nguyen, P.V. (2014) Factors Affecting Employees' Organizational Commitment—A Study of Banking Staff in Ho Chi Minh City, Vietnam. *Journal of Advanced Management Science*, 2(1), 7-11
- Nuha, M. U. (2021). *Pengaruh stres akademik dan kontrol diri terhadap perilaku cyberloafing pada mahasiswa Psikologi Islam IAIN Salatiga* [UIN Walisongo Semarang]
- Nuryadi, A. (2017). Self Control Dan Self Efficacy Mempengaruhi Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa. *Jurnal Adiraga*, 3(2), 34-42.
- Nurmaidah. (2020). *Hubungan kontrol diri dengan perilaku cyberloafing pada karyawan CV Sempurna Aceh Singki* [Universitas Islam Negeri Ar-Raniry]

- Ozler, D. E., & Polat, G. (2012). Cyberloafing Phenomenon In Organizations: Determinants And Impacts. *International Journal of eBusiness and eGovernment Studies*, 4(2), 1–15.
- O’Neill, T. A., Hambley, L. A., & Chatellier, G. S. (2014). Cyberslacking, Engagement, and Personality in Distributed Work Environments. *Computers in Human Behavior*, 40, 152- 160.
- Patty, S., Setiawan, A., Kristen, U., & Wacana, S. (2016).sd Hubungan dukungan sosial teman sebaya, kontrol diri, dan jenis kelamin dengan prestasi belajar siswa di SMA Kristen YPKPM Ambon. *Psikodimensia*, 15(2), 204 - 235
- Panuju, N., & Mangundjaya, W. (2018). Persepsi Dukungan Organisasi dan Komitmen Afektif Organisasi: Peran Mediasi Keterikatan Karyawan pada Karyawan Pertelevisian. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 3(2), 223-238. <http://dx.doi.org/10.21580/pjpp.v3i2.2790>
- Putra, E. Y., & Nurtjahjanti, H. (2019). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Cyberloafing Pada Pegawai Fakultas Teknik Universitas Diponegoro. *Jurnal Empati*, 8(2), 147 – 152
- Produk Hukum Daerah.(2021). Peraturan Bupati Kendal Nomor 86 Tahun 2021 Tentang Kedudukan susunan Organisasi, Tugas, dan Fungsi Sekretariat Daerah.[https://jdih.kendalkab.go.id/produk\\_hukum/id/PERBUP.2021.086/peaturan\\_bupati\\_kendal\\_nomor\\_86\\_tahun\\_2021\\_tentang\\_kedudukan\\_susunan\\_organisasi\\_tugas\\_dan\\_fungsi\\_se](https://jdih.kendalkab.go.id/produk_hukum/id/PERBUP.2021.086/peaturan_bupati_kendal_nomor_86_tahun_2021_tentang_kedudukan_susunan_organisasi_tugas_dan_fungsi_se)
- Rahayuningsih, T. (2017). Perilaku cyberloafing ditinjau dari kecerdasan adversitas dan komitmen kerja. *Psychopolytan: Jurnal Psikologi*, 1(1), 49-53.
- Ramadhan, V. A., & Sari, E. Y. D. (2018). Perilaku cyberloafing pada pekerja perempuan. *Jurnal Psikologi Integratif*, 6(2), 213-224. <https://doi.org/10.14421/jpsi.v6i2.1497>

- Sakinah, D. (2022). *Hubungan Self-Esteem Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Wilayah Darussalam [UIN Ar-Raniry]*
- Sari, R. (2018). Komitmen Organisasi pada Dosen Generasi Milenial. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 3(2), 153-164. <http://dx.doi.org/10.21580/pjpp.v3i2.2791>
- Saputri, W. M. (2022). *Pengaruh cyberloafing terhadap kinerja pegawai dengan self control sebagai variabel moderasi dalam perspektif islam (Studi Kasus Pegawai Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Lampung)*. [UIN Raden Intan Lampung]
- Sofyanty, D. (2019). Perilaku cyberloafing ditinjau dari psychological capital dan adversity quotient. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 3(2), 186-194. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta
- Tangney. dkk. (2004). High self-control predicts good adjustment. less pathology. better grades. and interpersonal success. *Journal of Personality*, 72(2), 271-324. <https://doi.org/10.1111/j.0022-3506.2004.00263.x>.
- Van Dyne, Linn., Graham, Jill W., Dienesch, Richard M. (1994). Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, 37(4), 765-80.
- Widana, I.W., & Muliani, p, L. (2020). *Uji prasyarat analisis*. Klik Media.
- Yulina,. Mustakim, S., & Devialesti, V,. (2022). Komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah. *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis Pascasarjana Saburai*. 1(4). 517-526.

## **LAMPIRAN**

Lampiran 1 Skala *Cyberloafing*

Aspek	<i>Browsing Activity</i>
Indikator	Membuka/membagikan berita yang trending di media sosial
<i>Favorable</i>	1. Fasilitas internet yang disediakan tempat kerja, saya gunakan untuk membuka situs yang sedang hangat di dunia maya 9. Saya suka meluangkan waktu untuk membuka berita terkini di saat jam kerja 17. Saya membagikan informasi kejadian terkini di dunia maya saat jam kerja di grup WA atau status WA
<i>Unfavorable</i>	3. Saya lebih memilih menyelesaikan pekerjaan daripada membuka berita yang sedang trend 10. Saya tidak memperbaharui status di media sosial terkait dengan berita yang sedang trend 21. Saya tidak mengetahui <i>update</i> berita terkini saat jam kerja
Indikator	Mencari website hiburan yang disukai
<i>Favorable</i>	2. Saat saya bekerja, saya mendengarkan musik <i>online</i> (JOOX/Spotify/ Yt Music/Resso/dll) 11. Saat saya merasa kesepian di kantor maka saya menonton video di situs youtube 22. Saya menggunakan fasilitas internet kantor untuk membuka situs belanja <i>online</i>
<i>Unfavorable</i>	4. Saya tidak suka bila jam kerja, saya gunakan membuka aplikasi belanja <i>online</i> (Shopee/Toko Pedia/Bli – bli/OLX/dll) 13. Saya merasa segan membuka bioskop online (Netflix/Viu/WeTv/Iflix/dll) saat di kantor 18. Saya tidak mengunduh musik ataupun video melalui internet kantor saat bekerja
Aspek	<i>E-mail Activity</i>
Indikator	Menerima dan membaca <i>chat</i> dari akun media sosial
<i>Favorable</i>	5. Saya menggunakan internet kantor untuk menerima chat pribadi saat jam kerja 12. Ketika mendapat notifikasi <i>chat</i> masuk, maka saya langsung penasaran untuk memeriksa dan membukanya 19. Saya sering mengecek <i>smartphone</i> untuk memeriksa pesan pribadi yang masuk
<i>Unfavorable</i>	6. Saya mengabaikan notifikasi pesan masuk di saat jam kerja 14. Saya tidak pernah membaca <i>chat</i> yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan 23. Saya tidak menerima chat pribadi yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan
Indikator	Mengirim <i>chat</i> singkat dengan media sosial



<i>Favorable</i>	<p>7. Saya mengirimkan <i>chat</i> pribadi menggunakan internet kantor agar tidak boros kuota</p> <p>15. Saat saya di kantor, saya menyempatkan aktif diskusi di grup yang saat ikuti</p> <p>24. Saya sering mengobrol di ruang <i>chat</i> media sosial selama jam kerja</p>
<i>Unfavorable</i>	<p>8. Saya bijak dalam menggunakan internet termasuk mengirim chat saat jam kerja</p> <p>16. Saya tidak pernah mengirimkan <i>e-mail</i> pribadi saat jam kerja</p> <p>20. Saya lambat dalam merespon pesan masuk</p>

Lampiran 2 Skala Kontrol Diri

Aspek	Kontrol Perilaku
Indikator	Kemampuan mengendalikan keadaan
<i>Favorable</i>	1. Saya tetap tenang walaupun sedang mengalami masalah pekerjaan 11. Saat sedang marah, saya dapat menahan diri untuk tidak berkata kasar 23. Masalah yang sedang saya alami, saya anggap sebagai sebuah motivasi dan tantangan buat diri saya
<i>Unfavorable</i>	7. Saya kehilangan kesabaran saat marah 17. Saya merasa panik saat menghadapi sebuah masalah 31. Saya lari dari masalah yang datang kepada saya
Indikator	Kemampuan mengatur pelaksanaan
<i>Favorable</i>	2. Saya datang ke kantor tepat waktu 12. Saya memiliki catatan kecil mengenai rancangan pekerjaan yang akan saya kerjakan 24. Dalam bekerja, saya akan memprioritaskan tugas sesuai dengan skala prioritas
<i>Unfavorable</i>	8. Saya mengendarai kendaraan dengan kecepatan tinggi dalam keadaan apapun 18. Biasanya saya mengerjakan tugas sesuai dengan yang saya suka, daripada tugas yang penting 32. Saya tidak memiliki catatan terkait perencanaan-perencanaan sebelumnya
Aspek	Kontrol Kognitif
Indikator	Kemampuan dalam memperoleh informasi baik <i>online</i> maupun <i>offline</i>
<i>Favorable</i>	3. Ketika saya memperoleh informasi maka saya tidak menelan mentah informasi tersebut 13. Saya merasa mudah dalam mendapatkan sebuah informasi 25. Saya mencari sumber yang akurat dalam memperoleh informasi
<i>Unfavorable</i>	9. Saya menerima segala informasi yang ada tanpa pikir panjang terkait sumber informasinya 19. Saya merasa kesulitan saat mencari sebuah informasi yang saya butuhkan 33. Saya merasa cuek terhadap sebuah informasi yang saya peroleh
Indikator	Kemampuan dalam memberikan penilaian terhadap suatu keadaan
<i>Favorable</i>	4. Saya mengenakan seragam yang sudah diberikan oleh kantor 14. Atasan merasa puas terhadap hasil kerja yang saya lakukan 26. Saya diberi sebuah reward oleh perusahaan jika kinerja

	saya bagus
<i>Unfavorable</i>	10. Saya cuek terhadap fashion yang saya gunakan 20. Saya tidak peduli ketika mendapat penilaian jelek dari atasan dan rekan kerja 34. Saya mudah mengikuti ajakan teman untuk membolos
Aspek	Kontrol Keputusan
Indikator	Merumuskan alternative
<i>Favorable</i>	5. Saya membuat plan B di setiap keputusan yang akan diambil 15. Saya perlu membuat pilihan untuk masa depan saya 27. Menurut saya membuat pilihan lain merupakan hal yang penting
<i>Unfavorable</i>	21. Membuat pilihan bukanlah tugas saya 30. Saya tidak memikirkan akibat-akibat dari yang saya lakukan 35. Dengan adanya pilihan, maka tidak akan mempengaruhi masa depan saya
Indikator	Keyakinan terhadap keputusan
<i>Favorable</i>	6. Saya merasa mampu menjalankan keputusan yang sudah saya ambil 16. Saya siap untuk menghadapi resiko yang akan terjadi dari keputusan yang saya ambil 28. Saya yakin dengan keputusan yang saya ambil
<i>Unfavorable</i>	22. Saya bergantung dengan orang lain saat mengambil keputusan 29. Saya takut menyesal dengan keputusan yang diambil 36. Saya ragu-ragu dengan keputusan yang akan saya ambil

Lampiran 3 Skala Komitmen Organisasi

Aspek	Komitmen Afektif
Indikator	Keterlibatan dengan organisasi
<i>Favorable</i>	1. Ketika instansi ada masalah maka seolah masalah tersebut juga masalah pribadi saya 7. Saya merasa bangga dan nyaman dengan instansi serta rekan kerja di tempat saya bekerja 25. Tujuan dari tempat kerja, membuat saya lebih semangat dalam menjalani tugas–tugas yang diberikan
<i>Unfavorable</i>	13. Saya merasa bahwa saya tidak memiliki ikatan emosional dengan instansi tempat saya bekerja 19. Saya merasa bahwa saya tidak perlu banyak terlibat dengan masalah instansi ini 31. Jika ada kerugian dari instansi, saya akan bersikap santai dan hal tersebut bukan urusan saya
Indikator	Menikmati keanggotaan di organisasi
<i>Favorable</i>	2. Saya ingin menghabiskan sisa karir saya untuk bekerja di instansi ini 8. Saya bersedia menjadi pegawai tetap di instansi ini sampai saya pensiun nanti 26. Adanya pengembangan keahlian di instansi ini, membuat saya betah untuk tetap bekerja disini
<i>Unfavorable</i>	14. Saya merasa bukan menjadi keluarga dari instansi tempat saya bekerja 20. Walaupun saya menjadi pegawai di instansi ini, namun saya tidak mengetahui dan terlibat dalam beberapa diskusi yang ada 32. Saya merasa bahwa saya tidak percaya diri menjadi bagian dari instansi ini
Aspek	Komitmen Berkelanjutan
Indikator	Membutuhkan keuntungan – keuntungan dari organisasi
<i>Favorable</i>	3. Saya merasa sulit jika saya harus <i>resign</i> dari tempat kerja walaupun sebenarnya saya dapat melakukannya 9. Ketika saya bekerja disini, saya merasa puas dengan peluang untuk memperoleh kenaikan gaji 27. Dengan saya bekerja di instansi ini, maka masa depan saya dapat dipenuhi dengan tunjangan–tunjangan yang ada
<i>Unfavorable</i>	15. Saya merasa malas ketika ada lembur namun imbalan yang diberikan tidak sepadan 21. Saya memiliki pemikiran bahwa percuma jika saya mencurahkan segenap tenaga, pikiran dan juga waktu jika dari instansi tidak memiliki rasa timbal balik 33. Saya ingin pindah ke instansi lain yang lebih banyak memiliki peluang yang menguntungkan

Indikator	Rasa khawatir ketika meninggalkan organisasi
<i>Favorable</i>	4. Salah satu dampak ketika saya mengundurkan diri dari instansi ini, kebutuhan hidup saya tidak cukup terpenuhi 10. Saya merasa bahwa saya bertahan di instansi ini akan memberikan banyak manfaat daripada saya meninggalkannya 28. Keberlangsungan hidup saya akan terganggu jika saya tetap meninggalkan pekerjaan ini
<i>Unfavorable</i>	16. Saya sedang memikirkan alternatif untuk beralih ke instansi lain 22. Saya tidak memerlukan banyak pertimbangan dan terlalu pikir panjang untuk mengundurkan diri dari instansi ini 34. Saya sering mencari beberapa lowongan pekerjaan di LinkedIn dan koran
Aspek	Komitmen Normatif
Indikator	Rasa tanggungjawab kepada diri sendiri dan organisasi
<i>Favorable</i>	5. Saya merasa bertanggungjawab atas instansi ini, baik tentang keberhasilan maupun kegagalan dari instansi 11. Jika terdapat masalah, saya segera melaporkan kepada atasan 29. Saya menyadari bahwa komitmen terhadap instansi harus saya lakukan karena sebagai bentuk kesetiaan
<i>Unfavorable</i>	17. Saya jarang mengerjakan tugas dari instansi dengan tepat waktu 23. Menurut saya, tugas dan tanggungjawab dari pegawai itu hanyalah sebagai beban dalam bekerja 35. Saya merasa tidak perlu ikut bertanggungjawab apabila instansi mengalami kegagalan
Indikator	Kewajiban memelihara hubungan dengan organisasi
<i>Favorable</i>	6. Saya berusaha membangun hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan saya 12. Meskipun visi dan misi dari instansi tidak selaras dengan saya, saya tetap menjalankan dengan baik 30. Bagi saya loyalitas merupakan hal yang penting, maka saya mempunyai kewajiban untuk tetap ada di instansi ini
<i>Unfavorable</i>	18. Jalur komunikasi yang dilakukan instansi ini terlihat kurang bagus 24. Saya acuh terhadap kritik dan saran yang diberikan dari rekan kerja saya 36. Pimpinan jarang memberikan teguran terhadap kelalaian yang dilakukan oleh pegawai

## Lampiran 4 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas

### 1. Validitas Skala *Cyberloafing*

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	59.6286	93.240	.651	.878
aitem_2	59.4857	98.551	.396	.885
aitem_3	60.6000	95.247	.541	.881
aitem_4	60.1714	96.676	.591	.880
aitem_5	59.2000	104.812	.065	.891
aitem_6	59.8571	97.655	.650	.880
aitem_7	59.3429	97.173	.451	.884
aitem_8	60.2000	100.694	.337	.886
aitem_9	59.8571	95.008	.583	.880
aitem_10	60.1429	94.597	.535	.881
aitem_11	59.7143	97.445	.451	.884
aitem_12	59.4286	97.252	.416	.885
aitem_13	60.1143	100.398	.301	.887
aitem_14	59.6571	99.350	.363	.886
aitem_15	59.5429	100.197	.383	.885
aitem_16	60.1143	95.751	.550	.881
aitem_17	60.0000	97.353	.487	.883
aitem_18	60.0286	99.440	.355	.886
aitem_19	59.5429	95.785	.725	.878
aitem_20	59.7143	101.034	.301	.887
aitem_21	60.0571	95.408	.590	.880
aitem_22	59.8286	94.852	.622	.879
aitem_23	59.6857	102.104	.213	.889
aitem_24	59.9429	94.291	.625	.879

## 2. Validitas Skala Kontrol Diri

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	106.3143	142.516	.351	.895
aitem_2	106.2000	142.871	.399	.895
aitem_3	106.1714	140.440	.484	.893
aitem_4	106.0286	142.617	.385	.895
aitem_5	106.3143	144.163	.264	.896
aitem_6	106.2571	144.255	.356	.895
aitem_7	106.7714	138.123	.418	.894
aitem_8	106.8000	140.165	.319	.896
aitem_9	106.8857	137.810	.504	.893
aitem_10	106.7429	133.255	.612	.890
aitem_11	106.5143	140.257	.470	.893
aitem_12	106.4000	143.306	.372	.895
aitem_13	106.3714	143.064	.262	.897
aitem_14	106.2000	139.635	.507	.893
aitem_15	106.2571	146.255	.101	.898
aitem_16	106.0857	143.139	.395	.895
aitem_17	106.7714	135.476	.568	.891
aitem_18	106.9429	141.232	.288	.897
aitem_19	106.7143	138.563	.466	.893
aitem_20	106.4571	139.020	.483	.893
aitem_21	106.6000	137.835	.577	.891
aitem_22	106.5143	139.198	.472	.893
aitem_23	106.0857	139.610	.456	.893
aitem_24	106.2286	140.417	.432	.894
aitem_25	106.2000	141.812	.366	.895
aitem_26	106.2286	140.770	.384	.895
aitem_27	106.3143	139.045	.455	.893
aitem_28	106.1429	140.303	.586	.892
aitem_29	106.7714	139.064	.390	.895
aitem_30	106.6000	134.012	.694	.889
aitem_31	106.2000	139.282	.530	.892

aitem_32	106.5714	135.429	.662	.890
aitem_33	106.7143	140.445	.346	.895
aitem_34	106.3143	141.928	.361	.895
aitem_35	106.8857	150.516	-.179	.902
aitem_36	106.4286	137.899	.534	.892

### 3. Validitas Skala Komitmen Organisasi

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	104.4000	152.659	.562	.911
aitem_2	104.3143	153.457	.523	.911
aitem_3	103.8286	158.264	.453	.913
aitem_4	103.9714	154.440	.499	.912
aitem_5	103.9714	151.029	.692	.909
aitem_6	103.7714	155.358	.448	.912
aitem_7	104.0286	155.205	.544	.911
aitem_8	104.1429	157.361	.387	.913
aitem_9	103.7714	162.476	.113	.916
aitem_10	104.0286	156.734	.486	.912
aitem_11	104.0571	157.467	.448	.912
aitem_12	103.9714	161.087	.221	.915
aitem_13	104.6286	155.476	.398	.913
aitem_14	104.2571	153.961	.554	.911
aitem_15	104.6286	153.946	.433	.913
aitem_16	104.4857	156.198	.378	.913
aitem_17	104.1429	158.361	.282	.915
aitem_18	104.3429	153.644	.601	.910
aitem_19	104.6286	151.417	.638	.910
aitem_20	104.6857	158.692	.248	.915
aitem_21	104.4286	151.076	.712	.909
aitem_22	104.4286	154.782	.530	.911
aitem_23	104.4000	158.894	.236	.915
aitem_24	104.2286	157.593	.332	.914
aitem_25	104.1143	159.987	.238	.915



aitem_26	103.9714	156.676	.512	.912
aitem_27	104.2000	157.576	.370	.913
aitem_28	104.0571	159.467	.236	.915
aitem_29	104.1429	155.538	.594	.911
aitem_30	104.2571	155.079	.524	.911
aitem_31	104.4571	153.373	.535	.911
aitem_32	104.3714	154.417	.453	.912
aitem_33	104.6000	151.835	.560	.911
aitem_34	104.6571	151.879	.553	.911
aitem_35	104.3143	153.398	.592	.911
aitem_36	104.3143	151.575	.624	.910

4. Reliabilitas Skala Cyberloafing

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.892	22

5. Reliabilitas Skala Kontrol Diri

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.904	31

6. Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.921	29

## Lampiran 5 Surat Izin Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG**  
**FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN**

Jalan. Prof. Dr. Hamka Km.01, Kampus III, Ngaliyan, Semarang 50185.  
Telepon (024) 76433370, Website : fpk.walisongo.ac.id, Email : fpk@walisongo.ac.id

Nomor : 795/Un.10.7/D1/KM.00.01/03/2023

07 Maret 2023

Lamp. : -

Hal : Permohonan Lokasi Penelitian

Kepada Yth.

Bupati Kendal Cq. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kendal  
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat kami sampaikan bahwa dalam rangka untuk memenuhi tugas penulisan skripsi bagi mahasiswa Program S1 pada Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang, maka kami mohon perkenan untuk memberikan ijin penelitian kepada :

1. Nama : Nilna Munatal Hasanah
2. Nim : 1907016047
3. Jurusan : Psikologi
4. Fakultas : Psikologi dan Kesehatan
5. Lokasi Penelitian : Bagian Umum Setda Kab. Kendal
6. Judul Skripsi : Hubungan Kontrol Diri dan Komitmen Organisasi dengan Perilaku Cyberloafing di Sekretariat Daerah Kabupaten Kendal

Demikian surat permohonan penelitian kami sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

a.n. Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik & Kelembagaan



Dr. Baldr Bukhorri, Ag., M.Si.

Tembusan Yth :

Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo (sebagai laporan).



**PEMERINTAH KABUPATEN KENDAL**  
**BADAN PERENCANAAN, PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN**

Jl. SoekarnoHatta No. 193 Kendal (51313) telp/fax. (0294) 381225  
Email: [baperlitbang@kendalkab.go.id](mailto:baperlitbang@kendalkab.go.id) website: [baperlitbang.kendalkab.go.id](http://baperlitbang.kendalkab.go.id)

---

**SURAT PERNYATAAN**

- |                    |   |   |
|--------------------|---|---|
| 1 Nama             | : | NILNA MUNATAL HASANAH   |
| 2 Pekerjaan        | : | 01.Mahasiswa<br>Fakultas Psikologi dan Kesehatan Psikologi UIN Walisongo Semarang                                 |
| 3 No. HP           | : | 087728932844  |
| 4 Email            | : | nilnamunatal01@gmail.com  |
| 3 Alamat           | : | Sambongsari RT 04 RW 02 Kecamatan Weleri Kabupaten Kendal   |
| 4 Penanggung jawab | : | Dr. Baidi Bukhori,S.Ag.,M.Si  |
| 5 Judul penelitian | : | HUBUNGAN KONTROL DIRI DAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN PERILAKU CYBERLOAFING DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KENDAL |
| 6 Lokasi           | : | Bagian Umum   |

Dengan ini menyatakan bahwa demi mendukung kemajuan Kabupaten Kendal melalui penelitian, setelah selesai melaksanakan penelitian saya akan memberitahukan dan menyampaikan hasil penelitian kepada Bupati Kendal c.q. Kepala Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Kendal selambatnya 15 hari kerja. Hasil penelitian tersebut akan saya sampaikan dalam bentuk Softcopy (**via email ke [litbang.baperlitbangkdl@gmail.com](mailto:litbang.baperlitbangkdl@gmail.com)**)

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan keikhlasan hati sebagai bagian dari sumbangsih saya terhadap kemajuan Kabupaten Kendal.

Kendal 10 Maret 2023  
Yang menyatakan  
ttd

**NILNA MUNATAL HASANAH**



**PEMERINTAH KABUPATEN KENDAL**  
**BADAN PERENCANAAN, PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN**

Jl. SoekarnoHatta No. 193 Kendal (51313) telp/fax. (0294) 381225  
Email: baperlitbang@kendalkab.go.id website: baperlitbang.kendalkab.go.id

**SURAT REKOMENDASI PENELITIAN**

Nomor : 070 / 501R / Litbang / 2022

- I Dasar : Peraturan Bupati Kendal Nomor 10 Tahun 2006 tanggal 29 Maret 2006 tentang Pelayanan Rekomendasi Penelitian.
- II Membaca : Surat Tanda Terima Pemberitahuan Pelaksanaan Penelitian dari Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kendal Nomor : 070 / 0566 / III / 2023, tanggal 9 Maret 2023, atas nama Nilna Munatal Hasanah .

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Kendal bertindak atas nama Bupati Kendal menyatakan tidak keberatan atas pelaksanaan penelitian di Wilayah Kabupaten Kendal yang dilaksanakan oleh:

- 1 Nama : NILNA MUNATAL HASANAH  
2 Pekerjaan : Mahasiswa  
Fakultas Psikologi dan Kesehatan Psikologi UIN Walisongo Semarang  
3 Alamat : Sambongsari RT 04 RW 02 Kecamatan Weleri Kabupaten Kendal  
4 Penanggung jawab : Dr. Baidi Bukhori, S.Ag., M.Si  
5 Judul penelitian : HUBUNGAN KONTROL DIRI DAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN PERILAKU CYBERLOAFING DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KENDAL  
6 Lokasi : Sekretariat Daerah Kabupaten Kendal

Dengan ketentuan - ketentuan sebagai berikut :

- a. Pelaksanaan penelitian tidak disalahgunakan untuk tujuan yang dapat mengganggu kestabilan Pemerintah.  
b. Sebelum pelaksanaan penelitian langsung kepada masyarakat, maka harus terlebih dahulu melaporkan kepada pimpinan Wilayah/ Desa/ Kelurahan setempat.  
c. Setelah penelitian selesai agar memberitahukan dan menyampaikan hasilnya kepada Bupati Kendal c.q. Kepala Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Kendal selambat-lambatnya 15 hari kerja.
- III Surat ijin penelitian ini berlaku dari tanggal 9 Maret 2023 sampai dengan 9 Juni 2023

Ditetapkan di Kendal  
Pada tanggal 10 Maret 2023

a.n. BUPATI KENDAL  
Kepala Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan  
Ub.  
Kepala Bidang Penelitian dan Pengembangan



ADJI HENDRA LIESTYAWAN, S.IP  
Pembina / IV a  
NIP. 1981061720050110015

Tembusan :

- 1 Bupati Kendal (sebagai laporan);  
2 Kepala Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Kendal;  
3 Saudara Nilna Munatal Hasanah;  
4 Pertinggal;



PEMERINTAH KABUPATEN KENDAL  
SEKRETARIAT DAERAH

Jl. Soekarno - Hatta No. 193 Kendal 51313 Telp. (0294) 381251 - 381232 Fax. (0294) 381062  
Website : www.kendalkab.go.id

LEMBAR DISPOSISI KEPALA BAGIAN UMUM

Surat dari : *Kematerian Agama P. I. dan Kesehatan*  
 No. Surat : *672/Un.10.7/01/KM.00.01/02/2023* Diterima Tgl. : *27-2-2023* No. Agenda Surat : *312*  
 Tgl. Surat : *23-2-2023* Sifat :  Sangat Segera  Segera  Rahasia

Hal : *Permohonan lokasi Penelitian*

Diteruskan kepada Sdr :  
 Sub koord. Tata Usaha Pimpinan, Staf Ahli dan Kepegawaian  
 Sub koord. RT & Perlengkapan  
 Sub koord. Keuangan  
 Dengan hormat harap :  
 Tanggapan dan Saran  
 Proses lebih lanjut  
 Koordinasi / Konfirmasi

Catatan :  
*Dijmlh*  
*[Signature]*  
*TL, sampaikan ke paginir surat*

Kepala Bagian Umum  
**SATRIYO BAYU A.J., S.STP.,MM**  
 NIP. 19320213 200012 1 002  
*27/23*  
*6/2*

sampaikan terima kasih. Kami sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya kami

## Lampiran 6 Daftar Riwayat Hidup

### A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Nilna Munatal Hasanah
2. TTL : Kendal, 19 September 2000
3. Alamat Rumah : Sambongsari RT 04 RW 02 Kecamatan Weleri  
Kabupaten Kendal
4. Nomor HP : 087728932844
5. E-mail : [nilnamunatal01@gmail.com](mailto:nilnamunatal01@gmail.com)

### B. Riwayat Pendidikan

#### 1. Pendidikan Formal

- a. TK Al-Ittihaad Sambongsari
- b. MI Muhammadiyah Sambongsari
- c. SMP Muhammadiyah 1 Weleri
- d. SMA Negeri 1 Weleri
- e. UIN Walisongo Semarang

### C. Pengalaman Organisasi

- a. Koor Kajian Dakwah Islam IPM SMP Muh 1 Weleri
- b. Anggota PMR Wira SMA N 1 Weleri
- c. Anggota Div. Sosial dan Masyarakat HMJ Psikologi (2020)
- d. Anggota Departemen Pendanaan dan Usaha IMAKEN Walisongo (2020)
- e. Wakil Bendahara PMII Rayon Psikes (2021)
- f. Bendahara Umum HMJ Psikologi (2021)
- g. Anggota Biro Kewirausahaan PMII Rayon Psikes (2022)
- h. Koor Komisi C SEMA FPK (2022)