

**PENGARUH PERILAKU *CYBERLOAFING* TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN BANK RIAU  
KEPRI CABANG SYARIAH PEKANBARU**

**SKRIPSI**

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau  
Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat Guna  
Mencapai Drajat Strata Satu Psikologi*



**OLEH**

**SHAKILA DE MAURHEA**

**NPM: 168110071**

**PROGRAM STUDI ILMU PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU  
2020**

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH PERILAKU *CYBERLOAFING* TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BANK RIAU KEPRI CABANG  
SYARIAH PEKANBARU

SHAKILA DE MAURHEA

168110071

Telah di pertahankan di depan penguji pada tanggal  
23 Maret 2020

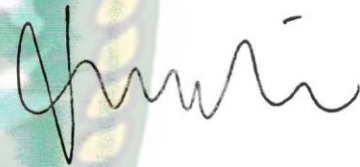
Dosen Penguji

Tanda Tangan

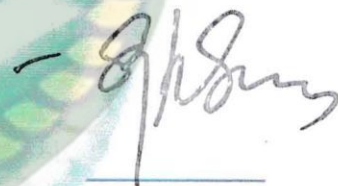
Dr. Fikri, S. Psi., M. Si.



Yanwar Arief, M. Psi., Psikolog



Sigit Nugroho, M. Psi., Psikolog



Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh  
Gelara Sarjana Psikologi

Pekanbaru, 23 Maret 2020

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi



Yanwar Arief, M. Psi., Psikolog

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, atas nama Shakila De Maurhea, dengan disaksikan oleh dewan penguji skripsi, menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi manapun. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan pernyataan ini, maka saya bersedia gelar kesarjanaan saya dicabut.

Pekanbaru, 23 Maret 2020

Yang menyatakan



SHAKILA DE MAURHEA  
168110071

## **Persembahan**

Dengan rasa hormat dan penuh kasih kupersembahkan skripsi ini untuk:

Allah Taala Tuhan Semesta Alam pemberi ketajaman hati dan fikiran bagi  
penulis

Papa H. Yurnal Edward, SE, M. Si., Ak., CA. dan

Mama Hj. Puspa Dewi Muchlis, A. Md, Keb. Serta seluruh keluarga besar yang  
telah mendukung penulis untuk menyelesaikan Skripsi ini, Terima Kasih...





## Motto



Dokumen ini adalah Arsip Miilik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah, puji dan syukur kehadiran Allah Ta'ala yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya. Shalawat dan salam kita junjungkan kepada Nabi besar kita Nabi Muhammad 'Alahissalam, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Perilaku *Cyberloafing* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru”**. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi persyaratan mendapatkan Derajat Sarjana Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Riau.

Dalam menyusun skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan serta bimbingan berupa motivasi, maupun nasihat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH, MCL, selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Yanwar Arief, M. Psi., Psikolog. selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau, yang selalu mendukung penulis dari awal semester hingga saat ini.
3. Bapak Dr. Fikri, S. Psi., M. Si. Selaku dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu ditengah kesibukannya serta motivasi yang sangat mempengaruhi semangat penulis untuk menyelesaikan Skripsi ini.

4. Ibu Irma Kusuma Salim, M. Psi., Psikolog. Selaku Wakil Dekan II Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
5. Ibu Lisfarika Napitupulu, M. Psi., Psikolog. Selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
6. Segenap dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau yaitu Yulia Herawaty, S. Psi., M. A, Ahmad Hidayat, M. Psi., Psikolog, Leni Armayanti, S. Psi., M. Si, Sigit Nugroho, M. Psi., Psikolog, Syarifah Farradinna, S. Psi., M. A, Juliarni Siregar, M. Psi., Psikolog, dr. Raihanatu Bin Qolbi Ruzzain, M. Kes, Tukiman Khateni, M. Si, Didik Widiantoro, M. Psi., Psikolog, Irfani Rizal, S. Psi., M. Psi, Icha Herawati, S. Psi., M. Soc., Sc, Wina Diana Sari, S. Psi., MBA, Marin Arief, S. Ag, Bahril Hidayat, M. Psi., Psikolog, Alucyana, M. Psi., Psikolog yang telah memberikan saya ilmu yang sangat bermanfaat untuk mendidik serta membimbing penulis selama proses perkuliahan sehingga menyelesaikan Skripsi ini.
7. Segenap pengurus TU Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau yang sudah memberikan bantuan dan pelayanan dengan sangat ramah dan baik selama ini.
8. Pihak Bank Riau Kepri yang sudah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
9. Kedua orang tua tercinta, Papah H. Yurnal Edward, SE, Msi., Ak., CA. dan Mamah Hj. Puspa Dewi Muchlis, A. Md, Keb. yang telah membesarkan tanpa mengenal lelah dan memberikan motivasi yang tak henti hingga penulis mampu menyelesaikan Skripsi ini.

10. Bunda Hj. Ola Puspita, S. Psi, MM, Psikolog. dan Daddy DR. H. Daviq Chairilisyah, S. Psi, M. Psi, Psikolog. yang selalu memberikan motivasi dan nasihat yang bersifat sangat membangun penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
11. Nenek Hj. Yurni dan Atuk H. Muchlis DT Manindih tercinta serta seluruh keluarga yang menjadi supporter terhebat yang pernah saya miliki.
12. Sahabat senasib M. Rizky Defaisalino, Zhafira Julianty, Mutiara Syafrudin, Krismonica, Elfah Rozana, Fitria AR, Rizki Aprilia NST dan Kurnia Sukma yang telah memberikan semangat dan waktunya untuk membantu serta memberikan arahan mengenai Skripsi kepada penulis.
13. Adik junior Windry Tania Maharani yang telah memberikan waktu luangnya untuk menemani penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
14. Seluruh teman-teman angkatan 2016 Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau yang juga sama-sama menyelesaikan Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Semoga dengan adanya dukungan, motivasi serta keikhlasan yang telah diberikan mendapat balasan yang setimpal dari Allah Ta'ala, Aamiin. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan bagi pembaca.

Pekanbaru, 23 Maret 2020

Penulis

SHAKILA DE MAURHEA



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
ABSTRAK INDONESIA .....	xiv
ABSTRAK ENGLISH .....	xv
ABSTRAK ARAB .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>11</b>
A. Produktivitas Kerja.....	11
1. Pengertian Produktivitas Kerja .....	11
2. Aspek-Aspek Produktivitas Kerja.....	12
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja .....	15
B. Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	19
1. Pengertian <i>Cyberloafing</i> .....	19
2. Aspek-Aspek <i>Cyberloafing</i> .....	21
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Cyberloafing</i> .....	23
C. Hubungan Antara Perilaku <i>Cyberloafing</i> Dengan Produktivitas Kerja.....	25
D. Hipotesis Penelitian.....	27

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
A. Desain Penelitian.....	28
B. Identifikasi Varibel Penelitian.....	28
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	28
1. Produktivitas Kerja.....	28
2. Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	29
D. Subjek Penelitian.....	29
1. Populasi Penelitian.....	29
2. Sampel Penelitian.....	29
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	30
E. Metode Pengambilan Data .....	31
1. Alat Ukur.....	31
a. Skala <i>Cyberloafing</i> .....	31
b. Skala Produktivitas Kerja.....	33
F. Uji Coba Alat Ukur .....	35
1. Uji Validitas .....	35
2. Reliabilitas.....	36
G. Analisis Data .....	36
1. Regresi Sederhana.....	36
2. Deskripsi Persentase.....	37
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>40</b>
A. Persiapan Penelitian .....	40
a. Orientasi Kancas Penelitian.....	40
1. Sejarah Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru ....	40
b. Visi Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru.....	41
c. Misi Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru .....	41
B. Proses Perizinan .....	41
C. Pelaksanaan Penelitian .....	42
D. Hasil Penelitian .....	42
1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	43

a. Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	43
b. Produktivitas Kerja .....	45
2. Uji Prasyarat atau Asumsi .....	46
a. Uji Normalitas .....	47
b. Uji Linearitas .....	48
c. Uji Hipotesis .....	49
d. Koefisien Determinasi .....	50
E. Pembahasan .....	51
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>54</b>
A. Kesimpulan .....	54
B. Saran .....	54
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>56</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Blueprint</i> Skala <i>Cyberloafing</i> Sebelum <i>Try Out</i> .....	32
Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> Skala <i>Cyberloafing</i> Setelah <i>Try Out</i> .....	33
Tabel 3.3 <i>Blueprint</i> Skala Produktivitas Kerja Sebelum <i>Try Out</i> .....	34
Tabel 3.4 <i>Blueprint</i> Skala Produktivitas Kerja Sebelum <i>Try Out</i> .....	34
Tabel 4.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	43
Tabel 4.2 Deskripsi Data Variabel Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	43
Tabel 4.3 Kategori Skor Variabel Perilaku <i>Cyberloafing</i> .....	44
Tabel. 4.4 Deskripsi Data Variabel Produktivitas Kerja.....	45
Tabel. 4.5 Kategori Skor Variabel Produktivitas Kerja .....	46
Tabel. 4.6 Hasil Uji Normalitas .....	47
Tabel. 4.7 Hasil Uji Linearitas .....	48
Tabel. 4.8 Hasil Pengujian Korelasi.....	49
Tabel. 4.9 Koefisien Determinasi.....	51



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Skala *Cyberloafing* Sebelum *Try Out*
- Lampiran 2. Data Hasil *Try Out Cyberloafing*
- Lampiran 3. Uji Validitas Item *Cyberloafing*
- Lampiran 4. Skala Produktivitas Kerja Sebelum *Try Out*
- Lampiran 5. Data Hasil *Try Out* Produktivitas Kerja
- Lampiran 6. Hasil Validasi Produktivitas Kerja
- Lampiran 7. Skala *Cyberloafing* Setelah *Try Out*
- Lampiran 8. Data Hasil Penelitian *Cyberloafing*
- Lampiran 9. Skala Produktivitas Kerja Setelah *Try Out*
- Lampiran 10. Data Penelitian Produktivitas Kerja
- Lampiran 11. Reliabilitas *Cyberloafing*
- Lampiran 12. Reliabilitas Produktivitas Kerja
- Lampiran 13. Skor Empirik Dan Hipotetik
- Lampiran 14. Uji Normalitas
- Lampiran 15. Uji Linearitas
- Lampiran 16. Uji Hipotesis

**PENGARUH PERILAKU *CYBERLOAFING* TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN BANK RIAU KEPRI  
CABANG SYARIAH PEKANBARU**

**SHAKILA DE MAURHEA  
168110071**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**ABSTRAK**

*Cyberloafing* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seorang karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan. *Cyberloafing* merupakan perilaku penggunaan internet yang dilakukan oleh seorang karyawan selama jam kerja untuk kepentingan pribadi yang tidak berhubungan dengan pekerjaan berdasarkan penelitian terdahulu perilaku *cyberloafing* dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perilaku *cyberloafing* terhadap produktivitas kerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah 40 orang karyawan yang bekerja di Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru. Dalam penelitian ini Teknik sampel yang digunakan adalah Teknik Sampling Jenuh. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala perilaku *cyberloafing* dan skala produktivitas kerja. Analisis statistik yang digunakan adalah regresi sederhana. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diketahui terdapat pengaruh yang signifikan antara perilaku *cyberloafing* terhadap produktivitas kerja pada karyawan Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru sebesar 38,40%. Semakin rendah perilaku *cyberloafing*, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya semakin tinggi perilaku *cyberloafing*, semakin rendah produktivitas kerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Cyberloafing, Produktivitas Kerja, Karyawan*

**THE INFLUENCE OF CYBERLOAFING BEHAVIOR TO WORK  
PRODUCTIVITY IN EMPLOYEES OF BANK RIAU KEPRI BRANCH  
SYARIAH PEKANBARU**

**SHAKILA DE MAURHEA  
168110071**

**FACULTY OF PSYCHOLOGY  
ISLAMIC UNIVERSITY OF RIAU**

**ABSTRACT**

*Cyberloafing is one of the factors that can affect the work productivity of an employee who works in a company. Cyberloafing is an internet usage behavior that is carried out by an employee during working hours for personal interests not related to work. This study aims to determine or see the effect of cyberloafing behavior on employee work productivity. For the research sample, researchers took 40 employees who worked at Bank Riau Kepri Pekanbaru Syariah Branch. In this research the sample technique used is Saturated Sampling. The scale used in this study is the scale of cyberloafing behavior and work productivity scale. The statistical analysis used is simple regression. Based on the results of research that has been done, it is known that there is an influence of cyberloafing behavior on work productivity of employees of Bank Riau Kepri Pekanbaru Syariah Branch by 38.40%. The lower the cyberloafing behavior, the higher the employee's work productivity. Conversely the higher the behavior of cyberloafing, the lower the employee's work productivity.*

**Keywords: Cyberloafing, Work Productivity, Employee**

التأثير على سلوك التصفح السيبراني لإنتاجية العمل لدى الموظفين في بنك رياو كيبيري فرع الشريعة  
باكنبارو

شاكيبا دي مورهبيا

١٦٨١١٠٠٧١

كلية علم النفس

الجامعة الإسلامية الرياوية

الملخص

التصفح السيبراني هو أحد العوامل التي يمكن أن تؤثر على إنتاجية الموظف الذي يعمل في الشركة. التصفح السيبراني يعد أحد سلوكيات استخدام الإنترنت التي يقوم بها الموظف أثناء ساعات العمل لمصالح شخصية لا تتعلق بالعمل استنادًا إلى البحث السابق سلوك التصفح السيبراني يمكن أن يؤثر على إنتاجية العمل. يهدف هذا البحث إلى تحديد التأثير على سلوك التصفح السيبراني لإنتاجية العمل لدى الموظفين. يبلغ عدد العاملين في هذا البحث 40 موظفًا يعملون في بنك رياو كيبيري فرع الشريعة باكنبارو. في هذا البحث تقنية العينة المستخدمة هي تقنية أخذ العينات المشبعة. المقياس المستخدم في هذا البحث هو مقياس سلوك التصفح السيبراني ومقياس إنتاجية العمل. التحليل الإحصائي المستخدم هو الحدار بسيط. استنادًا إلى نتائج البحث الذي تم إجراؤه، من المعروف أن هناك تأثيرًا معنويًا بين التصفح السيبراني عبر الإنترنت على إنتاجية العمل لدى موظفي بنك رياو كيبيري فرع الشريعة باكنبارو بنسبة 38.40%. وكلما انخفض التصفح السيبراني عبر الإنترنت، زادت إنتاجية عمل الموظفين. على العكس من ذلك، كلما زاد سلوك التصفح السيبراني، انخفضت إنتاجية عمل الموظفين.

الكلمات الرئيسية: التصفح السيبراني، إنتاجية العمل، الموظفون



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Perkembangan zaman saat ini sangatlah pesat, salah satunya perekonomian. Perekonomian di Indonesia setiap tahunnya mengalami peningkatan dan juga penurunan. Dengan adanya peningkatan ekonomi masyarakat, tentunya masyarakat membutuhkan tempat penyimpanan yang aman. Begitu pula dengan masyarakat yang mengalami penurunan ekonomi. Setiap masyarakat tentu saja ingin menyimpan sebagian ataupun seluruh hasil kerja kerasnya di tempat yang aman. Pada zaman ini, pemerintah menyediakan Bank yang sangat banyak untuk masyarakat menyimpan uang mereka. Bank menurut Undang-undang Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1998 Tanggal 10 November 1998 tentang perbankan, yang dimaksud dengan bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Di Indonesia sangat banyak Bank besar yang berkualitas. Bukan hanya pemerintah yang menyediakan Bank untuk masyarakat, namun masyarakat juga menyediakan Bank untuk masyarakat lainnya yang biasa disebut dengan Bank swasta. Hal ini terbukti dengan munculnya perusahaan-perusahaan dari perusahaan kecil maupun besar ikut meramaikan dunia usaha di Indonesia (Purnama, 2008).

Dengan adanya Bank pemerintah dan Bank swasta, tentu saja bank juga membutuhkan karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik. Bank juga

tentunya melihat bagaimana kualitas kerja yang dimiliki oleh karyawan serta motivasi karyawan tersebut. Jika seorang karyawan memiliki kualitas serta motivasi yang tinggi, tentunya karyawan juga memiliki produktivitas kerja yang baik. Karyawan dapat dikatakan produktif dalam bekerja apabila karyawan memiliki kepercayaan diri yang tinggi pada kemampuan yang ada dalam dirinya sehingga mampu melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, menunjukkan tindakan konstruktif, mempunyai pandangan yang optimis kedepan, mencintai pekerjaannya dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan perusahaan untuk mencapai keberhasilan pekerjaan yang dilakukannya (Wenny, 2015).

Seorang karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang rendah, akan menyebabkan target yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien (Purnama, 2008). Dengan adanya bank yang besar, maka persaingan pun juga semakin besar. Saat ini sangat banyak Bank pemerintah dan Bank swasta yang aman, nyaman dan terpercaya, salah satunya Bank Riau Kepri Cabang Syariah dan bank lainnya. Seiring dengan banyaknya saingan pusat perbankan, karyawan dituntut untuk memiliki kualitas kerja serta produktivitas kerja yang tinggi agar nasabah menjadi percaya dan merasa aman ketika menyimpan uangnya.

Produktivitas kerja (Sedarmayanti, 2009) merupakan pencapaian unjuk kerja yang maksimal, dengan pencapaian target pada kualitas, kuantitas dan waktu. Lalu upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan. Beberapa faktor tersebut dapat

mendukung adanya kurangnya produktivitas kerja seorang karyawan ketika mendapatkan fasilitas yang memadai dari perusahaan. Namun, ada juga karyawan yang tidak mempengaruhi adanya kurangnya produktivitas kerja yang ia miliki dengan adanya internet ataupun fasilitas yang lengkap di dalam sebuah perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2001) Produktivitas Kerja memiliki beberapa faktor diantaranya sikap mental yang berupa jaminan sosial, tingkat penghasilan dan kesehatan, motivasi kerja, pendidikan, lingkungan sosial dan iklim kerja, motivasi kerja, sarana produksi, teknologi dan kesepakatan berprestasi, disiplin kerja dan etika kerja. Triton (2007) mendefinisikan bahwa produktivitas kerja sebagai perbandingan hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*). Menurut Handoko (2001) produktivitas kerja yaitu suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran (*output*) yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

Produktivitas kerja karyawan sangatlah penting dalam kemajuan perusahaan yang lebih baik. Tanpa adanya karyawan yang produktif, perusahaan tidak mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Banyak faktor yang menyebabkan karyawan menjadi tidak produktif, yaitu lingkungan kerja yang tidak nyaman, posisi kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan dan salah satu faktornya adalah perilaku *cyberloafing*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lim (2002) membuktikan bahwa kebanyakan karyawan

menggunakan internet hanya untuk berkirim surat elektronik bukan untuk kepentingan pekerjaan dan juga kebanyakan karyawan mengakses internet hanya untuk rekreasi dan kesenangan pribadi. Hasil dari penelitian ini juga membuktikan bahwa perilaku *cyberloafing* mengurangi produktivitas pekerjaan. Dan kebanyakan perusahaan memiliki masalah yang sama mengenai perilaku *cyberloafing*.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang berjudul “Efek *Cyberloafing* Pada Produktivitas Karyawan” (Saleh dkk, 2018) hasil penelitian menunjukkan tiga karakteristik perilaku karyawan. Pertama, sebagian besar karyawan menggunakan perangkat seluler mereka untuk media sosial dan game saat mereka berada di tempat kerja. Kedua, mereka menggunakan komputer yang disediakan perusahaan untuk penelusuran *Web*, belanja, dan akses berita. Ketiga, karyawan tidak terpengaruh oleh situs yang diblokir.

Teknologi dan internet merupakan hal yang sudah menjadi suatu kebutuhan bagi masyarakat modern untuk menunjang aktifitas sehari harinya. Teknologi dan internet juga merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Begitu pula dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan, internet dan teknologi adalah hal yang sangat penting untuk memudahkan pekerjaan sehingga berguna untuk keefektifan suatu kualitas kerja seorang karyawan. Internet sangat memudahkan setiap karyawan dalam bekerja seperti mempermudah seorang karyawan dalam berkomunikasi dengan partner kerja lainnya maupun dengan nasabah, internet juga dapat mengurangi beban pekerjaan bagi seorang karyawan, begitu juga dengan keefisienan waktu dalam bekerja bagi



seorang karyawan dan banyak hal lainnya. Namun, sebagian karyawan menjadi lalai dalam melakukan pekerjaan yang akan mereka kerjakan. Hal tersebut disebabkan oleh penggunaan internet yang disalah gunakan oleh karyawan. Misalnya, menggunakan media sosial ataupun hal lainnya yang bukan merupakan pekerjaan yang diberikan seorang atasan. Hal inilah yang disebut dengan perilaku *cyberloafing*. *Cyberloafing* didefinisikan sebagai perilaku menyimpang yang dilakukan seorang karyawan dalam sebuah perusahaan, mereka menggunakan status karyawannya untuk mengakses internet dan *email* selama jam kerja untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (Lim, 2002).

*Cyberloafing* adalah perilaku menyimpang karyawan yang menggunakan status karyawannya untuk mengakses internet dan *email* selama jam kerja dengan tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (Lim, 2002). Henle dan Kedharnt (2012) mengungkapkan bahwa *cyberloafing* adalah penggunaan teknologi internet selama jam kerja untuk kepentingan pribadi. Teknologi yang digunakan untuk melakukan *cyberloafing* dapat dilakukan dengan menggunakan teknologi pribadi bukan hanya teknologi milik instansi saja. Contoh konkret dari praktik *cyberloafing* adalah penggunaan email pribadi, jual beli *online*, *gaming*, akses website yang menyediakan artikel, film atau gambar, dan poronografi (Ugrin dkk, 2008).

Saat ini, perilaku *cyberloafing* sudah menjadi hal yang sudah biasa pada kalangan karyawan yang bekerja pada organisasi atau perusahaan. Beberapa karyawan dalam sebuah perusahaan menerapkan perilaku *cyberloafing* ini. Namun, hal tersebut adalah hal yang tidak semestinya diterapkan oleh seorang

karyawan pada waktu bekerja. Sering kali seorang karyawan membuka sosial media yang bukan menjadi pekerjaan yang harus dilakukan sehingga menyebabkan pekerjaan yang dikerjakan menjadi tidak efektif. Perilaku *cyberloafing* ini menyebabkan karyawan menjadi lalai dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Tentunya hal ini juga dapat merugikan perusahaan, contohnya kurangnya tingkat produktivitas pekerjaan karyawan. Hal ini seiring dengan semakin pesatnya ilmu pengetahuan dan teknologi yang menuntut pemerintah untuk dapat melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien dengan peningkatan mutu kerja yang tinggi (Astuti, 2013).

Salah satu bank yang telah penulis teliti dengan menggunakan metode observasi di Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru. Bank Pembangunan Daerah adalah Bank milik pemerintah Provinsi Riau. Bank Pembangunan Daerah Riau merupakan kelanjutan kegiatan usaha dari PT. BAPERI (PT. Bank Pembangunan Daerah Riau) yang didirikan tanggal 1 Agustus 1961. Visi dari Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru adalah menjadi mitra Syariah jasa layanan perbankan yang terkemuka di daerah, sehat dan kompetitif sesuai dengan ketentuan syariah. Misi dari Bank Riau Kepri Cabang Syariah adalah secara teguh, utuh dan tumbuh memenuhi prinsip kehati-hatian, mampu mendukung sektor riil dan konsisten menjalankan prinsip syariah secara optimal.

Pada saat ini Bank Riau Kepri Cabang Syariah sudah mengikuti standar dari Bank yang ada di Indonesia. Seperti memiliki fasilitas perangkat pekerjaan yang memadai untuk karyawan yang telah berstandar nasional dan dapat bersaing dengan Bank lainnya. Begitupula dengan fasilitas internet yang diberikan oleh

Bank Riau Kepri Cabang Syariah untuk karyawan nya yang cepat dan memudahkan karyawan dalam bekerja. Dengan adanya fasilitas yang canggih dan lengkap, karyawan mampu berkomunikasi dengan baik demi mencapai kemajuan suatu perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik dan lancar antara suatu karyawan dengan karyawan lainnya sehingga berdampak pada departemen dengan departemen lainnya menjadikan perusahaan lebih meningkat menjadi lebih baik lagi. Dan dengan adanya fasilitas tersebut, karyawan menjadi lebih efektif dan efisien.

Fasilitas seperti Teknologi Informasi dan internet yang diberikan oleh Bank Riau Kepri Cabang Syariah sangat memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditargetkan oleh masing-masing atasannya. Namun, ada beberapa karyawan yang tidak bijak dalam menggunakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan tidak dapat mengontrol dirinya dalam menggunakan fasilitas tersebut untuk kepentingan pribadi. Sehingga menyebabkan pekerjaan yang ditargetkan oleh atasannya tidak sesuai target perusahaan. Suatu perusahaan tentu saja memiliki target untuk kemajuan perusahaan yang lebih baik. Dengan harapan, adanya fasilitas tersebut dapat memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Tetapi sebagian karyawan menyalah gunakan fasilitas tersebut untuk membuka *social media* pribadi sehingga melalaikan karyawan sehingga tidak produktif dalam bekerja. Karyawan juga menggunakan teknologi serta internet untuk hal lainnya seperti penggunaan *email*, jual beli *online*, *gaming*, akses *website*, tontonan atau gambar dan pornografi (Ugrin dkk, 2008).

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* juga terjadi di Bank Riau Kepri Cabang Syariah. Sebagian karyawan Bank Riau Kepri Cabang Syariah yang berada pada bagian *back office* banyak yang membuka *website*, *social media* dan juga bermain *game* ketika jam kerja sedang berlangsung. Hal itu terlihat pada karyawan yang bekerja pada bagian *back office*. Sehingga setiap pekerjaan yang sudah diberikan juga terkadang tidak sesuai dengan apa yang ditargetkan. Kebanyakan karyawan *back office*, mampu menerima tugas yang telah diberikan oleh atasan namun mereka jadi terganggu karena adanya perilaku *cyberloafing* sehingga mengakibatkan tugas yang diberikan oleh atasan tidak selesai. Beberapa karyawan *back office* juga terlihat sering membuka situs belanja online dan membuka *social media*. Ada juga beberapa karyawan *back office* yang membuka *email* yang sebelumnya sudah pernah dibaca sehingga meninggalkan pekerjaan yang belum selesai.

Tetapi, terlihat pada karyawan yang berada pada bagian *front office* mampu mengontrol dirinya untuk tetap melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasannya dengan tepat waktu. Karyawan yang bekerja pada bagian *front office* mampu menyelesaikan pekerjaan ataupun target yang telah diberikan oleh atasan. Hal tersebut dapat dikerjakan oleh karyawan *front office* juga didukung oleh nasabah yang tidak kunjung berhenti untuk datang ke Bank. Nasabah yang datang ke Bank, menyebabkan karyawan yang berada pada bagian *front office* tidak memiliki waktu untuk membuka *social media* ataupun menonton film. Begitu pula untuk membuka *email* yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang



sedang dikerjakan ataupun yang akan dikerjakan. Karyawan yang berada pada bagian *front office* tidak dapat membuka situs *web* lainnya dikarenakan mereka lebih diawasi oleh CCTV yang diperhatikan oleh pimpinan cabang Bank Riau Kepri Cabang Syariah.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, maka penulis tertarik untuk meneliti adanya “Pengaruh Perilaku *Cyberloafing* Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru.”

### **B. Rumusan Masalah**

“Apakah ada pengaruh perilaku *cyberloafing* terhadap produktivitas kerja pada karyawan di Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru?”

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh perilaku *cyberloafing* terhadap produktivitas kerja pada karyawan di Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya pada fokus psikologi industri dan organisasi yang dapat mengkaji tentang pengaruh perilaku *cyberloafing* terhadap produktivitas kerja pada karyawan di Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi karyawan yang melakukan perilaku *cyberloafing* agar dapat melakukan pekerjaan dengan produktif.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### A. Produktivitas Kerja

#### 1. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) produktivitas adalah bagaimana meningkatkan atau menghasilkan hasil barang serta jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Triton (2007) mendefinisikan bahwa produktivitas kerja sebagai perbandingan hasil yang akan dicapai secara keseluruhan sumber daya yang dipergunakan ataupun perbandingan jumlah produksi (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*). Dengan begitu produktivitas merupakan ukuran hubungan antara *input* (tenaga kerja, modal, sumber daya alam, energi dan lain-lain) dengan kualitas dan kuantitas *output* (barang dan jasa).

Menurut Mathis (2006) produktivitas kerja adalah perbandingan antara totalitas pengeluaran pada rentang waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode. Sedangkan menurut Tjutju (2009) menyatakan bahwa peroduktivitas ditentukan oleh dukungan semua sumberdaya organisasi yang dapat diukur dari segi efektivitas dan efisiensi. Produktivitas kerja menurut Handoko (2001) adalah suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran (*output*) yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Produktivitas kerja karyawan menurut Isyandi (2004) adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran pegawai persatuan waktu.

Berdasarkan definisi yang telah disebutkan oleh para ahli peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mencapai prestasi ataupun target pekerjaan yang lebih baik untuk kedepannya.

## **2. Aspek-aspek Produktivitas Kerja**

Menurut Wignjosubroto (2012) beberapa aspek-aspek produktivitas kerja yaitu:

### **a. Motivasi kerja**

Motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas yang tinggi pula. Hal ini disebabkan dengan adanya dorongan untuk menghasilkan yang lebih banyak serta lebih baik.

### **b. Efektivitas kerja dan Efisiensi**

Efektivitas kerja dan efisiensi adalah sebuah modal yang menunjang produktivitas. Dengan adanya efektivitas dan efisiensi dalam bekerja akan meningkatkan produktivitas yang tinggi.

### **c. Kemampuan bekerja**

Kemampuan bekerja karyawan sangat menentukan hasil produksi. Termasuk kemampuan karyawan tinggi juga akan menghasilkan produk yang tinggi. Sebaliknya, jika kemampuan seorang karyawan rendah maka juga akan menghasilkan produk yang rendah.



d. Pengetahuan dan pengalaman

Pengetahuan dan pengalaman karyawan sangat berpengaruh terhadap produksi yang dihasilkan, tetapi akan lebih tinggi apabila karyawan mempunyai pengetahuan dan kemampuan yang tinggi.

Menurut Anoraga (2014) ada beberapa aspek-aspek yang perlu ditinjau dalam pengukuran produktivitas yaitu:

a. Minat terhadap pekerjaan

Minat adalah penerimaan akan suatu hubungan antara diri sendiri dan orang lain. Semakin dekat atau kuat hubungan, semakin besar minatnya. Apabila individu mengerjakan pekerjaan dengan senang atau menarik bagi dirinya dan semangat kerja, maka hasil pekerjaannya akan lebih memuaskan daripada dia mengerjakan yang tidak ia senangi.

b. Upah yang didapatkan

Karyawan yang bekerja tentu saja mengharapkan imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Karena adanya upah yang sesuai maka akan timbul semangat bekerja yang semakin baik.

c. Lingkungan atau suasana kerja

Lingkungan kerja yang baik tentu saja membawa pengaruh baik juga pada segala pihak, baik pada para pekerja.

d. Keamanan dalam pekerjaan

Setiap pekerja memerlukan perlindungan terhadap tubuh ataupun memberikan training sebelum melakukan pekerjaan.

- e. Disiplin terhadap pekerjaan

Sikap atau perbuatan untuk selalu menaati tata tertib yang dibuat untuk meningkatkan kesadaran atau kesediaan seorang untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Menurut Sedarmayanti (2001) aspek-aspek produktivitas kerja:

- a. Tindakan konstruktif
- b. Percaya diri
- c. Bertanggung jawab
- d. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan
- e. Mempunyai pandangan ke masa depan
- f. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah
- g. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imajinatif dan inovatif)
- h. Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Anoraga (2014) dan Sedarmayanti (2001) peneliti menggunakan aspek yang digunakan oleh Anoraga yaitu minat terhadap pekerjaan, upah yang didapatkan, lingkungan atau suasana kerja, keamanan dalam pekerjaan serta disiplin terhadap pekerjaan.

### 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

a. Sikap mental:

- a) Motivasi kerja
- b) Disiplin kerja
- c) Etika kerja

b. Pendidikan

Seseorang yang mempunyai pendidikan yang tinggi akan mempunyai wawasan yang luas terutama penghayatan akan pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal. Tingginya kesadaran terhadap pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.

c. Keterampilan

Apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup.

d. Manajemen

Manajemen dapat berkaitan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau memimpin dan mengendalikan staff atau bawahannya. Apabila manajemennya tepat maka akan menimbulkan

semangat yang tinggi sehingga dapat mendorong karyawan untuk melakukan kegiatan yang produktif.

e. Hubungan industrial Pancasila

Dengan penerapannya akan menciptakan ketenangan kerja serta memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas kerja dapat meningkat, menciptakan hubungan kerja yang serasi serta dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas, menciptakan harkat serta martabat karyawan sehingga mendorong terwujudnya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas kerja.

f. Tingkat penghasilan

Apabila tingkat penghasilan yang memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja serta kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

g. Kesehatan dan gizi

Apabila karyawan dapat dipenuhi berbadan sehat serta kebutuhan gizinya, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi jika mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

h. Jaminan sosial

Apabila jaminan sosial karyawan mencukupi maka akan menimbulkan kesenangan kerja, hingga mendorong manfaat kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.



i. Iklim dan lingkungan

Hal ini akan mendorong karyawan agar senang bekerja serta meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas kerja.

j. Sarana produksi

Apabila sarana produksi digunakan dengan tidak baik, terkadang menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

k. Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai benar dan lebih maju tingkatannya maka akan memungkinkan tepat waktu dalam bekerja, jumlah produksi yang dihasilkan bermutu, memperkecil terjadinya pemborosan bahan.

l. Kesempatan berprestasi

Karyawan yang bekerja mengharapkan peningkatan karier ataupun pengembangan potensi pribadi yang akan bermanfaat baik bagi dirinya dan bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Isyandi (2004) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

- a. Pengetahuan merupakan hasil proses pendidikan baik yang diperoleh baik secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi

kepada karyawan untuk memecahkan masalah mereka, daya cipta termasuk dalam melakukan ataupun menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi, seorang karyawan akan mampu untuk melakukan pekerjaan secara baik dan produktif.

- b. Keterampilan merupakan kemampuan dan penguasaan teknis operasional dalam bidang tertentu yang bersifat kekayaan. Keterampilan diperoleh dengan proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seorang karyawan untuk melakukan ataupun menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis, hingga keterampilan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.
- c. Kemampuan merupakan kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Dengan menggunakan keterampilan dan pengetahuan yang tinggi, seorang karyawan diharapkan akan mempunyai kemampuan yang tinggi.
- d. Kebiasaan yang terpolakan memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku bekerja seseorang. Kebiasaan-kebiasaan karyawan yang baik dapat menjamin perilaku bekerja yang baik juga.
- e. Perilaku manusia ditentukan oleh kebiasaan yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung beban kerja yang efektif.

Menurut Sedarmayanti (2001) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sikap mental yang berupa motivasi kerja karyawan, disiplin kerja serta etika kerja, pendidikan serta keterampilan, manajemen hubungan industrial pancasila, tingkat pengasilan serta kesehatan, jaminan sosial, lingkungan sosial dan iklim kerja, saran produksi, teknologi dan kesepakatan berprestasi.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yang dijelaskan oleh dua peneliti diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja sangat banyak faktor sehingga produktivitas kerja juga banyak memiliki kemungkinan yang menyebabkan kerja menjadi menurun dan juga meningkat.

## **B. Perilaku *Cyberloafing***

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

*Cyberloafing* berasal dari dua kata yaitu “*cyber*” dan “*loafing*”. Pada tahun 1995 istilah “*cyber*” biasa digunakan untuk istilah ungkapan dalam awalan untuk penggunaan komputer sebagai instrument. Sedangkan kata “*loafing*” atau yang biasa dikenal dengan kata “*loafer*” yang berarti seseorang yang membuang-buang waktu. Jadi, *cyberloafing* adalah ketika seseorang karyawan membuang-buang waktu dikomputer selama berjam-jam (Moody, 2011). *Cyberloafing* adalah perilaku menyimpang seorang karyawan yang menggunakan status karyawannya untuk mengakses internet dan *email* selama jam kerja dengan tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (Lim, 2002). Menurut Askew (2012) *cyberloafing* adalah perilaku yang muncul

ketika karyawan non-telekomunikasi menggunakan komputer dengan jenis-jenis apa saja di tempat kerja untuk aktivitas non-destruktif namun juga tidak dinilai berhubungan dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasannya. Menurut Lim, Thompson dan Loo (dalam Anandarajan dkk, 2015) menyatakan bahwa *cyberloafing* adalah seluruh kegiatan secara sadar seorang karyawan dalam menggunakan internet instansi pada jam kerja untuk mengakses *website* dan *email* dengan tujuan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan mereka. Henle dan Kedharnt (2012) mengungkapkan bahwa *cyberloafing* adalah penggunaan teknologi internet selama jam kerja berlangsung untuk kepentingan pribadi. Teknologi yang digunakan untuk melakukan *cyberloafing* dapat dilakukan dengan menggunakan teknologi pribadi yang bukan hanya teknologi milik instansi saja. Contoh konkret dari praktik *cyberloafing* adalah penggunaan *email* pribadi, jual beli *online*, *gaming*, akses *website* yang menyediakan artikel, film ataupun gambar dan poronografi (Ugrin dkk, 2008).

Menurut Henle & Blanchard (2008) *cyberloafing* adalah suatu penggunaan internet dan *email* kantor yang tidak berhubungan dengan pekerjaan yang dikerjakan oleh seorang karyawan secara sengaja saat bekerja. *Cyberloafing* dibagi menjadi dua tingkat yaitu *cyberloafing* minor dan serius. *Cyberloafing* minor yaitu mengirim ataupun menerima *email* pribadi saat bekerja seperti berita atau *shopping online*. Sedangkan *cyberloafing* serius adalah mengunjungi situs internet dewasa, mengunduh lagu, memantau *social media* milik pribadi, bermain *game online* dan berkomunikasi dengan orang lain secara *personal* melalui *chat* atau *blog*.



Menurut Sippior dan Ward (2002) *cyberloafing* juga dapat menimbulkan pelecehan di tempat kerja, pelanggaran hak cipta (seperti penggunaa gambar yang diambil dari internet tanpa adanya izin), fitnah (seperti ketidakpuasan krayawan terhadap manajernya, yang kemudian memberikan pernyataan yang belum tentu kebenarannya diruang *chatting*), tetapi disisi lain *cyberloafing* mempunyai dampak positif bagi seorang karyawan, seperti kreatifitas (Block, 2001).

Dari definisi diatas peneliti menyimpulkan bahwa perilaku *cyberloafing* yaitu perilaku negatif maupun positif yang dilakukan seorang karyawan dalam suatu perusahaan atau instansi menggunakan teknologi dan internet yang bersifat pribadi yang dilakukan disaat jam kerja sedang berlangsung dan juga tidak ada kaitannya dengan pekerjaan yang seharusnya dilakukan pada saat itu.

## **2. Aspek-aspek Pada *Cyberloafing***

Menurut Lim (2002) aspek-aspek pada *cyberloafing* diantaranya sebagai berikut:

- a. Aktivitas yang berkaitan dengan *email*, dapat dilihat dengan seberapa sering seseorang mengirim ataupun menerima pesan sekitar satu jam dengan menggunakan *email* pribadi selama jam kerja.
- b. Aktvitas browsing yaitu dimana seberapa sering seseorang menggunakan internet selama jam kerja berlangsung untuk membuka situs yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Aktivitas yang dimaksud yaitu yang berkaitan dengan mengakses *website* ataupun bermain saham, dunia hiburan, membuka berita yang sedang

terjadi, serta melakukan *shopping online* ataupun membuka situs poronografi.

Menurut Blanchard & Henle (2008) membagi *cyberloafing* menjadi dua jenis, yaitu:

a. *Minor Cyberloafing*

Tipe karyawan yang terlibat dalam berbagai bentuk penggunaan internet yang tidak ada kaitan dengan pekerjaan misalnya mengirim serta menerima *email* pribadi, mengunjungi situs olahraga, memperbarui status jejaring sosial serta berbelanja *online*. Dengan demikian *minor cyberloafing* mirip dengan perilaku lain yang tidak sesuai dengan pekerjaan tetapi diberi toleransi. Meskipun demikian, tidak juga dapat dikatakan bahwa *minor cyberloafing* tidak memiliki dampak yang merugikan bagi organisasi, seperti mengurangi produktivitas kerja.

b. *Serious Cyberloafing*

Sedangkan tipe karyawan terlibat dalam berbagai bentuk perilaku penggunaan internet yang bersifat lebih berbahaya karena itu bersifat melanggar norma instansi serta berpotensi illegal seperti judi *online*, mengelola situs milik pribadi, membuka situs pornografi serta mengunggah musik dan film secara illegal: Jenis-jenis *cyberloafing* ini memiliki dampak yang serius bagi organisasi.

Berdasarkan dua dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek pada *cyberloafing* ada empat yaitu aktivitas yang berkaitan dengan *email*,

aktivitas *browsing*, *minor cyberloafing* dan *serious cyberloafing*. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan aspek-aspek *cyberloafing* dari Lim (2002), yaitu aktivitas yang berkaitan dengan *email* dan aktivitas *browsing*.

### 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Cyberloafing*

Menurut Ozler & Polat (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi *cyberloafing* ada tiga yaitu faktor individual, faktor organisasi dan faktor situasional:

1. Faktor individual menjelaskan bahwa sikap individu terhadap penggunaan internet, kebiasaan, trait pribadi, intensi dan faktor-faktor demografis, norma sosial dan nilai pribadi merupakan faktor yang dapat meningkatkan maupun menurunkan perilaku *cyberloafing* dalam dunia kerja.
2. Faktor organisasi menjelaskan pembatasan dalam menggunakan internet, konsekuensi yang diharapkan, *modelling*, dukungan manajerial, sikap kerja karyawan dan karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi individu untuk melakukan perilaku *cyberloafing*.
3. Faktor situasional yaitu menjelaskan ada atau tidaknya keadaan yang mendukung adanya *cyberloafing*. Organisasi ataupun perusahaan perlu memperhatikan situasi yang dapat menurunkan perilaku *cyberloafing* sehingga produktivitas kerja seorang karyawan tidak menurun.

Menurut Ozler (2012) terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi munculnya perilaku *cyberloafing* yaitu:

a. Faktor Individual

Faktor individu terdiri dari beberapa persepsi serta sikap, *personal trait*, kecanduan dan kebiasaan internet serta demografi.

b. Sikap dan persepsi

Individu dengan sikap yang positif lebih mungkin menggunakan komputer dalam bekerja untuk kepentingan pribadi. Karyawan yang terlibat *cyberloafing minor* tidak percaya bahwa mereka terlibat dalam perilaku tidak pantas ataupun menyimpang mengingat karyawan yang terlibat dalam *cyberloafing* serius yang menyimpang dan tidak dapat dimaafkan.

c. *Personal trait*

*Personal trait* seperti pemalu, penyendiri, terisolasi, *selfcontrol*, *selfesteem* dan juga *locus of control* mempengaruhi bentuk penggunaan internet. Individu dengan *selfesteem* rendah dilaporkan dapat mengurangi *selfcontrol* dalam penggunaan internet.

d. Kecanduan dan kebiasaan internet

Kebiasaan mengacu pada urutan situasi perilaku yang sedang atau telah menjadi otomatis dan terjadi tanpa *selfinstruction*, kognisi dan musyawarah dalam menanggapi isyarat dalam lingkungan.



Berdasarkan faktor yang dijelaskan oleh dua peneliti yang dijelaskan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku *cyberloafing* ada tujuh adalah menurut Ozler & Polat (2012) faktor individual, faktor organisasi dan faktor situasional. Sedangkan menurut Ozler (2012) lainnya yaitu faktor individual, sikap dan persepsi, *personal trait* serta kecanduan dan kebiasaan internet.

### C. Hubungan Antara Perilaku *Cyberloafing* Dengan Produktivitas Kerja

Menurut Menurut Henle & Blanchard (2008) *cyberloafing* merupakan penggunaan internet dan *email* kantor yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang dikerjakan oleh seorang karyawan secara sengaja saat sedang bekerja. Sedangkan menurut Irsyadi (2004) ada faktor- faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seorang karyawan, salah satunya kebiasaan yaitu kebiasaan yang terpolakan memiliki implikasi positif dalam hubungannya dngan perilaku kerja seorang karyawan. Artinya, kebiasaan pegawai yang baik dapat menjamin perilaku kerja yang baik pula dan perilaku yaitu perilaku manusia ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung beban kerja yang efektif.

Peneliti sebelumnya menjelaskan dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan Antara *Cyberloafing* dan Kinerja Tugas dan Pemeriksaan Efikasi Diri Umum Sebagai Mediator” (Naveed Farooq dan Muhammad Tufail, 2018) bahwa *self-efficacy* merenungkan hubungan antara *cyberloafing* dan kinerja tugas. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Quoquab, Farzana and Abdul Salam, Zarina and Ab. Hamid, Siti Halimah (2017) membuktikan bahwa ada

hubungan yang signifikan serta positif antara waktu luang Internet di tempat kerja dan produktivitas karyawan. Namun, ditemukan bahwa orientasi otonomi tempat kerja dan kebijakan waktu luang Internet di tempat kerja tidak memengaruhi produktivitas karyawan dalam penelitiannya yang berjudul “Apakah *Cyberloafing* Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan”.

Terkait penelitian terdahulu juga membuktikan penelitian mengenai “Pengaruh *Cyberloafing* dan Produktivitas Kerja Karyawan di Rumah Sakit Rata-rata Buyat” (Manuel dkk, 2019) membuktikan bahwa *cyberloafing* tidak signifikan pada produktivitas RSUP Rata-rata Buyat karena semua karyawan menyadari waktu yang tepat bagaimana menggunakan internet atau ponsel saat bekerja. Mereka hanya menggunakan internet di waktu luang atau setelah bekerja, itu berarti tidak ada pekerjaan untuk mereka. Berdasarkan jawaban karyawan, mereka menggunakan internet untuk kebutuhan pribadi seperti membaca berita *online*, mengobrol di media sosial seperti *Facebook*, dan *Instagram*. RSU. Rata-rata Buyat.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Siqui Hu dan Carol Hsu (2019) yang berjudul “*Cyberloafing* Tempat Kerja Karyawan: Berdasarkan Perspektif Guanxi” membuktikan bahwa kaya akan motivasi penelitian tentang *cyberloafing*. peneliti juga memperkenalkan pemantauan sebagai moderator yang memungkinkan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang penelitian ini.

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kajian teori tentang perilaku *cyberloafing* dan produktivitas kerja, maka hipotesis dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara perilaku *cyberloafing* terhadap produktivitas kerja pada seorang karyawan di Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru. Semakin tinggi perilaku *cyberloafing* seorang karyawan maka semakin rendah produktivitas kerjanya, sebaliknya jika semakin rendah perilaku *cyberloafing* seorang karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerjanya.

## BAB III METODE PENELITIAN

### A. Desain Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif ini menggunakan pendekatan dependent yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara dua variabel. Penelitian ini melihat pengaruh antara perilaku *cyberloafing* (X) dan produktivitas kerja (Y).

### B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Variabel penelitian ini dibagi menjadi dua macam, yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Dalam penelitian dibagi menjadi dua variabel yaitu:

Variabel Bebas (X) : Perilaku *Cyberloafing*

Variabel Terikat (Y) : Produktivitas Kerja

### C. Definisi Operasional

#### 1. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut (Mathis, 2006). Produktivitas kerja diukur menggunakan teori yang dikemukakan oleh Anoraga (2014) dengan aspek minat terhadap pekerjaan,



upah yang didapatkan, lingkungan atau suasana kerja, keamanan dalam pekerjaan dan disiplin terhadap pekerjaan.

## **2. Perilaku *Cyberloafing***

Perilaku *Cyberloafing* adalah penggunaan teknologi internet selama jam kerja untuk kepentingan pribadi. Teknologi yang digunakan untuk melakukan *cyberloafing* dapat dilakukan dengan menggunakan teknologi pribadi bukan hanya teknologi milik instansi saja. Contoh konkret dari praktik *cyberloafing* adalah penggunaan *email* pribadi, jual beli *online*, *gaming*, akses *website* yang menyediakan artikel, film atau gambar dan pornografi (Ugrin dkk, 2008). Perilaku *Cyberloafing* diukur menggunakan teori Lim (2002) dengan aspek aktivitas yang berkaitan dengan *email* dan aktivitas *browsing*.

## **D. Subjek Penelitian**

### **1. Populasi Penelitian**

Menurut Sugiyono (2010) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang mempunyai karakter dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik sebuah kesimpulan. Menurut Purwanto (2007) populasi adalah beberapa individu yang paling sedikit mempunyai satu sifat yang sama menjadi subjek penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah 40 orang karyawan yang bekerja di Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru.

### **2. Sampel Penelitian**

Menurut Sugiono (2010) sampel adalah suatu bagian dari seluruh karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi. Apabila populasi tersebut

besar, sehingga para peneliti tidak memungkinkan untuk mempelajari keseluruhan yang ada pada populasi tersebut beberapa kendala yang akan dihadapi. Menurut Purwanto (2007) sampel adalah sebagian dari populasi.

Karena jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang, maka sampel dalam penelitian ini merupakan penelitian populasi. Menurut Arikunto (2012) apabila populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Selanjutnya jika jumlah subjeknya lebih dari 100 orang dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih dari jumlah populasinya.

Berdasarkan uraian yang disampaikan diatas maka penulis mengambil sampel menggunakan Sampling Jenuh. Hal ini dilakukan dengan alasan populasi yang digunakan relatif kecil, populasi berjumlah kurang dari 100 orang. Maka jumlah sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 40 orang.

### **3. Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel (Sugiyono, 2016). Teknik sampling adalah cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar dapat diperoleh sampel yang representatif (Margono, 2004).

Teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah Teknik Sampling Jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor Bank Riau Kepri Cabang

Syariah Pekanbaru, seluruh karyawan memiliki kesempatan untuk menjadi sampel dalam penelitian.

## **E. Metode Pengambilan Data**

### **1. Alat Ukur**

Menurut Azwar (2012) mengatakan bahwa stimulus skala berupa pertanyaan ataupun pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yang akan diukur, melainkan mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan, dalam hal ini subjek yang diukur mampu memahami pernyataan atau pertanyaan tetapi subjek tidak mengetahui arah jawaban yang dikehendaki oleh pertanyaan ataupun pernyataan yang diajukan sehingga jawaban yang diberikan tergantung pada interpretasi subjek terhadap pertanyaan ataupun pernyataan tersebut dan jawabannya juga lebih bersifat proyektif, yaitu berupa proyeksi dari perasaan dan kepribadiannya. Metode pengumpulan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala alat ukur. Adapun skala yang diukur dalam penelitian ini adalah Skala Perilaku *Cyberloafing* dan Skala Produktivitas Kerja.

#### **a. Skala *Cyberloafing***

Skala *Cyberloafing* dimodifikasi dari skripsi Watini (2016) yang disesuaikan dengan subjek penelitian. Disusun dengan format likert berdasarkan teori Lim (2002) yaitu aktivitas *browsing* dan aktivitas *email*.

**Tabel 3.1**  
**Blueprint Skala Cyberloafing Sebelum Try Out**

No.	Aspek-aspek Perilaku Cyberloafing	Indikator	Aitem		
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Aktivitas <i>Browsing</i>	1. Situs hiburan	1, 2, 5, 6	19, 20, 23, 24	8
		2. Situs investasi	3, 4	21, 22	4
		3. Situs berita	7, 8	25, 26	4
		4. Situs <i>web</i> yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan	9, 10, 11, 16, 17	27, 28, 29	8
		5. Mendownload informasi yang tidak terkait dengan pekerjaan	12	30	2
		6. Berbelanja <i>online</i> untuk barang-barang pribadi	13, 14, 15	31, 32, 33	6
2.	Aktivitas <i>E-mail</i>	1. Memeriksa <i>e-mail</i> yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan		35	1
		2. Mengirim <i>e-mail</i> yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan		36	1
		3. Menerima <i>e-mail</i> yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan	18	34	2
<b>Jumlah</b>			17	17	36



Skala ini terdiri dari 36 aitem. Aitem valid terdiri dari 24 aitem dan reabilitas 0,908. Aitem terdiri dari pernyataan dengan empat pilihan jawaban diantaranya: STS (Sangat Tidak Sesuai), TS (Tidak Sesuai), S (Sesuai) dan SS (Sangat Sesuai). Subskala favorable penilaiannya adalah STS (Sangat Tidak Sesuai) akan diberi skor 1, TS (Tidak Sesuai) akan diberi skor 2, S (Sesuai) akan diberi skor 3, SS (Sangat Sesuai) akan diberi skor 4. Sedangkan subskala unfavorable penilaiannya adalah STS (Sangat Tidak Sesuai) akan diberi skor 4, TS (Tidak Sesuai) akan diberi skor 3, S (Sesuai) akan diberi skor 2, SS (Sangat Sesuai) akan diberi skor 1.

**Tabel 3.2**  
**Blueprint Skala Cyberloafing Setelah Try Out**

No.	Aspek-aspek Perilaku Cyberloafing	Indikator	Aitem		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Aktivitas <i>Browsing</i>	1. Situs hiburan	2, 5	19, 23, 24	5
		2. Situs investasi	4	21, 22	3
		3. Situs berita	7, 8		2
		4. Situs <i>web</i> yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan	10, 11, 17	27, 28, 29	6
		5. Mendownload informasi yang tidak ada kaitannya dengan		30	1

		pekerjaan		
		6. Berbelanja <i>online</i> untuk barang-barang pribadi	13, 14, 15 32	4
2.	Aktivitas <i>E-mail</i>	1. Memeriksa <i>e-mail</i> yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan	35	1
		2. Mengirim <i>e-mail</i> yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan	18	1
		3. Menerima <i>e-mail</i> yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan	34	1
	<b>Jumlah</b>		12 12	24

**b. Skala Produktivitas Kerja**

Skala Produktivitas Kerja dimodifikasi dari skripsi Wenny (2015) yang disesuaikan dengan subjek penelitian. Disusun dengan format likert berdasarkan teori Anoraga (2014) yaitu minat terhadap pekerjaan, upah yang didapatkan, lingkungan atau suasana kerja, keamanan pekerjaan dan disiplin terhadap pekerjaan.

**Tabel 3.3**  
**Blueprint Skala Produktivitas Kerja Sebelum Try Out**

No	Aspek-aspek Produktivitas Kerja	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
.				

1.	Minat terhadap pekerjaan	1, 2, 3, 4	20, 21, 22, 23	8
2.	Upah yang didapatkan	5, 6, 7, 8	24, 25	6
3.	Lingkungan/suasana kerja	9, 10, 11, 12, 13	26	6
4.	Keamanan pekerjaan	14, 15, 16	33	4
5.	Disiplin terhadap pekerjaan	17, 18, 19, 30	27, 28, 29, 31, 32	9
<b>Jumlah</b>		20	13	33

Skala ini terdiri dari 33 aitem. Aitem valid terdiri dari 23 dan reabilitas 0,931. Aitem terdiri dari pernyataan dengan empat pilihan jawaban yaitu: STS (Sangat Tidak Sesuai), TS (Tidak Sesuai), S (Sesuai) dan SS (Sangat Sesuai). Subskala *favorable* penilaiannya adalah STS (Sangat Tidak Sesuai) akan diberi skor 1, TS (Tidak Sesuai) akan diberi skor 2, S (Sesuai) akan diberi skor 3, SS (Sangat Sesuai) akan diberi skor 4. Sedangkan subskala *unfavorable* penilaiannya adalah STS (Sangat Tidak Sesuai) akan diberi skor 4, TS (Tidak Sesuai) akan diberi skor 3, S (Sesuai) akan diberi skor 2, SS (Sangat Sesuai) akan diberi skor 1.

**Tabel 3.4**  
**Blueprint Skala Produktivitas Kerja Sebelum Try Out**

No.	Aspek-aspek Produktivitas Kerja	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Minat terhadap pekerjaan	2, 4	20, 21, 22	5

2.	Upah yang didapatkan	5, 6, 7, 8	24, 25	6
3.	Lingkungan/suasana kerja	9, 10, 11, 12		4
4.	Keamanan pekerjaan	14, 15, 16		3
5.	Disiplin terhadap pekerjaan	17, 30	28, 29, 32	5
<b>Jumlah</b>		15	8	23

#### F. Uji Coba Alat Ukur

Sebuah skala dapat digunakan apabila dikatakan valid dan reliabel berdasarkan statistik dengan melalui uji coba (*try out*) terlebih dahulu. Setelah melakukan *try out* maka selanjutnya akan diberi nilai untuk dilakukan skoring sehingga dapat diuji validitas dan reliabilitasnya dengan bantuan program komputer dengan aplikasi *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 22.0 for Windows*.

##### 1. Uji Validitas

Dalam melakukan sebuah penelitian diperlukan adanya apakah skala mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurnya yaitu dengan suatu proses pengujian validitas. Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti yang sejauh mana ketepatan serta kecermatan suatu instrument pengukuran (*test*) dalam melakukan fungsinya (Azwar, 2010). Untuk mengetahui apakah skala yang dibuat akan sesuai dengan tujuan pengukuran perlu dilakukan uji validitas. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini



konstrk validitas (*construct validity*). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan nilai diatas 0,44 untuk aitem yang dikatakan valid, sedangkan aitem dibawah 0,44 dinyatakan gugur atau tidak valid (Sugiyono, 2010).

## 2. Reliabilitas

Menurut Azwar (2010) reliabilitas mengacu pada kepercayaan atau konsistensi hasil ukur yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran. Hal ini menunjukkan bahwa sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran sebanyak dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama pula. Reliabilitas dinyatakan dalam koefisien mendekati angka 1,00 berarti reliabilitas alat ukur semakin tinggi. Sebaliknya, jika alat ukur rendah atau kurang bagus ditunjukkan dengan koefisien reliabilitas yang mendekati 0 (Azwar, 2010). Penelitian ini dapat dihitung dengan bantuan program komputer *SPSS 22.0 for windows* menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

## G. Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik analisis *regresi* yaitu untuk menganalisis pengaruh antara Produktivitas Kerja (X) dan Perilaku *Cyberloafing* (Y). data yng diperoleh nantinya akan dianalisis dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 22.0 for Windows*.

### 1. Regresi Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Persamaan umum regresi linier sederhana yaitu:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana:

- $\hat{Y}$  = Subjek dalam variabel dependen yang akan diprediksikan
- a = Harga Y ketika harga X = 0 (harga konstan)
- b = Angka arah ataupun koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis akan naik, dan bila (-) maka arah garis akan turun
- X = Subyek pada variabel independen yang memiliki nilai tertentu

## 2. Deskripsi Persentase

No.	Persentase	Kriteria
1.	75%-100%	Sangat Tinggi
2.	50%-75%	Tinggi
3.	25%-50%	Rendah
4.	1%-25%	Sangat Rendah

Sumber: Ridwan, 2004



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Persiapan Penelitian**

##### **a. Orientasi Kancan Penelitian**

##### **1. Sejarah Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru**

Bank Pembangunan Daerah Riau merupakan kelanjutan kegiatan usaha dari PT. BAPERI (PT. Bank Pembangunan Daerah Riau) yang didirikan berdasarkan Akte Notaris Syawal Sutan Diatas no. 1 tanggal 1 Agustus 1961, dan izin Menteri Keuangan Republik Indonesia No. BUM 9-4-45 tanggal 12-08-1961. Sesuai dengan Surat Keputusan Gubernur KDII Tk. 1 Riau No. 51/IV/1966 tanggal 1 April 1966 dinyatakan berakhir segala kegiatan PT. BAPERI. Seluruh aktiva dan pasiva PT. BAPERI dilebur ke dalam Bank Pembangunan Daerah Riau yang disesuaikan dengan Undang-undang No. 13 Tahun 1962 tentang Bank Pembangunan Daerah. Terhitung tanggal 1 April 1966 acara resmi kegiatan Bank Pembangunan Daerah Riau dimulai dengan status sebagai Bank Milik Pemerintah Daerah Riau. Pendirian Bank Pembangunan Daerah Riau diatur dan disesuaikan dengan peraturan Daerah No.14 tahun 1992 Undang-undang No. 10 tahun 1998 tentang Perbankan.

Berdasarkan keputusan RUPS tanggal 26 Juni 2002 dan Perda No.10 tahun 2002 tanggal 26 Agustus 2002 serta dengan akta nitaris Mohammad Dahad Umar, SH No. 36 tanggal 18 Januari 2003 tentang pendirian Perseroan terbatas yang telah disahkan oleh Menteri Kehakiman dan HAM serta dengan surat keputusan No. C..09851.HT.2003 tanggal 05 Mei 2003 serta mandapat



persetujuan Deputy Gubernur Senior Bank Indonesia No. 5/30/KEP/.DSG/2003 tanggal 22 Juli 2003, status Badan Hukum Bank Pembangunan Daerah Riau berubah dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi perseroan Terbatas (PT) dengan nama PT. Bank Pembangunan Daerah Riau yang disingkat dengan PT. Bank Riau.

Mengantisipasi perubahan Sistem Teknologi Informasi PT. Bank Riau yang telah online serta terjadinya perubahan bentuk Badan Hukum dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT). Akselerasi pendirian Bank Riau Syariah dipercepat dengan pembentukan Tim Pengembangan Unit Usaha Syariah Bank Riau dengan SK Direksi PT.Bank Riau No. 39/KEPDIR/2003 seiring dengan dibentuknya tim ini maka Unit Usaha Syariah (UUS) sebagai koordinator pendirian Bank Riau Syariah bekerjasama dengan sebuah konsultan ini dilakukan salam hal rekrutmen Sumber Daya Insani baik Internal maupun *External, Marketing Research, Training, Simulasi*, serta penyusunan *Standar Operasional & Procedure*. Kesiapan Sumber Daya Insani juga dibekali secara intensif dengan pelatihan, training, apprenticeship, seminar Perbankan Syariah yang dilaksanakan oleh berbagai lembaga kala itu.

Pengajuan izin prinsip pendirian Bank Riau Syariah ke Bank Indonesia diajukan pada tanggal 29 Januari 2004. Persetujuan prinsip dari Bank Indonesia didapatkan pada tanggal 27 Februari 2004 melalui surat BI No.6/7/DPbS/Pbr KBI Pekanbaru. Sebelum izin prinsip ini diajukan Bank Riau Syariah juga melakukan berbagai hal untuk memuluskan langkah dalam pendirian Bank Riau Syariah termasuk rehab gedung kantor cabang Syariah dan UUS, Persiapan

Aplikasi IT Syariah dll. Izin Operasional dikirim ke Bank Indonesia tanggal 21 Mei 2004. Izin Operasional diterima pada bulan Juni 2004 yang memungkinkan untuk memulai beroperasinya Bank Riau Syariah.

Pada tanggal 1 dan 22 Juli 2004 dilaksanakan Soft dan Grand Opening Bank Riau Syariah yang kala itu dihadiri Deputy Gubernur Bank Indonesia Maulana Ibrahim dan Gubernur Riau HM Rusli Zainal serta Ketua DPRD Provinsi Riau Dr. Chaidir MM. Bank Riau Syariah Tanjung Pinang Sebagai Cabang Kedua sampai dengan 30 September 2007 PT. Bank Riau terus mengalami perkembangan dan telah memiliki 19 kantor cabang konvensional, 14 kantor cabang pembantu, 10 kantor kas dan 2 payment point dan 8 layanan Syariah yang tersebar di seluruh kabupaten dan kota madya di Provinsi Riau dan Provinsi Kepulauan Riau.

Beroperasinya Bank Riau Syariah tidak hanya dilandasi dengan adanya fakta bunga bank haram pada akhir tahun 2003 dari Majelis Ulama Indonesia, namun juga disokong oleh beberapa faktor. Salah satu faktor yang memungkinkan diimplementasikannya Bank Riau Syariah adalah dari sisi regulasi dengan dikeluarkannya UU No.10 tahun 1998 tentang Perubahan UU No.7 tahun 1992 tentang perbankan telah memberikan peluang bagi Bank umum konvensional untuk ikut serta menangani Transaksi Perbankan Syariah juga mempunyai potensi pasar yang cukup besar di Riau mengingat mayoritas penduduk Riau beragama Islam (Prompt Research, 2004). Selanjutnya aspek Syariah dimana masih banyak di kalangan umat Islam yang enggan berhubungan dengan pihak Bank Konvensional yang menggunakan system Ribawi. Dari

beberapa pengalaman terbukti bahwa Perbankan Syariah memiliki berbagai keunggulan dalam mengatasi dampak krisis ekonomi beberapa waktu yang hal.

#### **b. Visi Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru**

Visi dari Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru adalah menjadi mitra Syariah jasa layanan perbankan yang terkemuka di daerah, sehat dan kompetitif sesuai dengan ketentuan syariah.

#### **c. Misi Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru**

Misi dari Bank Riau Kepri Cabang Syariah adalah secara teguh, utuh dan tumbuh memenuhi prinsip kehati-hatian, mampu mendukung sektor riil dan konsisten menjalankan prinsip syariah secara optimal.

### **B. Proses Perizinan**

Sebelum melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu mengikuti prosedur uji coba dan penelitian, yaitu dengan melakukan persiapan-persiapan sebagai berikut: dimulai dengan mengurus surat izin untuk melakukan penelitian dari Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau yang dibuat pada tanggal 8 Januari 2020 dengan No. surat: 015/E.UIR/27.F.Psi/2020. Surat rekomendasi yang diberikan oleh Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau kepada peneliti untuk disampaikan pada Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru langsung diberikan dan peneliti mendapatkan surat izin balasan dari Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru pada tanggal 20 Januari 2020.

### **C. Pelaksanaan Penelitian**

Pada tanggal 21 Januari 2020 peneliti melakukan uji coba kepada karyawan tetap yang bekerja di Bank Riau Kepri Pekanbaru. Untuk uji coba alat ukur penelitian dilakukan dengan cara mengunjungi perusahaan yang akan diteliti. Uji coba dilakukan selama 2 hari dengan membagi dua sesi, sesi pertama dilakukan pada tanggal 21 Januari 2020 dengan jumlah karyawan sebanyak 10 orang dan sesi kedua dilakukan pada tanggal 22 Januari 2020 dengan jumlah karyawan sebanyak 10 orang. Uji coba sesi pertama dilakukan pada saat subjek sedang istirahat dengan jumlah skala uji coba sebanyak 10 karyawan. Kemudian pada tanggal 22 Januari 2020, peneliti melakukan sesi kedua pada saat jam istirahat berlangsung pula sebanyak 10 orang karyawan.

Pada tanggal 27 Januari 2020 peneliti mulai melakukan pengambilan data dengan jumlah sampel 40 karyawan. Penelitian ini berlangsung selama 2 hari pengerjaan yang dilakukan dengan cara mengunjungi Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru. Penelitian ini juga dibagi menjadi 2 sesi pengerjaan yaitu sesi pertama dilakukan pada tanggal 27 Januari 2020 dengan jumlah sampel 20 orang. Pengisian skala dilakukan pada jam istirahat sedang berlangsung, begitu pula pada hari berikutnya dengan sesi kedua dengan jumlah 20 orang karyawan juga.

### **D. Hasil Penelitian**

Penelitian yang dilakukan untuk mencari hubungan antara perilaku *cyberloafing* dengan produktivitas kerja. Hasil penelitian berupa data yang disajikan berupa data deskriptif kuantitatif dan uji hipotesis dengan teknik



statistik regresi sederhana dengan bantuan program *IBM SPSS Statistik Ver.23* yang dilakukn terhadap subjek sebanyak 40 karyawan Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru.

### 1. Deskripsi Hasil Penelitian

Gambaran tentang data penelitian secara umum dapat dilihat pada tabel deskripsi data penelitian, dari data tersebt dapat diketahui fungsi-fungsi statistik secara mendasar. Dimana penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data tentang bagaimana hubungan perilaku *cyberloafing* dengan produktivitas kerja karyawan Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru

**Tabel 4.1 Deskripsi Hasil Penelitian**

Variabel	Skor X yang Dimungkinkan (Hipotetik)				Skor X yang Diperoleh (Empirik)			
	Xmax	Xmin	Mean	SD	Xmax	Xmin	Mean	SD
Perilaku <i>Cyberloafing</i>	96	24	60	12	45	25	34,20	5,76
Produktivitas Kerja	92	23	57,50	11,5	91	64	78,37	7,39

Sumber: Data Olahan Penelitian, (2020)

#### a. Perilaku *cyberloafing*

Data perilaku *cyberloafing* terdiri dari 2 aspek dengan 9 indikator dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.2 Deskripsi Data Variabel Perilaku *Cyberloafing***

Variabel	Skor X yang Dimungkinkan (Hipotetik)				Skor X yang Diperoleh (Empirik)			
	Xmax	Xmin	Mean	SD	Xmax	Xmin	Mean	SD
Perilaku <i>Cyberloafing</i>	96	24	60	12	45	25	34,20	5,76

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

Penelitian ini diharapkan menggambarkan keadaan subjek yang sebenarnya. Agar dapat menggambarkan, maka peneliti menggolongkan subjek menjadi tiga kelompok, yaitu kelompok tinggi, kelompok sedang dan kelompok rendah. Untuk pengkategorisasian dilakukan dengan membagi satuan standar deviasi dari distribusi normal menjadi tiga bagian berdasarkan kriteria Saifuddin Azwar (2013) sebagai berikut:

$$\text{Tinggi} = \{\text{Mean}+(1,0 \text{ SD})\} \leq X$$

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

$$\text{Rendah} = X < \{\text{Mean}-(1,0 \text{ SD})\}$$

Penelitian ini perlu dibuat suatu norma, agar skor dapat memberikan gambaran yang jelas. Untuk skala perilaku *cyberloafing* terdiri atas 2 aspek dengan jumlah item 24 dimana skor masing-masing itemnya berkisar mulai 1, 2, 3, 4. Dengan demikian skor minimum yang mungkin diperoleh oleh subjek adalah  $X=1 \times 24$ ,  $X_{\min}=24$  dan skor maksimal yang mungkin diperoleh subjek adalah  $X=4 \times 24$ ,  $X_{\max}=96$ . Untuk jaraknya adalah  $96-24=72$ , dengan demikian standar deviasinya  $72/6=12$  dengan rata-rata  $(96+24)/2=60$ . Berdasarkan rumus diatas dapat dibuat tiga kategori kelompok perilaku *cyberloafing* subjek penelitian sebagai berikut:

**Tabel 4.3 kategori skor Variabel Perilaku *cyberloafing***

Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$72 \leq X$	0	0%
Sedang	$48 \leq X < 72$	0	0%
Rendah	$48 > X$	40	100%
$\Sigma$		40	100%

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa 0 karyawan memiliki perilaku *cyberloafing* yang tinggi, 0 karyawan memiliki perilaku *cyberloafing* sedang, dan 40 karyawan memiliki perilaku *cyberloafing*. Melihat rata-rata empirik yang dihasilkan oleh keseluruhan subjek yaitu 34,20 maka dapat disimpulkan bahwa perilaku *cyberloafing* karyawan Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru berada pada kategori rendah.

**b. Produktivitas kerja**

Data Produktivitas kerja terdiri atas 5 indikator produktivitas kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel. 4.4 Deskripsi Data Variabel Produktivitas Kerja**

Variabel	Skor X yang Dimungkinkan (Hipotetik)				Skor X yang Diperoleh (Empirik)			
	Xmax	Xmin	Mean	SD	Xmax	Xmin	Mean	SD
Produktivitas Kerja	92	23	57,50	11,5	91	64	78,37	7,39

Sumber: Data Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan menggambarkan kondisi subjek yang sebenarnya. Agar dapat menggambarkan, maka peneliti menggolongkan subjek menja tiga kelompok, yaitu kelompok tinggi, kelompok sedang, kelompok rendah. Untuk pengkategorisasian dilakukan dengan membagi satuan standar deviasi dari distribusi normal menjadi tiga bagian berdasarkan kriteria Saifuddin (2013) sebagai berikut:

Tinggi =  $\{Mean+(1,0 SD)\} \leq X$

Sedang =  $\{Mean-(1,0 SD)\} \leq X < \{Mean+(1,0 SD)\}$

Rendah =  $X < \{Mean-(1,0 SD)\}$

Penelitian ini perlu dibuat suatu norma, agar skor dapat memberikan gambaran yang jelas. Untuk skala produktivitas kerja terdiri dari 10 item dengan skor masing-masing itemnya berkisar mulai dari 1, 2, 3, 4. Dengan demikian skor minimum yang mungkin diperoleh oleh subjek adalah  $X=1 \times 23$ ,  $X_{min}=23$  dan skor maksimal yang mungkin diperoleh oleh subjek  $X=4 \times 23$ ,  $X_{max}=92$ . Untuk jaraknya adalah  $92-23=69$ , dengan demikian standar deviasinya  $69/6=11,5$  dengan rata-rata  $(92+23)/2=57,5$ . Berdasarkan rumus diatas dapat dibuat tiga kategori kelompok Produktivitas kerja subjek penelitian sebagai berikut:

**Tabel 4.5 kategori Skor Variabel Produktivitas Kerja**

Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 69$	36	90.00%
Sedang	$46 \leq X < 69$	4	10.00%
Rendah	$X < 46$	0	0.00%
$\Sigma$		40	100.00%

Sumber :Olahan Data Penelitian, 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa 36 orang berada pada kategori tinggi, 4 orang berada pada kategori sedang dan 0 orang berada pada kategori rendah. Melihat rata-rata empirik yang dihasilkan oleh keseluruhan subjek yaitu 78,37 maka diketahui bahwa produktivitas kerja Karyawan Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru berada pada kategori tinggi.

## 2. Uji Prasyarat atau Asumsi

Sebelum melakukan analisis dengan teknik regresi sederhana melalui program *IBM SPSS Ver. 23* terlebih dahulu dilakukan uji asumsi.



Uji asumsi ini meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Tujuan dilakukannya uji asumsi ini adalah untuk mengetahui apakah syarat-syarat untuk melakukan uji hipotesis dengan menggunakan regresi sederhana dapat menjelaskan hasil yang dapat menjawab hipotesis, agar kesimpulan yang diperoleh tidak menyimpang dari kebenaran yang harusnya diperoleh.

**a. Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan pada variabel untuk mengetahui apakah data statistik parametrik yang diperoleh dapat memenuhi distribusi normal ataupun tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal ataupun mendekati normal. Uji ini memerlukan banyak gejala yang mendekati ciri-ciri distribusi normal. Uji normalitas menggunakan teknik *Statistik Non Parametrik One Simple Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan yang digunakan adalah jika nilai sig <0,05 maka data tidak berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai sig >0,05 maka data berdistribusi normal (Jonathan, 2012). Untuk hasil pengujian normalitas dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Skor K-SZ	P	Keterangan
<i>Cyberloafing</i>	0,136	0,061	Normal
Produktivitas Kerja	0,104	0,200	Normal

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

Tabel diatas menunjukkan hasil pengujian normalitas data perilaku *cyberloafing* dan Produktivitas kerja dengan *IBM SPSS Ver.23*. Berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan memperhatikan bilangan

pada kolom signifikasi (Sig) yaitu 0.061 dan 0,200 lebih besar dari 0,05 ( $0,061 > 0,05$  dan  $0,200 > 0,05$ ). Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk variabel perilaku *cyberloafing* dan produktivitas kerja berdistribusi normal pada taraf signifikasi 0,05, maka semua variabel secara statistik telah berdistribusi secara normal dan layak digunakan sebagai data penelitian.

#### b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui pola bentuk hubungan antara variabel bebas perilaku *cyberloafing* (X) dan variabel terikat produktivitas kerja (Y) memiliki hubungan linier atau tidak. Pengujian linearitas ini dilakukan untuk menentukan bentuk analisis dengan menggunakan bantuan program *IBM SPSS Ver.23*. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.7 Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Linieritas (F)	Sig.	Keterangan
<i>Cyberloafing*</i> Produktivitas Kerja	3,188	0,006	Linier

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel diatas, analisis data menghasilkan nilai F sebesar 3,188 dengan signifikasi 0,006. Karena  $P < 0,05$  dengan nilai signifikasi variabel bernilai 5% atau 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa garis antara perilaku *cyberloafing* dengan produktivitas kerja Karyawan Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru memiliki hubungan yang linier, karena hasil signifikasi  $0,006 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan kedua variabel tersebut adalah linier.

### c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis memiliki tujuan untuk mengetahui jika data sesuai dengan hipotesis dan tujuan penelitian untuk mengetahui ada ataupun tidak hubungan antara perilaku *cyberloafing* dan produktivitas kerja pada karyawan Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru. Untuk itu dibuat hipotesis sebagai berikut:

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan perilaku *cyberloafing* terhadap produktivitas kerja pada karyawan Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara perilaku *cyberloafing* terhadap produktivitas kerja pada karyawan Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru.

Hasil uji asumsi menunjukkan bahwa data yang terkumpul dapat memenuhi syarat untuk analisis. Selanjutnya dilakukan uji regresi sederhana untuk mengetahui jenis hubungan antar dua variabel dalam penelitian ini. Berdasarkan perhitungan regresi sederhana antara perilaku *cyberloafing* (X) dengan produktivitas kerja (Y) dengan menggunakan bantuan program *IBM SPSS Ver. 23*, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel. 4.8 Hasil Pengujian Korelasi**

Variabel	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	105.563	5.661		18.648	.000
<i>Cyberloafing</i>	-0,795	0,163	-0,620	-4.869	.000

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Persamaan regresi dapat dilihat pada nilai *constans* yang menunjukkan angka 105,563 sedangkan nilai produktivitas kerja -0,795 hingga persamaan regresinya ditulis sebagai berikut:

$$Y=a+bX$$

$$Y= 105,563+(-0,795) X$$

Dari persamaan diatas, koefisien B dinamakan arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X pada satu unit. artinya setiap kali perilaku *cyberloafing* (X) bertambah 1 maka produktivitas kerja karyawan (Y) berkurang 0,795. Selanjutnya untuk mengetahui apakh terdapat pengaruh perilaku *cyberloafing* terhadap produktivitas kerja Karyawan Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru dapat dilihat pada tabel diatas. Pada tabel di atas menunjukkan  $t_{hitung}=4,869$  dengan signifikasi 0,000. Sedangkan  $t_{tabel}$  pada penelitian ini adalah 2,021 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan perilaku *cyberloafing* terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru.

#### **d. Koefisien Determinasi**

Koefisien deterninasi merupakan sebuah koefisien yang menjelaskan besarnya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini yaitu besarnya pengaruh perilaku *cyberloafing* terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Riau Kepri cabang syariah Pekanbaru. Berikut hasil uji koefisien determinasi menggunakan *IBM SPSS Ver.23*.



**Tabel. 4.9 Koefisien Determinasi**

Variabel	Nilai Korelasi (r)	Nilai R Square	Keterangan
<i>Cyberloafing</i> Produktivitas Kerja	0,620	0,384	38,40%

Sumber: Data Olahan Penelitian

Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada kolom *R Square* yang mengandung pengertian bahwa sumbangn pengaruh perilaku *cyberloafing* terhadap produktivitas kerja adalah 38,40%% sedangkan sisanya 61,60% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

#### E. Pembahasan

Pembahasan dari hasil penelitian ini dilakukan melalui hasil analisis deskripsi terhadap variabel perilaku *cyberloafing* (X) dan variabel produktivitas kerja (Y) yang dianalisis berdasarkan perolehan skor yang ada pada indikator dari masing-masing variabel dalam penelitian dan pengkategorisasian berdasarkan perolehan skor yang berasal dari subjek penelitian. Berdasarkan hasil analisis deskripsi diperoleh skor maksimum, skor minimum, rata-rata/*mean*, dan standar deviasi. Selanjutnya dilakukan analisis korelasi antar variabel untuk mengetahui hubungan antara variabel perilaku *cyberloafing* (X) dengan variabel produktivitas kerja (Y).

Menurut lim (2002) perilaku *cyberloafing* dapat dilihat berdasarkan aspek aktivitas yang berkaitan dengan email dan aktivitas *browsing*. Untuk melihat kondisi subjek yang sebenarnya diperlukan pengkategorisasian subjek kedalam kelompok dengan perilaku *cyberloafing* yang tinggi, sedang, atau rendah. Melihat hasil pengkategorisasian terdapat 0 karyawan berada pada kategori

tinggi, 0 karyawan berada pada kategori sedang dan 40 karyawan berada pada kategori rendah. Melihat rata-rata empirik yang dihasilkan oleh keseluruhan subjek yaitu 34,20 menunjukkan perilaku *cyberloafing* berada pada kategori rendah.

Perilaku *cyberloafing* bisa saja mempengaruhi produktivitas kerja. Menurut Anoraga (2014) produktivitas kerja memiliki indikator sebagai berikut: minat terhadap pekerjaan, upah yang didapatkan, lingkungan atau suasana kerja, keamanan dalam pekerjaan, dan disiplin terhadap pekerjaan. Untuk melihat kondisi subjek yang sebenarnya diperlukan pengkategorisasian subjek kedalam kelompok dengan produktivitas kerja yang tinggi, sedang, atau rendah. Melihat hasil pengkategorisasian terdapat 36 karyawan berada pada kategori yang tinggi, 4 karyawan berada pada kategori sedang dan 0 karyawan berada pada kategori rendah. Melihat rata-rata empirik yang dihasilkan pada penelitian ini yaitu 78,37 menunjukkan produktivitas kerja karyawan berada pada kategori tinggi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lim (2002) membuktikan bahwa kebanyakan karyawan menggunakan internet hanya untuk mengirim surat elektronik bukan untuk kepentingan pekerjaan dan juga kebanyakan karyawan mengakses internet hanya untuk rekreasi dan kesenangan pribadi. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa perilaku *cyberloafing* mengurangi produktivitas pekerjaan. Dan kebanyakan perusahaan memiliki masalah yang sama mengenai perilaku *cyberloafing*. Terkait penelitian terdahulu juga membuktikan penelitian mengenai “Pengaruh *Cyberloafing* dan Produktivitas

Kerja Karyawan di Rumah Sakit Ratatatok Buyat” (Manuel dkk, 2019) membuktikan bahwa *cyberloafing* tidak signifikan pada produktivitas RSUP Ratatatok Buyat karena semua karyawan menyadari waktu yang tepat bagaimana menggunakan internet atau ponsel saat bekerja. Mereka hanya menggunakan internet di waktu luang atau setelah bekerja, itu berarti tidak ada pekerjaan untuk mereka. Berdasarkan jawaban karyawan, mereka menggunakan internet untuk kebutuhan pribadi seperti membaca berita *online*, mengobrol di media sosial seperti *Facebook*, dan *Instagram*. RSU. Ratatatok Buyat. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Quoquab, Farzana and Abdul Salam, Zarina and Ab. Hamid, Siti Halimah (2017) membuktikan bahwa ada hubungan yang signifikan serta positif antara waktu luang Internet di tempat kerja dan produktivitas karyawan. Namun, ditemukan bahwa orientasi otonomi tempat kerja dan kebijakan waktu luang Internet di tempat kerja tidak memengaruhi produktivitas karyawan dalam penelitiannya yang berjudul “Apakah *Cyberloafing* Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan”. Namun, penelitian ini juga memiliki kelemahan salah satunya peneliti membutuhkan waktu yang panjang dalam pengambilan data. Karena dalam pengisian skala diluar jam bekerja, sehingga ada beberapa subjek yang meminta pergantian hari.

## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data tentang pengaruh perilaku *cyberloafing* terhadap produktivitas kerja pada karyawan Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru dapat diambil kesimpulan bahwa *Cyberloafing* pada karyawan Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru secara umum berada pada kategori rendah. Artinya karyawan pada Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru rendah dalam melakukan aktivitas yang berkaitan dengan *browsing* dan aktivitas *email*. Produktivitas kerja pada karyawan Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru berada pada kategori sangat tinggi. Artinya karyawan tergolong minat terhadap pekerjaannya, merasa upah yang diterima sesuai, merasa lingkungan kerja mendukung, merasa aman dalam pekerjaan, dan karyawan tergolong disiplin dalam bekerja. Terdapat pengaruh perilaku *cyberloafing* terhadap produktivitas kerja pada karyawan Bank Riau Kepri Cabang Syariah Pekanbaru sebesar 38,40% sedangkan sisanya 61,60% dipengaruhi oleh variabel lain yang ada diluar penelitian.

### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disebutkan maka pada penelitian ini perlu diberikan beberapa saran kepada pihak-pihak yang terkait, yaitu:



### 1. Bagi Karyawan

Dengan mengetahui hasil penelitian pengaruh perilaku *cyberloafing* terhadap produktivitas kerja pada karyawan bank Riau Kepri cabang syariah Pekanbaru harusnya karyawan sebisa mungkin mempertahankan produktivitas kerjanya dan kalau memungkinkan meningkatkan lagi produktivitas kerjanya.

### 2. Bagi Pimpinan Bank

Dengan mengetahui hasil penelitian pengaruh perilaku *cyberloafing* terhadap produktivitas kerja pada karyawan bank Riau Kepri cabang syariah Pekanbaru harusnya pimpinan terus memotivasi karyawan untuk terus mempertahankan produktivitas kerjanya dan mengurangi perilaku *cyberloafing* karyawan.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini tentu saja belum sempurna dan masih memiliki banyak kekurangan, tidak terlepas dari keterbatasan-keterbatasan peneliti. Selain itu hendaknya penelitian ini dilengkapi dengan menambah beberapa variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja terutama dari beberapa faktor yang berasal dari luar individu, karena dalam penelitian ini peneliti fokus pada aspek yang ada dalam diri individu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anandarajan, M., Teo, T. S.H., & Simmers, C. A (2015). *The internet and workplace transformation*. New York: Routledge.
- Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto. (2012). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 1990. hlm.353.
- Askew, K. (2012). *The Influence Of Cyberloafing and Employee Productivity in RSU. Ratatotok Buyat. Jurnal EMBA Vol. 7 Oktober 2019, Hal 5256-5265*
- Astuti, P. (2013). *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sambutan Kota Samarinda. eJournal Administrasi Negara, Vol. 1, No. 4.*
- Azwar. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Blanchard, A. Henle, C. (2008). *The Relationship Between Cyber Loafing And Task Performance and an Examination of General Self-Efficacy as a Mediator. City University Reasearch Journal Vol. 9 No. 2.*
- Block, W. (2001). "Cyberlasking, Bussiness Ethics and Mangerial Economics". *Journal of Business Ethics* 33: 225-231.
- Dr. B Isyandi. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: UNRI Press.
- Handoko, Hani. (2001). *The Influence Of Cyberloafing and Employee Productivity in RSU. Ratatotok Buyat. Jurnal EMBA Vol. 7 Oktober 2019, Hal 5256-5265*
- Handoyo, S. (2016). *Cyberloafing di Tempat Kerja*. Diterbitkan dalam buku *Psikologi dan Teknologi Informasi (Seri Sumbangan Pemikiran Psikologi Untuk Bangsa 2)*. Jakarta: Himpunan Psikologi Indonesia

- Henle, C. A., & Kedhaenath, U. (2012). *Cyberloafing in the workplace. Encyclopedia of Research on Cyber Behavior.*
- Lim, V. K. G. (2002). *The Influence Of Cyberloafing and Employee Productivity in RSU. Rataotok Buyat. Jurnal EMBA Vol. 7 Oktober 2019, Hal 5256-5265*
- Manuel, Kindangen & Regina T. Saerang. (2019). *The Influence Of Cyberloafing and Employee Productivity in RSU. Rataotok Buyat. Jurnal EMBA Vol. 7 Oktober 2019, Hal 5256-5265*
- Mathis. (2006). *Jurnal Manajemen FE UB vol. 04 no. 01 tahun 2016.*
- Moody, Gregory. (2011). *A multi-theoretical perspective on IS security behaviors. Väitöstudkimus. Oulu: Oulun yliopisto.*
- Naveed Farooq & Muhammad Tufail. (2018). *The Relationship Between Cyber Loafing And Task Performance and an Examination of General Self-Efficacy as a Mediator. City University Reasearch Journal Vol. 9 No. 2.*
- Ozler, D.E., & Polat, G. (2012). *Cyberloafing Phenomenon in Organizations: Determinants and Impacts. International Journal of e-Business and e-Government Studies, 4, (2), 1-15.*
- Purwanto. (2007). *Metedologi Penelitian Kuantitatif.* Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson. (2001). *PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PR FAJAR BERLIAN TULUNGAGUNG. Jurnal Universitas Tulungagung BONOROWO Vol.1 No.1 Tahun 2013.*
- Saleh, Malik., Daqqa, I., Abdulrahim, M. B., & Sakallah, N. (2018). *The effect of cyberloafing on employee productivity. International Journal of Advanced and Applied Sciences, 5(4) 2018, Pages: 87-92.*

Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Siqi Hu dan Carol Hsu. (2019). *Employees' workplace cyberloafing: based on the perspective of guanxi. Twenty-Third Pacific Asia Conference on Information Systems, China 2019*.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Tjutju Yuniarsih dan Swatno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Triton P. B. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Yogyakarta: Tugu Publisher.

Ugrin, J. C., Pearson, J. M., & Odom, M. D. (2008). *Cyber-slacking; Self-Control, prior behavior and the impact of deterrence measure. Review of Business Information Systems*.

## **Lampiran 1. Skala Cyberloafing Sebelum Try Out Skala Cyberloafing**

### **a. Identitas Subjek**