

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PERILAKU CYBERLOAFING PADA
KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XIII SAMUNTAI**

TUGAS AKHIR

Diajukan Guna Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi Pada

Program Strata-1 Fakultas Bisnis & Humaniora

Universitas Teknologi Yogyakarta



Andita Nurmeilyn
5191111045

**PPROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS BISNIS & HUMANIORA
UNIVERSITAS TEKNOLOGI YOGYAKARTA
YOGYAKARTA
2023**

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PERILAKU CYBERLOAFING PADA
KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XIII SAMUNTAI**

Diajukan Guna Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Pada Program Strata-1 Fakultas Bisnis & Humaniora
Universitas Teknologi Yogyakarta

Disusun oleh:
Andita Nurmeilyn
5191111045

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS BISNIS & HUMANIORA
UNIVERSITAS TEKNOLOGI YOGYAKARTA
YOGYAKARTA
2023**

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Andita Nurmeilyn
NPM : 5191111045
Fakultas : Bisnis & Humaniora

Menyatakan laporan yang saya susun dengan judul "**PENGARUH STRES KERJATERHADAP PERILAKU CYBERLOAFING PADA KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XIII SAMUNTAI**" ini secara keseluruhan adalah hasil penulisan saya, kecuali pada bagian yang dirujuk sumbernya dan disebutkan dalam daftar Pustaka. Apabila ternyata terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar hal tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Yogyakarta, 10 November 2023.

Yang menyatakan,

Andita Nurmeilyn

MOTTO

“Dan bersabarlah kamu. Sesungguhnya janji Allah adalah benar.”
(Q.S. Ar-Rum:60)

“Jangan pernah menyerah jika kamu masih ingin mencoba. Jangan biarkan penyesalan datang karena kamu selangkah lagi untuk menang”
(R.A. Kartini)

“you dont have time to be timid. you must be bold and daring”
(Lumiere-Beauty & The Beast)

“Trabas semua biarpun sambil nangis”
(Andita Nurmeilyn)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahhirabbil'alamin, puji syukur dipanjatkan kepada Allah SWT.

Sebagai ungkapan rasa terima kasih dan rasa sayang, dengan penuh kerendahan
hati saya persembahkan karya tulis ini kepada :

Ibu Irita Kustati dan Bapak Hando atas segala doa dan dukungan yang telah mereka
curahkan dalam bentuk kasih sayang dan dukungan materil. Terima kasih atas
segala pengorbanan yang mereka berikan kepada saya tanpa henti hingga
sekarang.

Mama, saya mengucapkan terima kasih tiada putus atas kesediannya menjadi
pendengar setia keluh kesah yang saya sampaikan, terima kasih telah menjadi
penghibur dan pengingat disetiap kalimat yang diucapkan.

Bapak, Terima kasih sebanyak-banyaknya atas pengajaran hidup yang diberikan
dan selalu menjadi *support* dalam mengupayakan yang terbaik untuk saya hingga
akhir.

Zoya Atsqia Nur Maulida sebagai adik terkasih saya yang selalu ikut serta
menyemangati dalam penulisan karya tulis ini.

Uwak Irhan, Tante Titin, Nenek, Kakek dan keluarga besar yang saya sayangi yang
membersamai saya sedari kecil, yang ikut serta memberikan dukungan selama ini.

KATA PENGANTAR

Segala puja dan puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan segala rahmat-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan Tugas Akhir guna memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku *Cyber Loafing* Pada Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XIII Samuntai”.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat peneliti harapkan untuk keterbaharuan dan kemajuan dimasa mendatang. Dalam pelaksanaannya, penelitian ini melibatkan berbagai pihak. dukungan, bimbingan, dan bantuan dalam menyelesaikan penulisan tugas akhir ini. Dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. R. Yohanes Radjaban, S.pd., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Humaniora Universitas Teknologi Yogyakarta.
2. Sekar Akrom Faradiza, SE., M.Sc., Akt., CA selaku Wakil Dekan Fakultas Bisnis dan Humaniroa Universitas Teknologi Yogyakarta.
3. Aneke Dewi Rahayu, S.Psi., MA., Psikolog selaku Kaprodi Psikologi Fakultas Bisnis dan Humaniroa Universitas Teknologi Yogyakarta.
4. Ibu Yanies Novira, M.Psi, Psikolog, selaku Dosen Wali yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan pada masa perkuliahan.
5. Ibu Ir. Dian Yudhawati, S.Psi., M.Si., M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan masukan

yang sangat berharga dalam penulisan penelitian ini hingga akhir. Terima kasih saya ucapan atas waktu yang diberikan selama ini.

6. Ibu Nike Fatiasari, S.Psi., M.Psi., Psikolog dan Bapak A. Bangkit Wlrasmoyo, M.A selaku dosen psikologi Universitas Teknologi Yogyakarta yang telah bersedia menjadi *Expert Judgement* saya ucapan terimakasih banyak atas ketersediaan waktunya untuk memberikan penilaian dalam proses penyusunan skala dalam penelitian ini.
7. Seluruh dosen pengajar Universitas Teknologi Yogyakarta yang membagikan ilmu dan pengetahuannya dengan penuh dedikasi selama masa perkuliahan, yang telah memberikan ilmu-ilmu dan pengajaran yang bermanfaat selama masa perkuliahan sehingga sangat membantu saya dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
8. Indri Pramaestuti Pertiwi, Luci Sri Dewi, Elfina Priskila Juita Panjaitan, Isnaeni Adi Saputri, Dhea Fatmawati, Zulkifli Haris, Retno Yulianti. Terimakasih sudah menjadi sahabat sejak menengah atas yang sampai saat ini jika dihubungi selalu memberikan waktu untuk mendengarkan berbagai macam keluh kesah saya.
9. Diana Artanti Amelia, I Gede Aditiya, Dwi Hidayatul Faudzan. Keluarga kedua saya selama di perantauan yang sellau sedia memberikan dukungan waktu, kendaraan, dan semua yang sangat berharga bagi saya selama ini.

10. Aurora Alya, Dwi Indah, Ayu Alfiana, dan warga kos sekar wangi yang menjadi saksi pulang dan pergi saya setiap harinya.
11. Semua anggota PSM Narawungngi Dasandriya terimakasih untuk setiap pengalaman dan pengajaran luar biasa yang selama ini diberikan selama 3 periode kepengurusan.
12. Seluruh staf Himpunan Mahasiswa Psikologi kabinet kerja Ganesha dan kabinet abyakta yang telah membersamai selama 2 kali periode khususnya divisi minat dan bakat.
13. Mas D dan Putri yang bersedia meluangkan waktu dalam memberikan bantuan, dukungan dan semangat dalam penulisan karya tulis ini.
14. Bapak Mohammad Supriyadi selaku manajer grup PT. Perkebunan Nusantara XIII Samuntai yang sudah sangat membantu dalam urusan perizinan dan fasilitas saya selama penelitian.
15. Seluruh staf PT. Perkebunan Nusantara XIII Samuntai yang sudah membantu dalam memberikan izin dan fasilitas kepada penulis sehingga bisa melakukan penelitian hingga selesai dan juga bersedia menjadi responden dalam penelitian ini. Terutama para staf kantor distrik dan kantor tabara yang sangat kooperatif dalam pelaksanaan penelitian.
16. Seluruh rekan-rekan psikologi angkatan 2019 yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan banyak bantuan serta dukungannya selama masa perkuliahan ini.

17. Kepada diri sendiri karena sudah bekerja keras dan mau berusaha dari awal hingga sekarang dan berhasil mengalahkan rasa malas dan segala macam godaan yang dapat menghambat selesainya penelitian ini.
18. Serta pihak pihak yang tidak dapat disebutkan oleh penulis, percayalah bahwa kalian istimewa dan memberikan warna bagi penulis.

Yogyakarta, 8 November 2023

Penulis,

Andita Nurmeilyn

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PERILAKU CYBERLOAFING PADA KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XIII SAMUNTAI

**Andita Nurmeilyn
Dian Yudhawati**

Program Studi Psikologi
Fakultas Bisnis & Humaniora
Universitas Teknologi Yogyakarta
Email: ditanurmelyn@gmail.com

ABSTRAK

Peran teknologi saat ini sudah sangat erat kaitannya dengan segala aktivitas sehari-hari manusia. Di Indonesia sendiri perkembangan teknologi terus menunjukkan kenaikan Isu teknologi dari berbagai fenomena-fenomena yang ada, yang mana fenomena itu dilihat dari peristiwa yang terjadi dalam penerapan maupun penggunaan teknologi. Salah satu bentuk isu teknologi yang dapat terjadi pada perusahaan karena perkembangan teknologi adalah cyberloafing. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana pengaruh stress kerja terhadap perilaku cyberloafing pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII Samuntai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melibatkan 171 karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII Samuntai menggunakan teknik purposive sampling. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur stress kerja adalah aspek-aspek dari Robbins, cyberloafing diukur menggunakan skala berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Lim dan Teo. Data dianalisis menggunakan teknik regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara stress kerja dan perilaku cyberloafing dengan koefisien regresi sebesar 1.165 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang berrati Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap perilaku cyberloafing. Hal ini di dukung dengan sumbangannya efektif sebesar 43%.

Kata Kunci: Stres Kerja, Cyberloafing, Karyawan.

THE INFLUENCE OF WORK STRESS ON CYBERLOAFING BEHAVIOR IN EMPLOYEES AT PT. PLANTATION OF THE NUSANTARA XIII SAMUNTAI

**Andita Nurmeilyn
Dian Yudhawati**

Psychology Study Program
Faculty of Business & Humanities
University of Technology Yogyakarta
Email: ditanurmeilyn@gmail.com

ABSTRAK

The role of technology today is very closely related to all human daily activities. In Indonesia itself, technological developments continue to show an increase in technological issues from various existing phenomena, where these phenomena are seen from events that occur in the application and use of technology. One form of technological issue that can occur in companies due to technological developments is cyberloafing. This research aims to understand how work stress influences cyberloafing behavior in PT employees. Perkebunan Nusantara XIII Samuntai. This research used quantitative methods involving 171 employees of PT. Perkebunan Nusantara XIII Samuntai uses a purposive sampling technique. The measuring instruments used to measure work stress are aspects from Robbins, cyberloafing is measured using a scale based on the aspects proposed by Lim and Teo. Data were analyzed using simple linear regression techniques. The research results show that there is a positive influence between work stress and cyberloafing behavior with a regression coefficient of 1,165 with a significance value of 0.000 ($p < 0.05$), which means H_a is accepted. This means that there is a significant influence between work stress on cyberloafing behavior. This is supported by an effective contribution of 43%.

Kata Kunci: Stres Kerja, Cyberloafing, Karyawan.

DAFTAR ISI

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PERILAKU CYBERLOAFING PADA KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XIII SAMUNTAI.....	vi
LEMBAR PERNYATAAN.....	vii
MOTTO.....	viii
HALAMAN PERSEMPAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GRAFIK.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
1. Manfaat Teoritis:	6
2. Manfaat Praktis.....	7
E. Keaslian Penelitian.....	7
1. Keaslian Topik	9
2. Keaslian Teori.....	10
3. Keaslian Alat Ukur.....	12
4. Keaslian Subjek.....	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	14
A. Stres Kerja.....	14
B. Aspek-aspek Stres Kerja	15
C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Stres Kerja	16
D. <i>Cyberloafing</i> Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.	
E. Aspek-aspek <i>Cyberloafing</i>	18

F. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi <i>Cyberloafing</i>	19
G. Hubungan Stres Kerja dan <i>Cyberloafing</i>	20
H. Hipotesis.....	22
BAB III METODE PENELITIAN.....	23
A. Rancangan Penelitian.....	23
B. Variabel Penelitian	23
1. Identifikasi Variabel Penelitian.....	23
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	24
1. Stres Kerja	24
2. <i>Cyberloafing</i> Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.	
D. Subjek Penelitian.....	25
1. Populasi.....	25
2. Sampel	25
E. Metode Pengumpulan data	26
F. Pengujian Instrumen Penelitian.....	29
1. Validitas	29
2. Reliabilitas	31
3. Hasil Try Out dan Seleksi Aitem.....	31
G. Metode Analisis Data.....	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	37
A. Orientasi Kancah.....	37
B. Persiapan Penelitian.....	38
1. Persiapan Administrasi	39
2. Persiapan Alat Ukur.....	39
C. Pelaksanaan Penelitian	40
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	41
1. Deskripsi Subjek Penelitian	41
2. Deskripsi Data Penelitian.....	43
3. Uji Asumsi.....	49
4. Uji Hipotesis.....	51

5.	Uji Lanjutan.....	54
6.	Hasil Observasi dan Wawancara dengan Pihak Perusahaan	55
E.	Pembahasan.....	56
BAB V PENUTUP.....		60
A.	Kesimpulan	60
B.	Saran.....	61
1.	Bagi Perusahaan	61
2.	Bagi Peneliti Selanjutnya	62
DAFTAR PUSTAKA		63
LAMPIRAN.....		65

DAFTAR TABEL

Tabel 1 - Blueprint Try Out Skala Stres Kerja.....	27
Tabel 2 - Blueprint Try Out Skala Cyberloafing.....	28
Tabel 3 - Bobot Jawaban Aitem.....	29
Tabel 4-Tabel Stres Kerja sebelum pengguguran	32
Tabel 5-Stres kerja setelah pengguguran	32
Tabel 6 -Tabel Blueprint Stres Kerja Setelah Try Out.....	32
Tabel 7-Tabel Skala Cyberloafing sebelum pengguguran.....	34
Tabel 8-Tabel Skala Cyberloafing setelah pengguguran	34
Tabel 9-Tabel Blueprint Skala Cyberloafing setelah Try Out.....	34
Tabel 10-Hasil Pengambilan Sampel	41
Tabel 11-Deskripsi Jenis Kelamin	42
Tabel 12-Kategorisasi Usia	42
Tabel 13-Kategorisasi Masa Kerja.....	43
Tabel 14-Kategorisasi	43
Tabel 15-Deskripsi Data Penelitian.....	44
Tabel 16-Kategorisasi Stres Kerja	45
Tabel 17-Bobot Jawaban Aitem.....	48
Tabel 18-Hasil Uji Normalitas	50
Tabel 19-Hasil Uji Linearitas.....	50
Tabel 20-Hasil Uji Hipotesis.....	52
Tabel 21-Koefisien.....	53
Tabel 22-Model Summary Stres Kerja	54
Tabel 23-Nilai Koefisien Regresi Aspek Stres Kerja	54
Tabel 24-Hasil Perhitungan Sumbangan Efektif Tiap aspek Stres Kerja terhadap Perilaku Cyberloafing	55

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1 Kategorisasi Variabel Stres Kerja.....	46
Grafik 2 Kategorisasi Variabel <i>Cyberloafing</i>	48

s

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 -Lembar Expert Judgement	66
Lampiran 2 -Lembar Informed Consent.....	105
Lampiran 3 -Skala Try Out Stres Kerja.....	106
Lampiran 4 -Skala Try out <i>Cyberloafing</i>	108
Lampiran 5 -Tabulasi Skoring Data Try Out Stres Kerja	111s
Lampiran 6 -Tabulasi Skoring Data Try Out <i>Cyberloafing</i>	115
Lampiran 7 -Uji Validitas Stres Kerja.....	119
Lampiran 8 -Uji Validitas <i>Cyberloafing</i>	122
Lampiran 9 -Skala Stres Kerja Final.....	125
Lampiran 10 -Skala <i>Cyberloafing</i> Final	127
Lampiran 11 -Tabulasi Final Stres Kerja	129
Lampiran 12 -Tabulasi Final Data <i>Cyberloafing</i>	136
Lampiran 13 -Perhitungan Data Teoretik dan Data Empirik	146
Lampiran 14 -Lembar Uji Normalitas	149
Lampiran 15 -Tes Uji Linearitas	150
Lampiran 16 -Uji Regresi Sederhana	151
Lampiran 17 -Uji Lanjutan Sumbangan Efektif.....	152
Lampiran 18 -Surat Izin Penelitian.....	153

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan teknologi saat ini tidak dapat diabaikan. Peran teknologi telah menjadi bagian integral dari berbagai aktivitas sehari-hari manusia. Di Indonesia, tren pertumbuhan teknologi menunjukkan peningkatan yang signifikan, sebagaimana tergambar dalam laporan Social Media Agency, We Are Social (Januari 2020), yang menempatkan Indonesia sebagai urutan ke-8 dalam negara dengan penggunaan internet harian terlama di dunia, dengan rata-rata waktu 7 jam 59 menit per hari. Angka ini mengalami lonjakan pesat pada tahun berikutnya, sebagaimana dilaporkan oleh Social Media Agency, We Are Social (Januari 2021), di mana Indonesia kembali berada pada urutan ke-8 dengan rata-rata penggunaan internet harian mencapai 8 jam 52 menit.

Survei hasil penggunaan internet di Indonesia periode 2019-2020, yang dilakukan oleh Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJI) sebagaimana dilaporkan oleh Kominfo, menunjukkan bahwa penetrasi penggunaan internet di Indonesia mencapai 73,7%, atau sekitar 196,7 juta pengguna dari total penduduk Indonesia yang mencapai 266.911.900 jiwa. Internet tidak hanya sekadar alat komunikasi; pada zaman ini, internet telah menjadi kebutuhan pokok dalam kehidupan sehari-hari. Penggunaan internet tidak lagi terbatas pada komunikasi saja, melainkan juga sebagai wadah untuk bertransaksi jual beli. Menurut survei APJI yang dilansir di Kompas.com, lima alasan utama masyarakat Indonesia

mengakses internet adalah untuk media sosial, komunikasi pesan, main game online, dan berbelanja online.

Tidak hanya individu, tetapi organisasi dan perusahaan juga menggunakan teknologi sebagai bagian integral dari operasional mereka. Banyak pekerja di Indonesia yang sudah terbiasa menggunakan internet sebagai bagian tak terpisahkan dari pekerjaan mereka. Perusahaan-perusahaan di Indonesia mulai mengintegrasikan internet dalam operasional mereka dalam beberapa tahun terakhir (Himpsi, 2016). Meskipun perkembangan teknologi memberikan berbagai kemudahan, sisi negatifnya juga muncul, terutama di lingkup perusahaan. Kaswan (2017) menyatakan bahwa isu-isu teknologi perlu ditangani dengan hati-hati dan tegas untuk memastikan disiplin mengikuti perkembangan dan tantangan di tempat kerja masa depan. Isu-isu ini timbul dari berbagai fenomena yang terkait dengan penerapan dan penggunaan teknologi oleh karyawan, terutama dalam konteks penggunaan teknologi dalam proses kerja di perusahaan.

Salah satu bentuk isu teknologi yang muncul dalam perusahaan karena perkembangan teknologi adalah cyberloafing. Himpsi (2016) menyebutkan bahwa perkembangan internet menciptakan perilaku baru yang disebut cyberloafing. Cyberloafing adalah kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dalam jaringan internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan mereka. Definisi ini diakui oleh Askew (dalam Mirza & Santoso, 2019), yang mendeskripsikan cyberloafing sebagai tindakan karyawan menggunakan internet selama jam kerja di komputer, desktop, ponsel, atau tablet tanpa keterkaitan dengan pekerjaan mereka. Perilaku cyberloafing dipandang sebagai isu negatif yang berkaitan dengan teknologi di

perusahaan karena dianggap dapat merugikan produktivitas perusahaan. Karyawan yang terlibat dalam perilaku cyberloafing cenderung mengalami penurunan fokus pada pekerjaan yang seharusnya mereka lakukan.

Perilaku cyberloafing semakin didukung oleh peristiwa COVID-19 yang telah berlangsung selama kurang lebih tiga tahun terakhir. Selama pandemi, segala bentuk interaksi dilakukan secara daring atau online, termasuk bekerja. Banyak karyawan yang dirumahkan atau diberhentikan selama pandemi COVID-19, termasuk pegawai kantor yang banyak bekerja dari rumah atau dikenal sebagai Work from Home (WFH). Namun, pada tahun 2022, banyak perkantoran yang kembali menerapkan work from office (WFO), sebagaimana dilaporkan oleh Kumparan.com berdasarkan survei FlexJobs tahun 2021 terhadap lebih dari 2.100 pekerja. Hasil survei tersebut menunjukkan bahwa 65% responden ingin terus bekerja jarak jauh (WFH) setelah pandemi, 33% memilih metode hybrid atau campuran, dan hanya 2% yang menyatakan ingin kembali bekerja di kantor (WFO) seperti sebelumnya. Bahkan, apabila diminta untuk bekerja penuh waktu di kantor, mereka akan mempertimbangkan apakah akan tetap bekerja di perusahaan tersebut atau tidak (Kirnandita, 2021).

Situasi ini mendukung isu cyberloafing, terutama mengingat ketidaksiapan sebagian besar pekerja untuk kembali bekerja secara tatap muka di kantor. Para pekerja harus menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja baru setelah bekerja dari rumah selama periode pandemi COVID-19. Perubahan ini menciptakan lingkungan di mana para pekerja dapat tergoda melakukan cyberloafing untuk mengatasi kejemuhan saat beradaptasi dengan kebiasaan baru di kantor.

Penelitian Lim dan Teo (dalam Himpsi, 2016) menunjukkan bahwa karyawan kehilangan 30%-40% produktivitasnya karena mengakses internet untuk kepentingan pribadi. Pernyataan ini menguatkan perlunya penelitian serius terhadap perilaku cyberloafing pada karyawan. Stres yang disebabkan oleh pekerjaan menjadi salah satu faktor utama yang mendorong perilaku cyberloafing. Masalah stres kerja biasanya dikaitkan dengan pemahaman bahwa stres terjadi di lingkungan kerja, yakni dalam interaksi antara karyawan dan elemen-elemen yang terkait dengan pekerjaan mereka. Stres kerja dapat dijelaskan sebagai pola emosional yang muncul sebagai respons terhadap tuntutan di dalam dan di luar perusahaan (Wood et al., 1998). Perasaan negatif karyawan terhadap pekerjaan mereka kerap dikaitkan dengan tingkat stres kerja yang tinggi (Koentjoro, 2015).

Stres kerja yang dialami karyawan saat ini menjadi suatu kondisi yang perlu dikelola dengan baik oleh perusahaan, terutama karena berdampak langsung pada kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya oleh Jossy et al. (2018), Wartono (2017), Rahayu (2017), Massie & Areros (2018) menunjukkan bahwa tingkat stres kerja berdampak secara langsung pada kinerja karyawan. Penelitian oleh Julvia (2016) menyebutkan bahwa karyawan yang mengalami stres kerja berlebihan cenderung merasa tidak nyaman, frustrasi, dan tekanan emosional.

Salah satu penyebab dari perilaku cyberloafing adalah stres kerja. Namun, perilaku ini juga dipengaruhi oleh jam kerja yang panjang dan beban kerja yang dirasakan oleh karyawan. Stres kerja dan tekanan pekerjaan menciptakan rasa jemu, yang kemudian mendorong karyawan untuk melakukan aktivitas cyberloafing. Fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mengakses layanan internet juga

menjadi faktor pendukung perilaku ini, karena internet telah menjadi bagian tak terpisahkan dari kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawan perkantoran.

Dari hasil wawancara dengan pekerja di PT. Perkebunan Nusantara XIII Samuntai, terlihat bahwa fenomena ini menjadi lebih kompleks setelah perusahaan mengalami masa tidak aktif pada tahun 2018 dan aktif kembali pada tahun 2020. Pekerja yang sebelumnya tidak aktif selama masa perusahaan berhenti beroperasi mengalami tekanan tambahan karena harus kembali bekerja dengan intensitas yang lebih tinggi. Tekanan ini kemudian menjadi pemicu untuk melakukan berbagai cara mengatasi stres, salah satunya dengan mengakses internet selama jam kerja.

Studi yang dilansir oleh Kompasiana.com mengungkapkan bahwa 56% karyawan yang menggunakan internet untuk tujuan pribadi menyatakan bahwa hal tersebut membantu mereka melakukan pekerjaan lebih baik atau mengurangi stres kerja. Oleh karena itu, aktivitas mengakses internet selama bekerja dianggap sebagai salah satu mekanisme pengelolaan stres kerja karyawan, bahkan jika perilaku ini masuk ke dalam kategori cyberloafing.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh stres kerja terhadap perilaku cyberloafing pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII Samuntai

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti paparkan, dapat disimpulkan rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat stress kerja pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII Samuntai?
2. Bagaimana perilaku *cyberloafing* pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII Samuntai?
3. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII Samuntai ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui tingkat stress kerja pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII Samuntai
2. Untuk mengetahui bagaimana tingkah perilaku *cyberloafing* pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII Samuntai.
3. Untuk mengetahui bagaimana stress kerja berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* yang dilakukan karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII Samuntai.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis:

- a. Bagi Keilmuan Psikologi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan di bidang psikologi khususnya psikologi industry dan organisasi yang berkaitan dengan stress kerja dan *cyberloafing* di dalam dunia kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Perusahaan dapat memperhatikan keadaan karyawan terkait stress akibat kerja yang dialami pekerja dalam melakukan *cyberloafing* di tempat kerja.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan berguna sebagai referensi bagi peneliti lain yang ingin meneliti penelitian sejenis yang berkaitan dengan variabel stress kerja dan perilaku *cyberloafing*.

c. Bagi Penulis

Hasil dari penenlitian ini bagi penulis diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan mengenai pengaruh stres kerja pada perilaku cyberloafing karyawan. Diharapkan peneliti dapat menemukan penanganan yang tepat ketika mengahdapi situasi yang serupa, seperti melakukan *cyberloafing* ketika mengalami stress dalam bekerja.

d. Bagi Masyarakat

Diharapkan dari penelitian ini masyarakat dapat memahami bahwa stress kerja dapat memberikan pengaruh dalam bekerj, salah satunya perilaku *cyberloafing* yang dapat mempengaruhi kegiatan bekerja.

E. Keaslian Penelitian

Aspek orisinalitas penelitian ini dibangun dari kerangka penelitian sebelumnya yang telah menggali tema serupa dengan karakteristik yang seiring dengan topik

penelitian ini. Meskipun demikian, variasi dalam kriteria seperti subjek, alat ukur, dan metode analisis memberikan dimensi unik pada pendekatan ini.

Salah satu penelitian sebelumnya yang memfokuskan pada tema yang mirip adalah karya Mirza Thaybatan AR dan Harri Santoso (2019) tentang "Internet dan Perilaku Cyberloafing pada Karyawan." Penelitian ini mengadopsi metode deskriptif dengan menggunakan skala perilaku cyberloafing yang dikembangkan oleh Tarigan (2015), berdasarkan konsep aktivitas cyberloafing oleh Lim dan Chen (2009). Subjek penelitian mencakup pekerja yang menggunakan internet dalam tugas mereka, dengan pengambilan sampel menggunakan metode incidental sampling pada 100 pekerja. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa 63% dari responden terlibat dalam perilaku cyberloafing selama jam kerja.

Pendekatan serupa juga terlihat dalam penelitian Yogen berjudul "Cyberloafing And Innovative Work Behavior Among Banking Sector Employees" pada tahun 2015. Penelitian ini melibatkan 118 pegawai bank di Adana dan Mersin, Turki. Metode survei dengan penyebaran formulir tertulis digunakan dalam penelitian ini, dengan alat ukur berfokus pada cyberloafing dari Doorn (2011) dan Skala Perilaku Kerja Inovatif. Temuan penelitian menunjukkan bahwa aktivitas cyberloafing berdampak pada perilaku kerja inovatif karyawan bank.

Penelitian lain oleh Noratika Ardilasari dan Ari Firmanto tentang "Hubungan Self-Control dan Perilaku Cyberloafing pada Pegawai Negeri Sipil" mengadopsi metode kuantitatif korelasional. Alat ukur mencakup skala perilaku cyberloafing dan self-control. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan melibatkan 90 pegawai negeri sipil di berbagai bagian administrasi di Kota Malang.

Hasil analisis menggunakan product moment Pearson menunjukkan koefisien r sebesar -0,206 dan signifikansi $p = 0,049 < 0,050$, dengan nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,042. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat self-control pegawai negeri sipil, semakin rendah perilaku cyberloafing yang terobservasi, dan sebaliknya.

1. Keaslian Topik

Keunikan dalam penelitian ini terletak pada eksplorasi hubungan antara stres kerja dan perilaku cyberloafing di kalangan karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII Samuntai. Penelitian ini membangun pada kerangka kerja yang telah dijelajahi sebelumnya, seperti studi oleh Nuursanti (2013) yang memeriksa stres kerja dan etos kerja dalam konteks perilaku cyberloafing di PT. PLN (Persero) Wilayah Surakarta. Meskipun ada penelitian sebelumnya yang mencakup topik serupa, seperti yang diungkapkan oleh eMarketer, Henle, dan Blanchard (2002) dalam "Interaksi Stresor Kerja dan Organisasi," serta Nisaurrahmadani, H. S. (2012) dengan judul "Hubungan antara stres kerja dan perilaku cyberloafing karyawan administrasi," penelitian ini memberikan fokus lebih mendalam pada etos kerja dan perilaku cyberloafing.

Peneliti menemukan relevansi dengan literatur melalui jurnal berjudul "Appreciative Inquiry Coaching Untuk Menurunkan Stress Kerja" karya Agung Suprapto Dwi Cahyono dan Koentjoro (2015). Jurnal ini bertujuan untuk memahami dampak Appreciative Inquiry Coaching dalam mengurangi stres kerja pada Polisi Lalu Lintas (Polantas). Selanjutnya, penelitian "Pelatihan Efikasi Diri untuk Menurunkan Stress Kerja Pada Anggota Polri Ditsabha Polda DIY" oleh

Andy Arciana Dodik Setyawan Sukma, Kamsih Astuti, dan Siti Noor Fatmah (2018) juga menjadi sumber referensi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki pengaruh pelatihan efikasi diri terhadap penurunan stres kerja pada 22 polisi di Yogyakarta.

Dalam konteks subjek penelitian, peneliti menghadirkan suatu perubahan dengan fokus pada stres kerja karyawan sebagai variabel independen dan cyberloafing sebagai variabel dependen. Studi ini mengeksplorasi hubungan antara stres kerja dan perilaku cyberloafing karyawan di lingkungan perusahaan PTPN XIII Samuntai. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi pada pemahaman khusus tentang interaksi antara stres kerja dan perilaku cyberloafing dalam konteks organisasi yang unik ini.

2. Keaslian Teori

Dalam riset ini, penelitian menggunakan instrumen pengukur dalam pengumpulan data, mengadopsi aspek-aspek stres kerja yang diajukan oleh Robbins (2006) dan elemen-elemen yang disorot dalam penelitian Rache Natalia berjudul "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado." Selanjutnya, aspek perilaku cyberloafing yang diperkenalkan oleh Teo (2000) tentang keadilan berorganisasi dan teori yang dikembangkan oleh Lim (2002) yang mengulas perilaku cyberloafing menjadi dasar bagi pemahaman lebih lanjut.

Aspek-aspek Teo (2000) ini mendapat dukungan dari penelitian sebelumnya yang membahas Hubungan antara kontrol diri dengan intensi cyberloafing pada pegawai dinas di Provinsi Jawa Tengah. Dalam konteks ini,

Lim dan Teo (2005) menjelaskan bahwa perilaku cyberloafing dapat diukur melalui aspek-aspek aktivitas email dan browsing. Pengawalannya dengan intensi oleh pegawai membuka jalan bagi munculnya perilaku cyberloafing.

Selanjutnya, penelitian sebelumnya oleh Moffan & Handoyo (2020) membahas Pengaruh Stres Kerja terhadap Cyberloafing dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator pada Karyawan di Surabaya. Aspek-aspek cyberloafing dijelaskan dalam hubungannya dengan kepuasan kerja menurut Spector (1997), yang menekankan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka, berkat dukungan, perhatian, dan pujian dari atasan, serta mendengarkan pendapat bawahan, cenderung menunjukkan perilaku cyberloafing yang lebih rendah.

Jurnal penelitian yang diacu selanjutnya, berjudul "Pelatihan Efikasi Diri untuk Menurunkan Stress Kerja Pada Anggota Polri Ditsabhabra Polda DIY" oleh Andy Arciana Dodik Setyawan Sukma, Kamsih Astuti, dan Siti Noor Fatmah (2018), menggunakan teori dari Robbins (2001) untuk mengamati variabel Stress Kerja.

Penelitian berikutnya, dengan judul "Hubungan Antar Stres Kerja Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil Di Kantor BKD Riau," mengaitkan aspek stres kerja dengan pendapat Robbins & Judge (2008) yang menyatakan bahwa tiga aspek stres kerja mendukung terjadinya perilaku cyber loafing, melibatkan aspek-aspek seperti stres fisiologis, stres psikologis, dan stres perilaku. Keseluruhan rangkaian penelitian ini menciptakan pemahaman

mendalam tentang interaksi kompleks antara stres kerja dan perilaku cyberloafing dalam berbagai konteks organisasional.

3. Keaslian Alat Ukur

Dalam penelitian ini, digunakan instrumen pengukur dengan skala yang didasarkan pada aspek-aspek stres kerja yang diajukan oleh Robbins (2006), dengan melakukan modifikasi dari riset yang dilakukan oleh Siti Sara (2018) berjudul "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Psychological Well-Being Pada Polisi Wanita." Pengukuran ini kemudian disesuaikan untuk konteks penelitian saat ini.

Langkah selanjutnya melibatkan alat ukur yang diadaptasi berdasarkan aspek-aspek perilaku cyberloafing yang telah dikembangkan oleh Teo (2002) terkait keadilan organisasi dan teori yang diperkenalkan oleh Lim (2002) mengenai perilaku cyberloafing. Adaptasi ini didasarkan pada penelitian Kurnia (2020) berjudul "Hubungan Kepuasan Kerja dengan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Lima) Kantor Pusat." Dengan demikian, alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini mencakup dua dimensi utama, yaitu aspek-aspek stres kerja dan perilaku cyberloafing, yang diambil dari kerangka konseptual riset terdahulu dan dimodifikasi untuk keperluan penelitian ini.

4. Keaslian Subjek

Dalam penelitian sebelumnya, objek yang dianalisis merupakan karyawan sektor perbankan dalam kajian berjudul "Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan Bank." Hasil penelitian tersebut

menegaskan bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan antara tingkat stres kerja dan perilaku cyberloafing di kalangan karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, semakin meningkat pula perilaku cyberloafing di dalam konteks organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Sebaliknya, semakin rendah tingkat stres kerja, semakin minim perilaku cyberloafing yang terjadi di kalangan karyawan di organisasi atau perusahaan tersebut.

Sebagai pembanding, jurnal acuan selanjutnya yang diambil berjudul "Pelatihan Efikasi Diri untuk Menurunkan Stress Kerja Pada Anggota Polri Ditsabha Polda DIY" oleh Andy Arciana Dodik Setyawan Sukma, Kamsih Astuti, dan Siti Noor Fatmah (2018) memiliki subjek penelitian berupa anggota Polri di divisi Ditsabha Polda DIY. Sementara itu, dalam penelitian ini, subjek yang dijadikan fokus adalah karyawan dari PT. Perkebunan Nusantara XIII Samuntai.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Robbins (2006) menyatakan bahwa stres kerja adalah situasi dinamis di mana individu dihadapkan pada peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang mereka inginkan, dan hasilnya dianggap tidak pasti namun signifikan. Stres merujuk pada keadaan dinamis di mana individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan keinginan mereka, dan hasilnya dianggap tidak pasti.

Stres kerja merupakan fenomena yang dihadapi oleh setiap karyawan di tempat kerja, diatasi dengan pendekatan masing-masing. Ketidaksesuaian antara keterampilan individu dan kebutuhan organisasi (Pediwal dalam Saraswati, 2016) menjadi pemicu dasar dari fenomena ini.

Dalam perspektif Karasek (1979), stres kerja mungkin timbul karena adanya tuntutan pekerjaan yang tinggi sementara kontrol terhadap pekerjaan rendah. Tuntutan pekerjaan dalam model ini mencakup aspek psikologis, seperti kebutuhan untuk bekerja keras dan cepat, volume pekerjaan yang tinggi, dan batasan waktu. Meskipun aspek-aspek tersebut dapat dianggap sebagai beban kerja, penting untuk menekankan bahwa tuntutan pekerjaan yang dimaksud bersifat psikologis, bukan fisik. Model ini menghubungkan stres dengan dampak psikologis dari beban kerja, terkait dengan kebutuhan untuk mengatur kecepatan dan konsekuensi kegagalan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Bernhard (2017), hampir semua karyawan, tanpa memandang posisi manajerial atau bukan, mengalami stres kerja yang dapat disebabkan oleh kondisi kerja yang tidak memadai. Dampak stres pada karyawan dan perusahaan bergantung pada kondisi mental dan sosial pekerja, serta cara mereka menanggapi situasi stres. Meskipun stres di tempat kerja tidak dapat dihindari, upaya dapat dilakukan untuk mengurangi atau mengelolanya agar tidak menghambat produktivitas. Manajemen stres yang efektif dapat meningkatkan intensitas kerja dan mengurangi masalah yang dapat mempengaruhi baik individu maupun perusahaan.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja muncul karena adanya tekanan dari lingkungan kerja, termasuk tuntutan pekerjaan, beban kerja, dan hambatan lainnya.

B. Aspek-Aspek Stres Kerja

Stres kerja juga memiliki beberapa aspek-aspek. Menurut Robbins (2006), aspek stress kerja terdiri dari tiga aspek, yaitu:

- a. Aspek fisiologis, berupa aspek fisik yang dirasakan oleh individu. Hal ini dapat dilihat pada individu yang terkena stres seperti sakit kepala, sakit punggung, otot terasa kaku, tekanan darah naik, serangan jantung, lelah atau kehilangan daya energi.
- b. Aspek psikologis, aspek yang berasal dari sisi psikologis yang dirasakan akibat stress kerja. Seperti depresi, mudah marah, gelisah, cemas, mudah tersinggung, marah-marah, bingung, dan kebosanan.

- c. Aspek perilaku, berupa perubahan perilaku yang muncul akibat stress kerja. Misalnya, terlalu sering bolos, terlalu banyak minum dan mabuk, terlalu suka mencari kesalahan orang lain atau menyerang mereka, terlalu sering menyalahkan orang lain, dan tidak menepati janji.

C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Stres Kerja

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi stress kerja. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stress kerja menurut Robins (2006), yaitu:

- a. Faktor Lingkungan

Stres yang dialami karyawan dapat dipengaruhi oleh perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja mereka yang tidak menentu. Misalnya, keselamatan dan keamanan lingkungan kerja, perilaku atasan terhadap bawahan, dan kurangnya kolaborasi di tempat kerja.

- b. Faktor Organisasional

Tuntutan tugas yang berlebihan, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kurung waktu tertentu.

- c. Faktor Individual

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan.

- d. Faktor persoalan keluarga

Survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa masyarakat memandang hubungan pribadi dan keluarga sebagai hal yang sangat berharga. Masalah perkawinan, putusnya hubungan, dan masalah disiplin

anak adalah contoh masalah hubungan yang menyebabkan stres pada karyawan dan meluas ke tempat kerja.

e. Masalah ekonomi

Masalah pribadi yang disebabkan oleh ketidakmampuan seseorang untuk mengelola sumber daya keuangan mereka dapat membuat karyawan tertekan dan menghindari pekerjaan mereka.

f. Karakteristik kepribadian

Kecenderungan alami seseorang adalah komponen pribadi penting yang memengaruhi stres. Artinya, gejala stres di tempat kerja sebenarnya berasal dari karakter seseorang.

D. *Cyberloafing*

1. Pengertian Cybeloafing

Cyberloafing, juga dikenal sebagai cyberslacking, merujuk pada penggunaan akses internet oleh karyawan perusahaan untuk kepentingan pribadi atau aktivitas yang tidak terkait dengan pekerjaan atau organisasi (Lim, 2002). Blanchard & Henle (2008) mengartikan *cyberloafing* sebagai "penggunaan sukarela oleh karyawan yang tidak terkait dengan manajemen pekerjaan."

Di lingkungan kerja, karyawan dapat menggunakan fasilitas internet seperti email dan browsing untuk kegiatan pribadi seperti mengirim email pribadi, chatting, mengunduh lagu dan film, berbelanja online, dan aktivitas pribadi serta rekreasi lainnya. Meskipun *cyberloafing* dapat meningkatkan kemampuan

pekerja dalam mengumpulkan informasi untuk pemecahan masalah dan kreativitas (Block, 2001), monitoring yang tidak memadai dapat menyebabkan masalah seperti penurunan produktivitas dan biaya tambahan bagi perusahaan (Beugre & Kim, 2006). Ahli meyakini bahwa *cyberloafing* dapat menyebabkan perilaku tidak efektif, penurunan produktivitas, masalah pelecehan, dan penyalahgunaan internet. Penggunaan internet yang tidak terkontrol dapat mengakibatkan dampak negatif, seperti kehilangan kekayaan intelektual, tuntutan hukum atas pelecehan seksual, ancaman keamanan dari penjelajahan internet, dan penurunan produktivitas karena bandwidth jaringan yang berlebihan (Simmers, 2002).

Dengan berbagai definisi tersebut, dalam penelitian ini, fokusnya adalah pada perilaku pegawai yang menggunakan fasilitas akses internet kantor untuk keperluan pribadi di luar kerangka pekerjaan resmi. Hal ini melibatkan tindakan seperti memeriksa dan membalas email pribadi, berbelanja online, serta menjelajah media sosial, yang semuanya dilakukan di luar konteks tugas resmi yang harus diemban oleh pegawai.

E. Aspek-aspek *Cyberloafing*

Cyberloafing memiliki beberapa aspek. Aktivitas *cyberloafing* menurut Lim dan Teo (dalam Mirza & Harri, 2019) :

- a. *Browsing Activities* merupakan aktivitas *cyberloafing* dimana karyawan menggunakan Internet pada jam kerja untuk berselancar (melihat) aktivitas yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, seperti mengakses situs berita,

mengirim dan menerima pesan instan, mengakses situs hiburan, mendownload musik, video, film, mengakses website yang berkaitan dengan olahraga, pekerjaan, belanja online, dan game online.

- b. *Emailing activites* merupakan karyawan selama bekerja, karyawan menggunakan email pribadi untuk aktivitas *cyberloafing*, yang terdiri dari menerima, meninjau, dan mengirim email pribadi.

F. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Cyberloafing*

Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing* Menurut Ozler dan Polat (dalam Mirza & Harri, 2019) :

- a. Faktor individual : yaitu atribut dalam diri individu tersebut seperti persepsi, sikap, dan sifat pribadi yang meliputi shyness, loneliness, isolation, self control, harga diri dan locus of control, kebiasaan dan adiksi internet, faktor demografis, keinginan untuk terlibat, norma sosial, dan kode etik personal.
- b. Faktor organisasi : yaitu pembatasan penggunaan internet, hasil yang diharapkan dukungan manajerial, pandangan rekan kerja tentang norma kerja (disiplin), sikap kerja dan karakteristik pekerjaan yang dilakukan.
- c. Faktor situasional : yaitu ketika pegawai memiliki akses terhadap internet di tempat kerja sehingga hal ini sangat di pengaruhi oleh faktor situasional yang memidiasi perilaku tersebut.

G. Hubungan Stres Kerja dan *Cyberloafing*

Setiap pekerjaan memiliki rangkaian tantangan unik yang sering dianggap sebagai ancaman dan sulit untuk diatasi, menciptakan stres kerja pada individu di berbagai kesempatan kerja (Davis & Newstro, 1989). Tugas-tugas yang dianggap sulit dan menantang dapat menjadi pemicu stres kerja bagi hampir semua orang (Smet, 1994).

Rival dan Mulyadi (2009) menyatakan bahwa stres kerja dapat timbul dari ketidakseimbangan antara sifat kepribadian dan karakteristik karyawan di tempat kerja, dan hal ini dapat terjadi dalam berbagai kondisi kerja. Gejala stres kerja dapat berupa kepuasan kerja yang rendah, penurunan kinerja, kehilangan semangat dan energi, kurangnya kreativitas, kesulitan dalam pengambilan keputusan, serta dampak negatif lainnya (Muchlas, 2008).

Menurut Karasek (1971), ada dua indikator stres kerja, yaitu Job Demands dan Job Control. Job Demands mencakup persyaratan pekerjaan yang dapat menyebabkan kelelahan mental, seperti jam kerja panjang, beban kerja yang berat, dan konflik tuntutan pekerjaan. Job Control, di sisi lain, melibatkan pemberdayaan karyawan untuk mengendalikan pekerjaan mereka dan membuat keputusan terkait pekerjaan.

Stres kerja, seperti diungkapkan oleh Karasek (1971), dapat menciptakan dua aspek yang relevan dengan perilaku cyberloafing. Pertama, Job Demands, yang menjadi fokus utama seseorang yang mengalami stres. Stres kerja dapat memicu perubahan fisik pada tubuh karyawan, seperti kelelahan akibat bekerja terus menerus dan konflik tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan. Karyawan yang

menyadari perubahan ini dan ingin mengembalikan kondisi fisik mereka ke keadaan semula mungkin melakukan aktivitas lain, seperti berselancar di internet, termasuk dalam perilaku cyberloafing.

Aspek kedua dari stres kerja, yaitu Job Control, juga dapat berkontribusi terhadap cyberloafing. Job Control melibatkan kebebasan karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan job description, mengatur waktu istirahat, dan mengambil keputusan terkait pekerjaan. Kurangnya kontrol pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan, kecemasan, kebosanan, dan kelelahan, yang dapat menjadi pemicu perilaku cyberloafing.

Cyberloafing sendiri dapat dianggap sebagai strategi coping emosional yang digunakan karyawan untuk mengatasi stres kerja (Lim, 2002). Dalam situasi stres, individu mencari cara untuk mengurangi ketegangan, dan cyberloafing dapat menjadi sarana melarikan diri dari tuntutan pekerjaan yang menekan.

Dalam konteks pandemi COVID-19, banyak karyawan yang mulai bekerja dari rumah, menciptakan perubahan dalam perilaku cyberloafing. Awalnya dianggap sebagai cara untuk meredakan stres kerja, namun, dengan kembalinya karyawan ke kantor, cyberloafing dapat mengarah ke perilaku negatif. Penggunaan internet yang berlebihan untuk hobi dan media sosial dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan.

Studi oleh Wulandari Saputri (2022) menunjukkan pengaruh negatif cyberloafing terhadap kinerja karyawan, memperkuat ide bahwa cyberloafing dapat merugikan produktivitas. Penelitian sebelumnya oleh Henle & Blanchard (2008) juga

menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi dapat meningkatkan perilaku cyberloafing karyawan.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh stres kerja terhadap perilaku cyberloafing pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII Samuntai.

H. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016) Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang dirumuskan dalam bentuk pertanyaan. Jawaban sementara diberikan karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan teori. Berdasarkan landasan teori di atas, maka disusun hipotesis penelitian seperti berikut :

Ha : Terdapat pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan PT. Perkebunan Negara XIII Samuntai.

Ho : Tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan PT. Perkebunan Negara XIII Samuntai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan pada pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan filosofi positivisme dan digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan menggunakan alat penelitian, dan menguji hipotesis lebih lanjut dalam penelitian. Menganalisis data secara statistic (Sugiyono, 2016).

Penelitian berbasis kuantitatif melibatkan penggunaan data berupa angka, dimulai dari proses pengumpulan hingga interpretasi, serta sampai pada tahap publikasi hasil penelitian. Untuk mempermudah pemahaman, penyajian hasil penelitian kuantitatif sebaiknya dilengkapi dengan representasi visual seperti tabel, bagan, grafik, dan gambar. Perlu dicatat bahwa dalam penelitian kuantitatif, tidak hanya data numerik yang diakomodasi, melainkan juga data kualitatif (Arikunto, 2014).

B. Variabel Penelitian

1. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah ide yang mencakup variasi atau keragaman, sedangkan konsep adalah representasi atau abstraksi dari suatu fenomena atau gejala tertentu. Sebuah konsep dapat dianggap sebagai variabel ketika memiliki ciri-ciri yang bervariasi atau beragam. Secara umum, terdapat dua jenis variabel

penelitian, yaitu variabel yang memiliki pengaruh (variabel independen) dan variabel yang terpengaruh (variabel dependen) (Winarsunu, 2015).

Variabel independen, kadang disebut sebagai variabel stimulus, predictor, atau antecedent, sering diartikan sebagai variabel bebas dalam konteks bahasa Indonesia. Variabel bebas adalah elemen yang memiliki pengaruh atau menjadi penyebab perubahan atau kemunculan variabel dependen (terikat). Di sisi lain, variabel dependen, sering disebut sebagai output, kriteria, atau konsekuensi, juga dikenal sebagai variabel terikat dalam bahasa Indonesia. Variabel terikat adalah faktor yang dipengaruhi atau menjadi hasil dari keberadaan variabel bebas (Sugiyono, 2016).

Pada penelitian ini terdapat dua variabel terkait yang akan diteliti, yaitu sebagai berikut :

- a. Variabel Independen (X) : Stres Kerja
- b. Variabel Dependental (Y) : *Cyberloafing*

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel Penelitian merujuk pada aspek atau karakteristik dari individu, objek, atau kegiatan yang menunjukkan variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diselidiki, yang nantinya akan digunakan untuk membuat kesimpulan (Sugiyono, 2016).

1. Stres Kerja

Stres kerja adalah respons yang muncul akibat tekanan yang berasal dari lingkungan pekerjaan, termasuk tuntutan pekerjaan, beban kerja, hambatan saat bekerja, dan sebagainya.

2. *Cyberloafing*

Cyberloafing adalah perilaku yang dilakukan secara sengaja oleh karyawan yang menggunakan akses internet perusahaan untuk keperluan yang tidak terkait dengan pekerjaan selama jam kerja.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diinvestigasi dan kemudian diekstrapolasikan kesimpulannya. Populasi mencakup seluruh individu yang akan diteliti dan menjadi objek generalisasi (Winarsunu, 2015). Karakteristik populasi dalam penelitian ini melibatkan:

- a. Karyawan PTPN XIII Samuntai
- b. Minimal kerja 3 tahun
- c. Menggunakan Komputer/Handphone saat bekerja
- d. Mendapatkan Fasilitas Internet dikantor

2. Sampel

Sampel merupakan subset dari populasi penelitian yang mencakup sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika ukuran populasi terlalu besar, peneliti mungkin menggunakan sampel sebagai representasi, mengingat keterbatasan sumber daya seperti dana, waktu, dan tenaga. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive

sampling, yang mempertimbangkan kriteria yang telah ditentukan untuk subjek penelitian.

Penting untuk dicatat bahwa pengukuran sampel dalam penelitian ini mengacu pada saran-saran Roscoe, yaitu ukuran sampel yang optimal berkisar antara 30 hingga 500, dan jika analisis multivariate dilakukan, jumlah sampel minimal sebaiknya sepuluh kali lipat dari jumlah variabel yang diteliti (Sugiyono, 2016).

E. Metode Pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini menggunakan skala, suatu instrumen pengumpul data berupa kumpulan pernyataan yang disajikan kepada subjek penelitian untuk mendapatkan tanggapan tertulis dari mereka (Azwar, 2010). Instrumen yang diterapkan dalam penelitian ini adalah skala, dan terdapat dua skala yang digunakan. Skala pertama membahas stres kerja, dan untuk mengembangkan alat ukur ini, penelitian merujuk pada teori Robbins (2006) yang mengidentifikasi tiga aspek stres kerja. Skala Stres Kerja ini dirancang dengan memasukkan gejala-gejala stres kerja, termasuk gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku. Skala ini dibentuk dengan menyertakan dua jenis item, yaitu item yang mendukung (favourable) dan item yang tidak mendukung (unfavourable).

Tabel 1 - Blueprint Try Out Skala Stres Kerja

Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		Favorabel	UnFavorabel	
Fisiologis	- Kepala terasa berat dan pusing.	1,2,14,23	19, 28	6
	- Badan terasa pegal dan nyeri.	3,16,30	4	4
	- Pola tidur berantakan	5,15	32,6	4
Psikologis	- Emosi tidak stabil.	7,10	17,24	4
	- Konsentrasi menurun.	8, 9,18	25,36,37	6
	- Hubungan interpersonal terganggu.	20	29,35	3
Perilaku	- Acuh terhadap lingkungan sekitar.	11,34	21,26	4
	- Melakukan semua tugas dengan terpaksa.	12,33	31	3
	- Sulit mengatur waktu	13	22,27	3
Total		20	17	37

Kemudian skala kedua adalah pengembangan *Cyberloafing* dalam Penelitian ini diukur dengan skala yang dikembangkan berdasarkan teori yang disampaikan lim (Blau, Yang, & Ward-Cook, 2004) yang skalanya disusun sebagai berikut :

Tabel 2 - Blueprint Try Out Skala Cyberloafing

Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		Favorabel	Unfavorabel	
Aktivitas Browsing	Situs Olahraga	1,13	23,34	4
	Situs Investasi	2,35	14,24	4
	Situs Hiburan	25,36	4,37	4
	Situs Berita	3,15	26,38	4
	Situs web yang tidak terkait dengan pekerjaan	5,16	6,27	4
	Mengunduh informasi yang tidak terkait dengan pekerjaan	7,28,39	17,29,40	6
	Belanja online barang-barang pribadi	8,9,18	19,30,41	6
Aktivitas Berkaitan Dengan E-mail	Memeriksa email yang tidak terkait dengan pekerjaan	10,21	31,42	4
	Mengirim email yang tidak berhubungan dengan pekerjaan	11,20	32,43	4
	Menerima email yang tidak berhubungan dengan pekerjaan	22,33	12,44	4
Total		22	22	44

Dalam skala ini terdapat dua jenis pernyataan yang bersifat Favorabel dan unfavorable dengan pilihan jawaban a) Sangat Setuju, b) Setuju c) Tidak Setuju d) Sangat Tidak Setuju. Keempat penilaian ini diberikan bobot nilai sebagai berikut :

Tabel 3 - Bobot Jawaban Aitem

No.	Jawaban	Favorable	Unfowardable
1	Sangat Setuju	4	1
2	Setuju	3	2
3	Tidak Setuju	2	3
4	Sangat Tidak Setuju	1	4

F. Pengujian Instrumen Penelitian

Alat ukur kepercayaan terhadap kesimpulan dalam penelitian sosial sangat tergantung pada akurasi dan kecermatan data yang diperoleh. Akurasi dan kecermatan data ini berkaitan dengan validitas dan reliabilitas alat ukur. Proses selanjutnya melibatkan analisis item untuk menyeleksi pernyataan mana yang akan dimasukkan dalam pembuatan alat ukur penelitian (Azwar, 2012).

1. Validitas

Untuk menentukan sejauh mana skala mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuannya, diperlukan pengujian validitas. Validitas, yang berasal dari kata validity, mengukur sejauh mana keakuratan dan ketepatan suatu instrumen pengukuran dalam menjalankan fungsinya (Azwar, 2012). Langkah pertama dalam validasi skala psikologis adalah membuktikan bahwa struktur semua aspek perilaku, indikator perilaku, dan item-itemnya membentuk konstrak yang akurat sesuai dengan atribut yang diukur. Pengidentifikasi tujuan pengukuran ini adalah langkah awal dalam penyusunan skala, sehingga skala yang dibuat berdasarkan area

pengukuran yang diidentifikasi secara jelas dan teoretis akan valid (Azwar, 2012).

a. Pengujian Validitas Konstruk

Untuk menguji validitas konstruksi, pendapat ahli (expert judgement) dapat digunakan. Instrumen yang telah dibuat, dengan dasar aspek-aspek yang akan diukur berdasarkan teori tertentu, dikonsultasikan dengan ahli. Pada penelitian ini, ahli yang terlibat adalah para dosen Program Studi Psikologi Universitas Teknologi Yogyakarta. Setelah uji coba ahli selesai dan revisi dilakukan, instrumen diuji coba pada sampel populasi. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Product Moment dengan SPSS 22.0 for Microsoft Windows. Korelasi positif di atas 0,3 menunjukkan konstruk yang kuat. Hasil analisis faktor menunjukkan bahwa instrumen ini memiliki validitas konstruksi yang baik (Sugiyono, 2012). Jika jumlah item yang valid masih kurang, kriteria korelasi dapat diturunkan, tetapi dengan batas minimum yang disarankan yaitu 0,20 (Azwar, S., 2018).

b. Pengujian Validitas Isi

Validitas isi dapat diuji dengan menggunakan kisi-kisi instrumen atau matriks pengembangan instrumen. Kisi-kisi ini mencakup variabel yang diteliti, indikator sebagai tolok ukur, dan nomor aitem pernyataan yang terkait. Pengujian validitas isi dapat dilakukan

dengan sistematis dan mudah menggunakan kisi-kisi instrumen ini (Sugiyono, 2012).

c.Pengujian Validitas Eksternal

Validitas eksternal diuji dengan membandingkan kriteria instrumen dengan fakta empiris di lapangan. Kesamaan antara kriteria dalam instrumen dan fakta di lapangan menunjukkan validitas eksternal yang tinggi (Sugiyono, 2012).

2. Reliabilitas

Salah satu karakteristik instrumen pengukur yang baik adalah reliabilitas, yang menunjukkan keterpercayaan atau konsistensi hasil pengukuran. Reliabilitas diukur dengan menghitung korelasi antara skor jawaban pada pertanyaan yang sama menggunakan Cronbach Alpha di SPSS 21.0 for Windows (Azwar, 2012).

3. Hasil Try Out dan Seleksi Aitem

Setelah dilakukan revisi dari hasil expert judgement, maka selanjutnya melakukan uji coba kepada 60 responden karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII Samuntai sesuai dengan kriteria sampel yang telah ditentukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya. Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas kepada 60 karyawan, terdapat beberapa aitem atau butir soal yang gugur dari skala stress kerja dan skala perilaku *cyberloafing*.

a. Skala Stres Kerja

Berdasarkan uji validitas skala awal stress kerja berjumlah 37 aitem yang dilakukan, terdapat aitem atau butir soal yang gugur pada skala Stres Kerja yaitu aitem 1,2,3,5,6,12,18,19,20,29,30,37.

Setelah aitem diseleksi dengan 25 aitem, didapatkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,800. Kemudian setelah pengguran didapatkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,895 pada pengguran pertama dan pada pengguguran aitem kedua didapatkan hasil akhir dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,897.\

Tabel 4-Tabel Stres Kerja sebelum pengguguran

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	37

Tabel 5-Stres kerja setelah pengguguran

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	25

Tabel 6 -Tabel Blueprint Stres Kerja Setelah Try Out

Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		Favorabel	UnFavorabel	
Fisiologis	- Kepala terasa berat dan pusing.	8,14	19	3

	- Badan terasa pegal dan nyeri.	10	1	2
	- Pola tidur berantakan	9	21	2
Psikologis	- Emosi tidak stabil.	2,5	11,15	4
	- Konsentrasi menurun.	3, 4	16,25	4
	- Hubungan interpersonal terganggu.		24	1
Perilaku	- Acuh terhadap lingkungan sekitar.	6,23	12,17	4
	- Melakukan semua tugas dengan terpaksa.	22	20	2
	- Sulit mengatur waktu	7	13,18	3
Total		12	13	25

b. Skala *Cyberloafing*

Berdasarkan uji validitas skala awal stress kerja berjumlah 44 aitem yang dilakukan, terdapat aitem atau butir soal yang gugur pada skala *Cyberloafing* yaitu aitem 1,2,4,10,14,26,38,39,40. Setelah aitem diseleksi tersisa 35 aitem, didapatkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,892. Kemudian setelah pengguran didapatkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,908.

Tabel 7-Tabel Skala Cyberloafing sebelum pengguguran

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.892	44

Tabel 8-Tabel Skala Cyberloafing setelah pengguguran**Tabel 9-Tabel Blueprint Skala Cyberloafing setelah Try Out**

Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		Favorabel	Unfavoralbel	
Aktivitas Browsing	Situs Olahraga	9	18,28	3
	Situs Investasi	29	19	2

Reliability Statistics

		Cronbach's Alpha	N of Items	
		.908	35	
	Situs Hiburan	20,30	31	3
	Situs Berita	1,10		2
	Situs web yg tidak terkait dengan pekerjaan	2,11	3,21	4
	Mengunduh informasi yang tidak terkait dengan pekerjaan	4,22	12,23	4
	Belanja online barang-barang pribadi	5,6,13	14,24,32	6
Aktivitas Berkaitan	Memeriksa email yang	16	25,33	3

Dengan E-mail	tidak terkait dengan pekerjaan			
	Mengirim email yang tidak berhubungan dengan pekerjaan	7,15	26,34	4
	Menerima email yang tidak berhubungan dengan pekerjaan	17,27	8,35	4
Total		18	17	35

G. Metode Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data menjadi tahapan penting setelah data terkumpul dari berbagai sumber. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik inferensial, juga dikenal sebagai statistik induktif atau statistik probabilitas, yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan menggeneralisasikan hasilnya untuk populasi (Sugiyono, 2016). Penelitian ini menerapkan analisis data statistik untuk menguraikan informasi. Model statistik yang dipilih disesuaikan dengan struktur penelitian, termasuk hipotesis, tujuan penelitian, dan jenis variabel yang terlibat.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana. Regresi linear sederhana merupakan jenis regresi yang melibatkan satu variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y), bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh antar variabel tersebut. Variabel Stres Kerja dipilih sebagai variabel independen (X), sedangkan perilaku *cyberloafing* dijadikan variabel

dependen (Y). Analisis regresi linear sederhana dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS 22.0 for Microsoft Windows.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancah

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Paser, Kalimantan Timur. Paser merupakan sebuah kabupaten yang terletak di provinsi Kalimantan Timur, Indonesia, dengan ibu kota kabupaten berlokasi di Tanah Grogot. Populasi Kabupaten Paser pada tahun 2022 mencapai 296.582 jiwa, terdiri dari 153.455 laki-laki dan 143.127 perempuan. Luas wilayah Kabupaten Paser saat ini mencapai 11.603,94 km², melibatkan 10 kecamatan dengan 125 desa/kelurahan (data tahun 2008) dan 4 UPT (Unit Permukiman Peralihan). Pada tahun 2010, jumlah penduduk mencapai 231.593 jiwa, dengan kepadatan penduduk sebesar 8 jiwa/km². Kecamatan dengan wilayah terluas adalah Kecamatan Long Kali Paser, mencakup 20,50% dari total luas Kabupaten Paser, sementara Kecamatan Grogot merupakan yang terkecil dengan luas 33,58 km² atau 2,89%. Mayoritas penduduk bekerja di sektor pertanian, diikuti oleh sektor perdagangan, pertambangan dan penggalian, jasa-jasa, dan sektor-sektor lainnya seperti industri, konstruksi, transportasi, komunikasi, serta bidang lainnya (listrik, gas, air minum, dan keuangan).

Perkembangan industri kelapa sawit di Kalimantan Timur dimulai pada tahun 1982 melalui Proyek Perkebunan Inti Rakyat (PIR) yang dielola oleh PTP VII. Perkebunan kelapa sawit menjadi primadona karena memberikan manfaat positif terhadap pertumbuhan ekonomi masyarakat. Gubernur Kaltim, Awang Faroek Ishak, mengejar kemandirian dan ketahanan pangan dengan menginisiasi program "Dreams come true" yang berhasil mencapai target 1 juta hektar kelapa sawit lebih

cepat dari yang diperkirakan. Hingga tahun 2020, luas areal kelapa sawit mencapai 1.374.543 Ha, terdiri dari tanaman plasma/rakyat (373.479 Ha), milik BUMN sebagai inti (14.402 Ha), dan milik Perkebunan Besar Swasta (986.662 Ha). Produksi TBS pada tahun 2020 mencapai 17.721.970 ton atau setara dengan 3,8 juta ton Crude Palm Oil (CPO). Sebanyak ± 393 perusahaan perkebunan besar swasta telah beroperasi di Kalimantan Timur.

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan kelapa sawit yang aktif bekerja, dengan rentang usia 25-50 tahun. Pemilihan responden ini bertujuan untuk menilai tingkat stres pada rentang usia dan lama kerja yang berbeda. Pertanyaan muncul terkait stres pekerja yang menggunakan fasilitas internet di kantor dan dampaknya terhadap perilaku *cyberloafing*. Dengan jumlah perusahaan kelapa sawit yang signifikan di Kalimantan Timur, pengambilan responden dapat dilakukan dengan melibatkan banyak subjek yang memenuhi kriteria penelitian.

Berangkat dari fenomena di atas, penelitian ini tertarik untuk mengeksplorasi pengaruh stres kerja terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan di perusahaan kelapa sawit, khususnya di Kabupaten Paser, Kalimantan Timur. Analisis dilakukan dengan menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS 22.0 for Microsoft Windows.

B. Persiapan Penelitian

Bebberapa hal yang dilakukan dalam persiapan penelitian, peneliti melakukan beberapa hal yaitu:

1. Persiapan Administrasi

Langkah awal yang ditempuh melibatkan proses administratif, dimulai dengan penyiapan surat pengantar penelitian dari Program Studi Psikologi Fakultas Bisnis dan Humaniora. Surat tersebut kemudian diajukan kepada manajer PT. Perkebunan Nusantara XIII Samuntai sebagai permohonan izin untuk melaksanakan penelitian. Manajer tersebut memberikan izin kepada peneliti untuk meneliti 250 karyawan kantor sebagai subjek penelitian. Dalam rangka persiapan, penulis dibantu oleh bagian admin dan manajer grup. Proses pengumpulan data dilakukan selama 3 minggu, mulai dari tanggal 22 Agustus hingga 9 September 2023. Penelitian dilakukan pada pagi hari sebelum waktu apel dan juga selama waktu makan siang, sehingga tidak mengganggu rutinitas kerja karyawan.

2. Persiapan Alat Ukur

Penyusunan alat ukur juga menjadi fokus penulis, disesuaikan dengan aspek masing-masing variabel yang akan diukur. Dalam penelitian ini, alat ukur terdiri dari skala stres kerja dan skala *cyberloafing*. Untuk variabel stres kerja, penulis merinci 3 aspek dengan pembuatan 37 item, sedangkan untuk variabel *cyberloafing*, penulis merinci 2 aspek dengan pembuatan 44 item. Setelah proses ini, penulis melakukan Expert Judgment oleh dosen Psikologi Universitas Teknologi Yogyakarta. Setelah selesai proses Expert Judgment, kedua skala tersebut disiapkan untuk uji coba dengan 60 responden.

Langkah terakhir yang dilakukan oleh penulis adalah menghitung uji validitas dan uji reliabilitas dari instrumen yang telah diuji coba. Setelah memperoleh hasil uji coba dan mengetahui item yang tidak valid, penulis melakukan uji final dengan menyaring item yang valid menjadi 25 item untuk variabel stres kerja dan 35 item untuk variabel *cyberloafing*. Uji final dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner secara online kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara yang memenuhi kriteria penelitian.

C. Pelaksanaan Penelitian

a. Pengumpulan Data

Proses try out dilaksanakan pada tanggal 24 Agustus 2023 dengan distribusi alat ukur kepada 60 responden. Pelaksanaan penelitian sesungguhnya dilakukan pada tanggal 30 Agustus 2023 dengan penyebaran link final kepada seluruh karyawan kantor PT. Perkebunan Nusantara 13 Samuntai. Penyebaran link ini dilakukan secara langsung di kantor selama satu minggu, sementara pengisian kuesioner tetap dilakukan secara online melalui tautan link berikut: <https://forms.gle/qyQHvAUumkxsadPM8>. Jumlah responden yang berhasil diperoleh sebanyak 170, sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Data final yang terkumpul kemudian diolah dan dianalisis lebih lanjut menggunakan SPSS 22.0 for Microsoft Windows.

b. Pelaksanaan Skoring

Sebelum melakukan analisis data, dilakukan proses skoring pada data penelitian. Skala titik pada skala stres kerja dan skala *cyberloafing* ini terdiri dari

pernyataan favorable dan unfavorable, dengan masing-masing memiliki empat pilihan jawaban: sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Setiap jawaban diberikan skor antara 1 hingga 4, di mana skor untuk pernyataan favorable adalah 4, 3, 2, dan 1, sedangkan untuk pernyataan unfavorable adalah 1, 2, 3, dan 4.

D. Analisis Data dan Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek yang akan diteliti merupakan karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII Samuntai dengan jumlah keseluruhan 171 subjek menggunakan teknik pengumpulan sampel yaitu teknik purposive sampling.

Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling yaitu sampel yang di dasarkan pada karakteristik sampel dengan kriteria pemilihan sampel yang ditentukan sehingga sampel yang diperoleh sebagai berikut :

Tabel 10-Hasil Pengambilan Sampel

Jumlah Sampel Penelitian	171
Outlier	-
Jumlah Sampel	171

Berdasarkan data subjek peneltian diatas menunjukan bahwa jenis kelamin laki-laki dengan jumlah 156 dengan presentase 91,2%, sedangkan perempuan dengan frekuensi 15 dengan presentase 8,8%. Sehingga total subjek dalam penelitian ini terdapat 171 subjek.

Tabel 11-Deskripsi Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	156	91,2%
Perempuan	15	8,8%
Total	171	100%

Berdasarkan table diatas subjek yang berusia 25 sampai 35 tahun terdapat 64 responden dengan presentase 37,4%. Selanjutnya usia 36 sampai 45 tahun terdapat 77 responden dengan presentase 45% dan usia 46 sampai 55 tahun terdapat 30 responden dengan persentase 17,5%.

Tabel 12-Kategorisasi Usia

Usia	Jumlah	Persentase
25-35 Tahun	64	37,4%
36-45 Tahun	77	45,0%
46-55 Tahun	30	17,5%
Total	171	100%

Berdasarkan table diatas masa kerja karyawan 1-7 tahun terdapat 27 responden dengan persentase 15,8%. Selanjutnya terdapat masa kerja karyawan 8-14 tahun sebanyak 23 responden dengan persentase 13,5%. Selanjutnya responden dengan masa kerja 15-21 tahun sebanyak 100 responden dengan presentase 58,5%. Selanjutnya responden dengan masa kerja 22-29 tahun sebanyak 17 responden dengan presentase 9,9% dan untuk responden dengan masa kerja 20-35 tahun sebanyak 4 responden dengan persentase 2,3%.

Tabel 13-Kategorisasi Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1-7 Tahun	27	15,8%
8-14 Tahun	23	13,5%
15-21 Tahun	100	58,5%
22-29 Tahun	17	9,9%
30-35 Tahun	4	2,3%
Total	171	100%

2. Deskripsi Data Penelitian

Kemudian peneliti membuat kategorisasi data terhadap variabel adversity quotient dan career adaptability berdasarkan data teoritik menjadi 3 kategorisasi data, yakni tinggi, rendah, dan sedang. Adapun pembagian kategorisasi tersebut sebagai berikut:

Tabel 14-Kategorisasi

Perhitungan Skor	Keterangan
$X < \text{Mean} - 1\text{SD}$	Rendah
$\text{Mean} - 1\text{SD} \leq X < \text{Mean} + 1\text{SD}$	Sedang
$\text{Mean} + 1\text{SD} \leq X$	Tinggi

Berikut adalah hasil empiris berdasarkan data penelitian, mencakup skor minimal, maksimal, rata-rata, dan standar deviasi. Skor ini akan digunakan untuk mengkategorikan variabel stres kerja dan mengkategorikan variabel *cyberloafing* dari karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII Samuntai. Perhitungan data dilakukan menggunakan aplikasi SPSS dan hasilnya disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 15-Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Data Teoretis				Data Empiris			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Stres Kerja	25	100	62,5	12,5	48	80	64	5,3
Cyberloafing	35	140	87,5	17,5	61	120	90,5	9,8

Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai minimum data empiris stres kerja berkisar antara 48 hingga nilai maksimum 80, dengan nilai rata-rata sebesar 64 dan standar deviasi sebesar 5,3. Sementara itu, untuk data empiris mengenai *cyberloafing*, nilai minimumnya adalah 61 dan nilai maksimumnya mencapai 120, dengan nilai rata-rata sebesar 90,5 dan standar deviasi sebesar 13. Setelah norma persentil ditetapkan, kedua variabel penelitian dapat dikategorikan ke dalam tiga kategori, yakni tinggi, sedang, dan rendah.

1. Kategorisasi Variabel Stres Kerja

Berikut ini merupakan perhitungan kategorisasi pada variabel stress kerja yang memiliki nilai mean (μ) sebesar 64 dan standar deviasi (σ) sebesar 5,3.

a. Kategorisasi Tinggi

$$X \geq (\mu + 1 \sigma)$$

$$X \geq (64 + 1 \cdot 5,3)$$

$$X \geq 69,3$$

Apabila nilai pada skala stres kerja lebih dari sama dengan 69,3 maka dapat dikatakan bahwa nilai tersebut masuk dalam kategori yang tinggi.

b. Kategori Sedang

$$(\mu - 1\sigma) < X \leq (\mu + 1\sigma)$$

$$(64 - 1.5,3) \leq X < (64 + 1.5,3)$$

$$58,7 \leq X < 69,3$$

Apabila nilai pada skala stress kerja lebih dari sama dengan 58,7 dan kurang dari 69,3 maka dapat dikatakan bahwa nilai tersebut masuk dalam kategori sedang.

c. Kategori Rendah

$$X < (\mu - 1\sigma)$$

$$X < 58,7$$

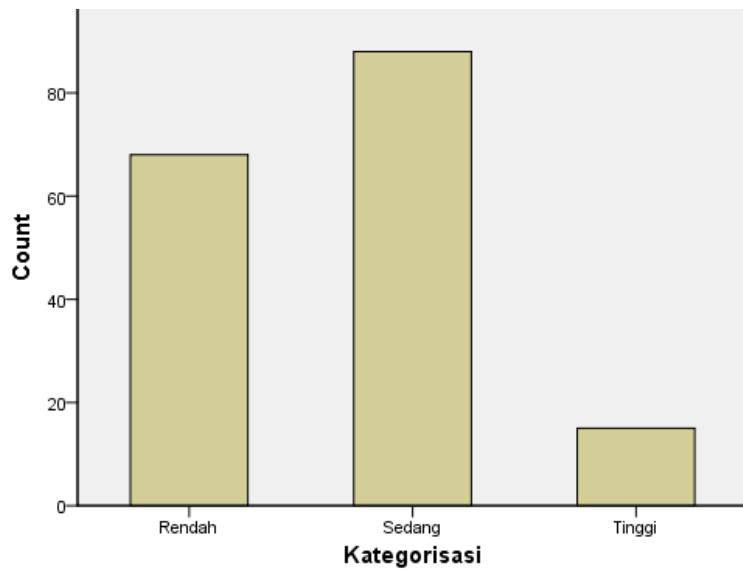
Apabila nilai pada skala stress kerja kurang dari 58,7 maka dapat dikatakan bahwa nilai tersebut masuk dalam kategori rendah.

Berdasarkan kategori yang telah dibuat, hasil data penelitian menyatakan bahwa tingkat stress kerja para karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII Samuntai adalah sebagai berikut:

Tabel 16-Kategorisasi Stres Kerja

Kategori	Jumlah	Persentase
Rendah	68	39,8%
Sedang	88	51,5%
Tinggi	15	8,8%
Total	171	100%

Grafik 1 Kategorisasi Variabel Stres Kerja



Berdasarkan dari table diatas diketahui bahwa 68 responden dengan persentase 39,8% masuk pada kategori rendah artinya responden mengalami tingkat stress rendah. 88 responden dengan persentase 51,5% masuk kategori sedang artinya responden mengalami tingkat stress kerja sedang. Selanjutnya 15 responden dengan persentase 8,8% masuk kategori tinggi artinya responden mengalami tingkat stress kerja tinggi. Sehingga dapat disimpulkan dari persentase kategorisasi variabel stress kerja bahwa responden berada pada kategorisasi sedang.

2. Kategorisasi Variabel *Cyberloafing*

Berikut ini merupakan perhitungan kategorisasi pada variabel *cyberloafing* yang memiliki nilai mean (μ) sebesar 90,5 dan standar deviasi (σ) sebesar 9,8.

a. Kategorisasi Tinggi

$$X \geq (\mu + 1 \sigma)$$

$$X \geq (90,5 + 1 \cdot 9,8)$$

$$X \geq 100,3$$

Apabila nilai pada skala *cyberloafing* lebih dari sama dengan 100,3 maka dapat dikatakan bahwa nilai tersebut masuk dalam kategori yang tinggi.

b. Kategori Sedang

$$(\mu - 1 \sigma) < X \leq (\mu + 1 \sigma)$$

$$(90,5 - 1 \cdot 9,8) < X \leq (90,5 + 1 \cdot 9,8)$$

$$100,3 < X \leq 80,7$$

Apabila nilai pada skala *cyberloafing* lebih dari sama dengan 80,7 dan kurang dari 100,3 maka dapat dikatakan bahwa nilai tersebut masuk dalam kategori sedang.

c. Kategori Rendah

$$X < (\mu - 1 \sigma)$$

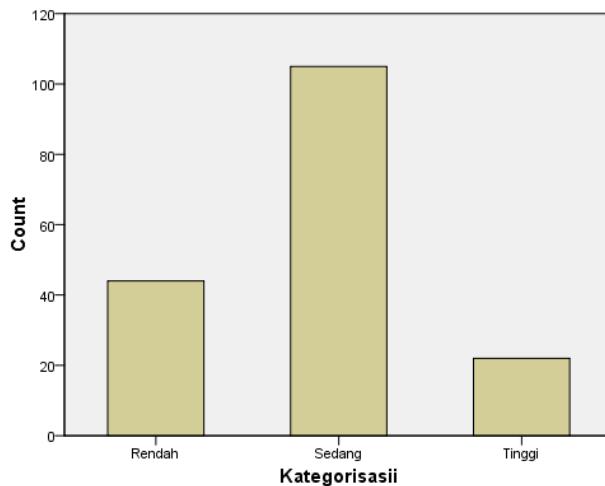
$$X < 80,7$$

Apabila nilai pada skala *cyberloafing* kurang dari 80,7 maka dapat dikatakan bahwa nilai tersebut masuk dalam kategori rendah.

Berdasarkan kategori yang telah dibuat, hasil data penelitian menyatakan bahwa tingkat *cyberloafing* para karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII Samuntai adalah sebagai berikut :

Tabel 17-Bobot Jawaban Aitem

Kategori	Jumlah	Persentase
Rendah	44	25,7%
Sedang	105	61,4%
Tinggi	22	12,9%
Total	171	100%

Grafik 2 Kategorisasi Variabel Cyberloafing

Berdasarkan dari table diatas diketahui bahwa 44 responden dengan presntase 25,7% masuk pada kategori rendah artinya responden yang melakukan perilaku *cyberloafing* saat bekerja rendah. 105 responden dengan persentase 61.4% masuk kategori sedang artinya responden perilaku *cyberloafing* selama bekerja sedang. Selanjutnya 22 responden dengan persentase 12,9% masuk kategori tinggi artinya responden melakukan kegiatan *cyberloafing* tinggi.

Sehingga dapat disimpulkan dari persentase kategorisasi pada variabel *cyberloafing* responden berada pada kategorisasi sedang.

3. Uji Asumsi

Berdasarkan persyaratan yang harus dipenuhi sebelum peneliti dapat menentukan teknik analisis statistik yang digunakan, seperti yang dijelaskan oleh Arikunto (2014), langkah pertama yang diambil adalah melakukan pemeriksaan keabsahan sampel terhadap teknik tertentu. Proses ini melibatkan langkah-langkah berikut:

1. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah sampel yang diambil berasal dari populasi dengan distribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2012). Jika data yang dihasilkan menunjukkan distribusi normal, maka teknik analisis data parametrik dapat diterapkan; sebaliknya, jika data tidak mengikuti distribusi normal, maka teknik analisis nonparametrik menjadi pilihan. Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov Test. Distribusi dianggap normal jika nilai signifikansinya (p) $>$ 0,05, sedangkan distribusi dianggap tidak normal jika nilai signifikansinya (p) $<$ 0,05. Proses uji normalitas ini menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS 22.0 for Microsoft Windows.

Tabel 18-Hasil Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		171
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.12836637
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.054
	Negative	-.035
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel diatas, hasil asymp. Sig pada sebesar 0,200 yang artinya ($p > 0,05$), karena taraf signifikansi menunjukkan p lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

2. Uji linearitas

Tabel 19-Hasil Uji Linearitas**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Cyberloafing * Stres Kerja	Between Groups	13581.209	29	468.318	5.775	.000
	Linearity	10849.146	1	10849.146	133.793	.000
	Deviation from Linearity	2732.063	28	97.574	1.203	.239
Within Groups		11433.539	141	81.089		
Total		25014.749	170			

Uji Linearitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan variabel bebas dan terikat bersifat linear atau tidak. Apabila nilai $p < 0,05$ maka kedua variabel bersifat linear. Sedangkan jika kedua variabel $p > 0,05$ maka tidak linear. Uji liniearitas ini menggunakan bantuan SPSS 22.0 for Microsoft Windows menggunakan Test for Linearity dengan taraf signifikansi 0,05. Selain itu dapat juga melihat dari Deviation from Linearity yang menunjukkan seberapa jauh model menyimpang dari model linear, jika hasil $p > 0,05$ maka dapat dikatakan linear.

Dari hasil uji linearitas diketahui bahwa nilai signifikansi pada *linearity* adalah 0,000, karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja dan *cyberloafing* pada penelitian ini bersifat linear. Selain itu hasil uji linearitas pada tabel dapat diketahui bahwa nilai dari *Deviation from linearity sig.* adalah sebesar $0,239 > 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel stress kerja dan *cyberloafing*.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk menilai apakah terdapat pengaruh antara variabel stress kerja dan variabel perilaku *cyberloafing*. Proses uji hipotesis dilakukan dengan menerapkan Analisis Regresi Sederhana guna mengevaluasi hubungan antara variabel independen dan dependen. Analisis data ini dilaksanakan dengan menggunakan program SPSS 22.0 for Microsoft Windows. Oleh karena itu, peneliti memilih uji analisis regresi linear sederhana

untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Jika hasil uji menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0.005 ($p < 0,05$), maka hipotesis alternatif (H_a) diterima, sementara hipotesis nol (H_0) ditolak. Hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

H_a : Terdapat pengaruh stress kerja terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII Samuntai.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh stress kerja terhadap perilaku *cyberloafing* karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII Samuntai.

Tabel 20-Hasil Uji Hipotesis

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	10849.146	1	10849.146	129.434	.000 ^b
Residual	14165.602	169	83.820		
Total	25014.749	170			

a. Dependent Variable: *Cyberloafing*

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Berdasarkan hasil uji yang disajikan dapat dilihat bahwa nilai F hitung adalah 129.434 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Maka H_0 dalam penelitian ini ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pada variabel stress kerja terhadap variabel perilaku *cyberloafing* pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII Samuntai.

Tabel 21-Koefisien

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.990	6.228		2.728	.007
Stres Kerja	1.165	.102	.659	11.377	.000

a. Dependent Variable: *Cyberloafing*

Setelah itu analisis yang selanjutnya dilakukan adalah dengan menghitung persamaan regresi pada hasil uji. Persamaan regresi dapat digunakan untuk memprediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen jika nilai independent dapat diubah-ubah (Sugiyono,2014). Berikut persamaan regresi linear dijabarkan berdasarkan rumus dibawah ini :

$$Y = a + bx$$

$$Y = 16.990 + 1.165$$

Keterangan :

$$Y = \text{Cyberloafing}$$

a = Nilai Konstanta

b = Nilai Beta Variabel

X = Stres Kerja

Berdasarkan hasil analisis yang didapatkan menunjukkan hasil nilai koefisien pengaruh untuk variabel stress kerja terhadap perilaku *cyberloafing* dengan nilai constant sebesar 16.990 yang menunjukkan nilai stress kerja sebesar 16.990. Nilai koefisien yang didapatkan sebesar 1.165 yang berarti nilai positif, sehingga terdapat hasil hubungan yang searah dengan arti semakin tinggi stress kerja maka semakin tinggi perilaku *cyberloafing*, dan sebaliknya.

Adapun untuk mengetahui kontribusi pengaruh stress kerja terhadap perilaku *cyberloafing* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 22-Model Summary Stres Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 ^a	.434	.430	9.155

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

b. Dependent Variable: *Cyberloafing*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai korelasi sebesar 0,659 dan nilai kontribusi nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,434 dengan arti pengaruh stress kerja terhadap variabel *cyberloafing* yaitu sebesar 43%, Sedangkan sisanya sebanyak 57% dipengaruhi oleh variabel luar yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Uji Lanjutan

Uji lanjutan dilakukan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan efektif setiap dimensi atau bagian pada variabel independen (stress kerja) terhadap variabel dependen (*cyberloafing*). Berdasarkan uji regresi linear sederhana diperoleh nilai kontribusi stress kerja terhadap *cyberloafing* 43% dengan nilai R sebesar 0,434. Untuk menghitung kontribusi setiap aspek perlu diketahuinilai dari komponen tiap aspek independen (stress kerja) dalam tabel sebagai berikut

Tabel 23-Nilai Koefisien Regresi Aspek Stres Kerja

Aspek Stres Kerja	Unstandardized Coefficients (B)
Fisiologis	1,132
Psikologis	1,454

Perilaku	0,763
----------	-------

Setelah ketiga komponen diketahui nilai persentase maka selanjutnya menghitung kontribusi setiap aspek stress kerja terhadap perilaku *cyberloafing* menggunakan rumus menurut (Widhiarso,2011) :

$$SExi = \left| \frac{bxi \cdot CP \cdot R}{Regression} \right|$$

Keterangan :

bxi = Koefisien b komponen x

CP = Cross Product komponen x

$Regression$ = Nilai regresi

R^2 = Sumbangan efektif total

Tabel 24-Hasil Perhitungan Sumbangan Efektif Tiap aspek Stres Kerja terhadap Perilaku Cyberloafing

Aspek Stres Kerja	Sumbangan Efektif	Sumbangan Efektif Total
Fisiologis	11%	43%
Psikologis	25%	
Perilaku	7%	

Berdasarkan hasil perhitungan rumus, maka dihasilkan masing masing sumbangan efektif setiap aspek stress kerja terhadap perilaku *cyberloafing* yaitu sebesar 11% pada aspek fisiologis, 25% pada aspek psikologis, dan 7% pada aspek perilaku.

6. Hasil Observasi dan Wawancara dengan Pihak Perusahaan

Untuk mendukung hasil penelitian ini peneliti melakukan beberapa hal sebelum penelitian berlangsung yaitu observasi dan wawancara selama

pengambilan sampel dilaksanakan. Observasi awal dilakukan pada tanggal 21 Agustus yang mana peneliti melakukan observasi awal pada kantor 3 kantor di PT. Perkebunan Nusantara XIII Samuntai, yaitu kantor distrik 1 dan 2, serta kantor Tabara yang mana selama masa observasi terlihat beberapa karyawan asik melakukan aktivitas berselancar di sosial media selama jam kerja. Kemudian setelah itu dilakukan wawancara dengan 3 karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII Samuntai, yaitu dengan Bapak H, Bapak S, dan Ibu N yang mana mereka mengaku melakukan perilaku *cyberloafing* saat jam kerja, seperti melakukan *chatting* melalui *whatsapp* dan membuka *instagram* dan *facebook*, beberapa diantaranya melakukan pembelian barang memalui *online-shop*, dan menonton pertandingan olahraga serta berita olahraga.

E. Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dampak stress kerja terhadap perilaku *cyberloafing* di kalangan karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII Samuntai. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, temuan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Stres Kerja Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara stress kerja dan perilaku *cyberloafing* pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII Samuntai. Dari total 171 responden, 68 responden (39,8%) berada pada kategori tingkat rendah, 88 responden (51,5%) pada kategori tingkat sedang, dan 15 responden (8,8%) pada kategori tingkat tinggi.

Menurut teori Karasek (1979), stres kerja timbul karena adanya tuntutan pekerjaan tinggi dengan kontrol yang rendah. Tuntutan tersebut dapat berupa beban kerja psikologis, seperti kebutuhan untuk bekerja cepat, volume pekerjaan yang besar, dan batasan waktu. Fokus tuntutan pekerjaan dalam konteks ini adalah pada aspek psikologis, bukan fisik. Dalam penelitian ini, mayoritas responden mengalami tingkat stress kerja sedang, sebanyak 88 responden (51,5%). Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Julvia (2016), yang menekankan perlunya penanganan yang baik terhadap karyawan yang mengalami stres kerja berlebihan, karena dapat berdampak pada kenyamanan, tingkat frustasi, dan kesejahteraan emosional.

2. *Cyberloafing* Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII Samuntai

Temuan penelitian menunjukkan bahwa perilaku *cyberloafing* pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII Samuntai dapat dikelompokkan sebagai berikut: 44 responden (25,7%) pada kategori rendah, 105 responden (61,4%) pada kategori sedang, dan 22 responden (12,9%) pada kategori tinggi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengalami perilaku *cyberloafing* pada tingkat sedang.

Penelitian sebelumnya oleh Lim dan Teo (dalam Himpsi, 2016) menyatakan bahwa karyawan dapat mengalami kehilangan produktivitas sebesar 30%-40% karena mengakses internet untuk keperluan pribadi. Hal ini menegaskan perlunya penelitian serius terhadap perilaku *cyberloafing*, terutama dalam konteks stres kerja, di mana stres kerja sering kali

dikaitkan dengan pengertian stres yang muncul dalam interaksi antara karyawan dan aspek-aspek pekerjaan mereka.

Dalam konteks PT. Perkebunan Nusantara XIII Samuntai, perilaku *cyberloafing* karyawan didapati berada pada tingkat sedang, seperti yang terindikasi oleh 105 responden (61,4%) yang berada pada kategori tersebut. *Cyberloafing* didefinisikan sebagai tindakan pegawai yang menggunakan internet untuk kegiatan yang tidak berkaitan langsung dengan pekerjaan atau kepentingan pribadi selama jam kerja, sambil berpura-pura melakukan pekerjaan resmi (dalam Sao et al., 2020).

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Perilaku *Cyberloafing* Pada Karyawan

PT. Perkebunan Nusantara XIII Samuntai

Sebelum melakukan analisis, dilakukan uji normalitas dan linearitas pada variabel stress kerja dan *cyberloafing*. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa keduanya memiliki nilai signifikansi $p>0,05$, menunjukkan distribusi yang normal. Uji linearitas menunjukkan adanya hubungan linear antara stress kerja dan *cyberloafing*.

Melalui analisis regresi sederhana, ditemukan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), menolak H_0 dan menerima H_a . Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh positif antara stress kerja dan perilaku *cyberloafing*. Hasil ini sejalan dengan penelitian Annita (2008), yang mengungkapkan bahwa perilaku *cyberloafing* dapat memberikan dampak positif terhadap stres kerja.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara tingkat stress kerja dengan perilaku *cyberloafing* pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII Samuntai. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien sebesar 1,165 yang menunjukkan hubungan positif, artinya semakin tinggi tingkat stress kerja, semakin tinggi perilaku *cyberloafing*, dan sebaliknya. Temuan ini sejalan dengan penelitian Annita (2008), yang menunjukkan adanya hubungan positif antara konflik di tempat kerja dan perilaku *cyberloafing*. Dengan demikian, manajemen stres kerja menjadi esensial untuk mengatasi dan mengurangi perilaku *cyberloafing* di lingkungan kerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan interpretasi data yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai dampak stress kerja terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII Samuntai, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat Stress Kerja pada Karyawan PTPN XIII Samuntai dapat dikategorikan berdasarkan persentase responden: 68 responden (39,8%) pada tingkat rendah, 88 responden (51,5%) pada tingkat sedang, dan 15 responden (8,8%) pada tingkat tinggi. Dengan demikian, mayoritas responden mengalami tingkat stress kerja yang tergolong sedang.
2. Perilaku *Cyberloafing* pada Karyawan PTPN XIII Samuntai dapat dibagi menjadi: 44 responden (25,7%) pada tingkat rendah, 105 responden (61,4%) pada tingkat sedang, dan 22 responden (12,9%) pada tingkat tinggi. Dengan demikian, mayoritas responden menunjukkan perilaku *cyberloafing* pada tingkat sedang.
3. Terdapat pengaruh antara stress kerja dan perilaku *cyberloafing* pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII Samuntai. Hasil regresi menunjukkan koefisien sebesar 129.434 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat

pengaruh signifikan variabel stress kerja terhadap variabel perilaku *cyberloafing* pada karyawan.

4. Sumbangan efektif stress kerja terhadap perilaku *cyberloafing* sebesar 43%. Sebagian besar pengaruh, yaitu 57%, dapat diatribusikan kepada faktor-faktor luar yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dengan demikian, keseluruhan hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat stress kerja berperan signifikan dalam memengaruhi perilaku *cyberloafing* karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XIII Samuntai, meskipun sebagian besar variasi perilaku *cyberloafing* juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang belum dijelaskan dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa terdapat keterkaitan antara tingkat stress kerja dan perilaku *cyberloafing* pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII Samuntai. Berdasarkan hasil yang diperoleh, informasi ini dapat menjadi dasar data yang berharga untuk perumusan kebijakan yang bertujuan mengurangi insiden perilaku *cyberloafing* di kalangan karyawan. Hal ini bertujuan agar pihak manajemen dapat lebih memahami dan mengelola penggunaan internet di lingkungan kerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

bagi peneliti selanjutnya yang berminat melakukan penelitian dengan variabel yang sama diharapkan dapat meneliti lebih dalam terkait variabel beserta hal-hal lainnya seperti memperbanyak sample penelitian, memperbanyak dan memperhatikan terkait refrensi yang digunakan dan mengembangkan terkait skala alat ukur penelitian yang lebih baik, yang tentunya mempengaruhi perilaku *cyberloafing* dan juga dapat menambah variabel lain yang berhubungan untuk dapat mengetahui variabel lain seperti *personal trait* dan variabel lain yang dapat mempengaruhi perilaku *cyberloafing* .

DAFTAR PUSTAKA

- Koentjoro. (2015). Appreciative Inquiry Coaching Untuk Menurunkan Stress Kerja. *Jurnal Psikologi Universitas Gadjah Mada*. 1(2), 89-107.
- Ardilasari(2017). *Hubungan Self Control pada Perilaku Cyberloafing pada Pegawai Negeri Sipil*. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. 5(1), 19-39
- Bock & Ho (2009). Cyberslacking, business ethics and managerial economics. *Journal of Business Ethics*, 33,(3), 225-230.
- Conlin, M. (2000). Workers, Surf at Your Own Risk. *Business Week* 3685, 23, (8), 334-342.
- Davis Newstrom(1989) human behavior at work. Singapore : McGraw hill.
- Derya E.O.(2012). Human Resource Management: Appraising Performance. New Jersey Prentice Hall.
- Garrett, R(2008). Disaffection or Expected Outcomes: Understanding Personal Internet use During Work. *Journal of ComputerMediated Communication*, .13,(6) . 937–958.
- Gary B. P (2006). Testing Measure of *Cyberloafing*. *Journal of allied Health*,(35),1.
- Handayani, R. (2022). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Karyawan SDM PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Medan. Medan Area University Repository.
- Henle, Blanchard, A. L.(2008). The Interaction of Work Stressor and Organizational Sanctions on *Cyberloafing*. *Journal of Managerial Issues* 20,(7),383-400.
- Himpunan Psikologi Indonesia. (2016). Psikologi dan Teknologi Informasi. Jakarta : Himpsi
- Jossy, A.(2018). Impact of job Stress on Employee Performance: A Study of Software Professionals in Kerala. *International Journal of Research and Analytical Reviews*, 5(4), 694–715.
- Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 16(1).
- Kaswan. (2017). Psikologi Industri & Organisasi Membangun Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja. Bandung : Alfabeta
- Kirnandita, P. (2021). Quarter life crisis: Kehidupan dewasa datang, krisis pun menghadang. Diakses pada 15 Maret 2023, dari <https://tirto.id/quarterlife-crisis-kehidupan-dewasa-datang-krisis-pun-menghadang-dkvU>.
- Laria Sari (2018) . *Hubungan Antara Kontrol Diri Dengan Intensi Cyberloafing Pada Pegawai Dinas X Provinsi Jawa Tengah*. *Jurnal Empati*, 7(2), 160-166

- Manusakertim (2020). Teknik Self-Control dalam Konseling Kelompok Untuk Mengurangi Perilaku *Cyberloafing* pada Peserta Didik di SMA Negeri 5 Madiun. *Jurnal BK Unesa*, 11(4),420-435
- Massie (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(2), 41-49.
- Miqdad (2014). Hubungan Antara Beban Kerja Dan Self-Efficacy Dengan Stress Kerja Pada Dosen Universitas X. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*. 3(1).
- Mirza, T.A.R., & Santoso, H. (2019). Internet Dan Perilaku *Cyberloafing* Pada Karyawan. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 4(1).
- Moffan & Handoyo. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap *Cyberloafing* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator pada Karyawan di Surabaya. : *Jurnal Magister Psikologi UMA*, Vol. 12 (1)
- Rahayu, R. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telesindo Shop Cabang Makassar. Makassar. *Jurnal Riset Edisi XVI Unibos Makassar*, 3(5), 108.
- Robbins, P.S. & Judge, T.A. (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1. Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono, D. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, D. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Alfabeta: Bandung.
- Supartha, Wayan Gede. Sintaasih, Desak Ketut. (2017). Pengantar Perilaku Organisasi. CV Setia Bakti: Denpasar.
- Tewal, Bernhard. Aldofina. Pandowo, Merinda Ch. H. Tawas, Hendra N. (2017). Perilaku Organisasi. CV Patra Media Grafindo: Bandung.
- Thaybatan, Mirza, Harri Santoso. (2019). Internet dan Perilaku *Cyberloafing* pada Karyawan. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 4(1), 26-35
- Wartono, Tri. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby). Banten. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2).
- Wood, J., Wallace, J., Zeffane, R. M., Schermerhorn, J. R., Hunt, J.G., & Osborn, R. N. (1998). *Organizational Behavior, An Asia-Pasific Perspective*. Brisbane: John Wiley and Sons.

LAMPIRAN

Lampiran 1-Lembar Expert Judgement**SURAT PENGANTAR VALIDASI INSTRUMEN**

Hal : Permohonan Kesediaan Menjadi Expert Judgement

Kepada Yth.

Ibu Nike Fatiasari, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Universitas Teknologi Yogyakarta

Di Tempat

Dengan Hormat,

Sebagai salah satu syarat dalam pembuatan Tugas Akhir/Skripsi, bersama ini saya :

Nama : Andita Nurmeilyn

NPM : 5191111045

Judul Penelitian : "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing
Pada Karyawan di PT. Perkebunan Negara XIII
Samuntai"

Memohon dengan sangat kesediaan Bapak/Ibu sebagai Expert Judgement untuk memvalidasi instrumen penelitian berupa kuesioner pernyataan. Masukan tersebut nantinya akan berguna untuk tingkat kepercayaan dari hasil penelitian ini.

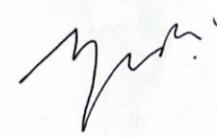
Demikian permohonan saya sampaikan, atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu saya mengucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 14 Agustus 2023

Mengetahui

Dosen Pembimbing

Hormat saya


Ir. Dian Yudhawati, S.Psi., M.Psi., Psikolog


Andita Nurmeilyn

NAMA : ANDITA NURMEILYN

NIM : 5191111045

JUDUL : PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PERILAKU CYBERLOAFING PADA
KARYAWANDI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XIII SAMUNTAI

SKALA STRES KERJA

<u>Variabel</u>	<u>Stres Kerja</u>
<u>Definisi Konseptual</u>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Robbins (2006) Stres kerja sebagai kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Stres menunjukkan suatu kondisi dinamika di mana seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai hal yang tidak pasti.</u> • <u>Bernhard (2017) Stres kerja terjadi pada hampir semua karyawan, baik karyawan pimpinan maupun karyawan non pimpinan. Kondisi kerja yang lingkungannya tidak baik sangat potensial untuk menimbulkan stres bagi karyawannya.</u> • <u>Saraswati (2016) Stres kerja merupakan fenomena yang dihadapi oleh setiap karyawan ketika bekerja dan diatasi secara berbeda menggunakan cara mereka sendiri. Pada dasarnya hal tersebut terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan dari organisasi.</u>
<u>Definisi Operasional</u>	<p>Stres kerja merupakan sesuatu yang muncul karena adanya tekanan yang berasal dari lingkungan pekerjaan, baik berasal dari tuntutan pekerjaan, beban kerja, kendala pada saat bekerja, dan sebagainya.</p>

	*Skala validitas kesesuaian aitem dengan konstruk teori dalam rentang nilai 1-4, yang mana nilai untuk aitem 1 berarti “sangat tidak setuju” dan 4 berarti “sangat setuju”
	Aspek dikemukakan oleh Robins (2006) dalam <i>Perilaku organisasi</i> / Stephen P. Robbins, Alih bahasa: Benyamin Molan . Jakarta : Indeks, 2006. *Aspek Unfavorable

Aspek	Indikator	Aitem	1 *	2 *	3 *	4 *	Komentar
Fisiologis, berupa aspek fisik yang dirasakan oleh individu. Hal ini dapat dilihat pada individu yang terkena stres	Kepala terasa berat dan pusing.	Saya tidak pusing ketika melihat pekerjaan menumpuk***				✓	
		Tekanan darah saya tidak turun setiap kali kurang tidur***			✓		Bias. Diperbaiki : Tekanan darah tetap stabil ketika harus kerja lembur.***
		Tekanan darah saya turun setiap kali kurang tidur				✓	
		Saya merasa pusing ketika melihat pekerjaan menumpuk				✓	

		Kepala bagian belakang saya terasa berat ketika saya bekerja sampai larut malam			✓	
		Kepala bagian belakang saya tidak terasa berat***			✓	
	Badan terasa pegal dannyeri.	Saya tidak merasakan pegal-pegal ketika bangun tidur setelah bekerja lembur***		✓		Bias. Diperbaiki : Saya tidak merasakan badan pegal saat harus berangkat kerja.***
		Badan saya terasa pegal ketika bangun tidur setelah bekerja		✓		Bias. Diperbaiki : Badan saya tetap terasa pegal walaupun sudah cukup tidur malam.
		Sendi saya tidak terasa nyeri ketika jam istirahat berkurang***		✓		
		Sendi saya terasa nyeri ketika jam istirahat berkurang		✓		
		Saya merasa kurang fokus ketika bekerja karena pola tidur saya berantakan		✓		

	Pola tidur berantakan	Saya tidur larut malam karena mengerjakan pekerjaan dari kantor			✓		Bias. Diperbaiki : Waktu tidur tidak cukup karena memikirkan pekerjaan di tempat kerja.
		Saya tidak merasa kurang fokus ketika bekerja karena pola tidur berantakan***			✓		Diperbaiki : Saya tetap dapat tidur nyenyak .***
		Saya tidur di waktu yang tepat***			✓		Diperbaiki : Saya tetap dapat tidur sesuai waktu walau pun masih ada pekerjaan yang banyak.***
Psikologis, aspek yang berasal dari sisi psikologis yang dirasakan akibat stress kerja	Emosi tidak stabil.	Saya mudah marah ketika lelah bekerja			✓		
		Saya mudah tersinggung ketika saya diberi kritikan oleh atasan			✓		
		Saya tidak mudah tersinggung ketika saya diberi kritikan oleh atasan***			✓		
		Saya tidak mudah marah ketika lelah bekerja***			✓		

Konsentrasi menurun.	Saya melakukan pekerjaan dengan teliti***			✓	
	Saya merasa kurang fokus ketika bekerja karena pola tidur saya berantakan		✓		Aitem mirip. Diperbaiki : Walau pun sudah mendapatkan petunjuk yang jelas, saya tetap merasa bingung menyelesaikan suatu tugas pekerjaan.
	Ketika lelah berpikir, saya diam dan melamun			✓	Bias. Diperbaiki : Saya tidak dapat berkonsentrasi penuh di tempat kerja.
	Saya tidak diam dan melamun ketika saya lelah berpikir***		✓		Bias. Diperbaiki : Setelah waktu istirahat berakhir, saya tetap dapat berkonsentrasi kerja.***
	Saya tidak merasa kurang fokus ketika bekerja karena pola tidur berantakan***		✓		Diperbaiki : Saya mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik.***
	Saya tidak bisa melakukan pekerjaan dengan teliti			✓	Diperbaiki : Saya tidak mampu melakukan pekerjaan dengan teliti.
				✓	Diperbaiki : Saya

	Hubungan interpersonal terganggu.	Saya menyempatkan diri untuk ngobrol bersama keluarga setelah pulang dari kantor***				menyempatkan diri untuk mengobrol bersama keluarga setelah pulang dari kantor***
		Waktu berkumpul dengan keluarga saya tidak berkurang karena sibuk bekerja***			✓	Diperbaiki : Waktu berkumpul dengan keluarga tetap ada setelah sibuk bekerja.***
		Saya tidak sempat mengajak ngobrol keluarga ketika pulang dari kantor			✓	Diperbaiki : Saya tidak sempat mengajak mengobrol keluarga ketika pulang dari kantor
Perilaku, berupa perubahan perilaku yang muncul akibat stress kerja. Seperti: mudah mempersalahkan orang lain, suka mencari kesalahan orang lain atau menyerang orang lain, mudah membatalkan janji,	Acuh terhadap lingkungan sekitar.	Rasa empati saya dengan orang-orang sekitar tidak menurun***			✓	Diperbaiki : Jika ada tugas pekerjaan yang membutuhkan <i>teamwork</i>, saya dapat menyelesaiannya dengan baik.***
		Saya merasa acuh dengan orang disekitar saya			✓	Diperbaiki : Saya merasa acuh dengan orang di sekitar saya.
		Rasa empati saya terhadap orang-orang sekitar menurun			✓	

frekuensi absensi, meningkatkan penggunaan minuman keras dan mabuk.		Saya tidak merasa acuh dengan orang disekitar saya***			✓		Diperbaiki : Saya merasa diterima dalam lingkungan kerja.***
	Melakukan semua tugas dengan terpaksa.	Saya tidak mampu memenuhi target pekerjaan			✓		
		Saya tidak melaksanakan tugas dengan tepat waktu			✓		
		Saya mampu memenuhi target pekerjaan***			✓		
Sulit mengatur waktu		Saya melaksanakan tugas dengan tepat waktu***			✓		
	Sulit mengatur waktu	Saya tidak mudah membatalkan janji yang sudah dibuat***			✓		Diperbaiki : Saya mampu mengatur waktu dengan baik.***
		Saya mudah membatalkan janji yang sudah dibuat			✓		

SKALA CYBERLOAFING

Variabel	Cyberloafing
Definisi Konseptual	<ul style="list-style-type: none"> • Lim (2002) <i>Cyberloafing</i> adalah istilah yang mengacu pada penggunaan fitur akses internet. Organisasi untuk keuntungan pribadi atau aktivitas yang tidak berhubungan dengan pekerjaan atau organisasi. • (Henle & Blanchard, 2006) <i>cyberloafing</i> adalah penggunaan email dan internet kantor yang tidak berhubungan dengan pekerjaan oleh karyawan secara sengaja saat bekerja. • (dalam Sao et al., 2020). <i>Cyberloafing</i> adalah terminology yang dapat digambarkan sebagai suatu tindakan yang dilakukan pegawai yang menggunakan jaringan internet untuk kegiatan yang tidak ada kaitannya langsung terhadap pekerjaan atau penggunaan pribadi pada waktu jam kerja sambil berpura-pura melakukan pekerjaan resmi

Definisi Operasional	<p><i>Cyberloafing</i> adalah perilaku pegawai yang menggunakan fasilitas kantor yaitu akses internet kantor untuk keperluan pribadi dan digunakan diluar keperluan pekerjaan seperti mengecek dan membalas email pribadi, melakukan pembelian online, serta melakukan jelajah media sosial, serta melakukan pencaharian diluar hal yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.</p>
	<p>*Skala validitas kesesuaian aitem dengan konstruk teori dalam rentang nilai 1-4, yang mana nilai untuk aitem 1 berarti “sangat tidak setuju” dan 4 berarti “sangat setuju”</p> <p>** Lim dan Teo (Tarigan, 2015) – <i>Work and Stress : A Research Overview</i>. Philip Dewe, Cary L Cooper · 2020</p> <p>***Aspek Unfavorable</p>

Aspek	Indikator	Item	1 *	2 *	3 *	4 *	Komentar
Aktivitas Browsing merupakan aktivitas <i>cyberloafing</i> dimana pegawai menggunakan internet untuk browsing (menjelajah) selama jam kerja berlangsung dengan kegiatan yang tidak berkaitan	Situs Olahraga	Pada saat di kantor saya suka menonton acara-acara olahraga melalui Youtube			√		Diperbaiki Saat bekerja di kantor, saya suka menonton acara-acara olahraga melalui Youtube.
		Saya sangat senang menonton situs olahraga dengan menggunakan internet kantor untuk menghemat kuota				√	
dengan pekerjaan seperti mengunjungi situs berita, menerima atau mengirim pesan instan, mengunjungi situs hiburan, mengunduh musik/video/film, mengunjungi situs yang berkaitan dengan olah raga, lowongan pekerjaan, berbelanja online hingga bermain game online.		Lebih baik menyelesaikan pekerjaan daripada menonton acara-acara olahraga di youtube***			√		Diperbaiki : Lebih baik menyelesaikan pekerjaan daripada menonton acara olahraga di Youtube***
		Saya kurang tertarik melihat situs olahraga di internet***			√		Diperbaiki : Saya kurang tertarik melihat situs olahraga saat bekerja.***

	Saya suka mengecek harga barang melalui intenet kantor			✓		Diperbaiki : Saya suka mengecek harga barang kepentingan pribadi melalui internet kantor.
	Saya menawarkan produk online kepada teman saat di kantor			✓		Diperbaiki : Saya menawarkan produk <i>online</i> kepada teman saat di kantor
	Saya kurang tertarik berbisnis secara online***			✓		Diperbaiki : Saya kurang tertarik berbisnis pribadi secara <i>online</i> di kantor***
	Saya kurang senang berinvestasi secara online***			✓		Diperbaiki : Saya tidak membuka situs investasi untuk kepentingan pribadi saat bekerja di kantor.***

Situs Hiburan	Saya senang bermain <i>game online</i> disela kesibukan kerja untuk menenangkan pikiran				✓	
	Saya melihat siaran <i>live infotainment</i> secara online pada saat jam kerja			✓		Diperbaiki : Saya melihat siaran <i>live infotainment</i> secara <i>online</i> pada saat jam kerja
	Saya kurang suka menonton secara online ketika jam kerja***			✓		Diperbaiki : Saya kurang suka menonton secara <i>online</i> situs hiburan ketika jam kerja***
	Saya malas melihat situs hiburan ketika berada di kantor***				✓	
	Saya lebih suka melihat berita dari internet daripada membaca Koran			✓		Diperbaiki : Saya lebih suka melihat berita dari internet daripada membaca koran

	Situs Berita	Berita yang ada di internet sangat menarik bagi saya			✓		Diperbaiki : Berita yang ada di internet sangat menarik bagi saya sehingga saya membacanya menggunakan internet kantor.
		Saya membaca berita melalui Koran daripada membuka laman internet***			✓		Diperbaiki : Saya membaca berita melalui koran daripada membuka laman internet di kantor***
		Saya malas melihat berita yang ada di internet***				✓	

	Ketika berada dikantor saya sering meluangkan waktu untuk membuka web yang berkaitan dengan masalah pribadi			✓		Diperbaiki : Ketika berada di kantor saya sering meluangkan waktu untuk membuka web yang berkaitan dengan kesenangan pribadi.
Situs web yang tidak terkait dengan pekerjaan	Saya kurang suka membuka web yang tidak terkait dengan pekerjaan saya***			✓		
	Saya membuka situs-situs yang ada di internet pada saat dikantor. Walaupun tidak berhubungan dengan pekerjaan			✓		Diperbaiki : Saya membuka situs-situs yang ada di internet saat di kantor, walau pun tidak berhubungan dengan pekerjaan
	Saya malas membuka situs-situs internet pada saat jam kerja***			✓		
Mengunduh informasi yang tidak terkait	Saya mengunduh informasi menarik yang ada di internet			✓		Diperbaiki : Saya mengunduh informasi menarik

	dengan pekerjaan					yang ada di internet menggunakan internet kantor.
	Saya mengunduh informasi unik ketika berada di kantor				✓	
	Ketika di kantor, saya mengunduh setiap informasi yang berkaitan dengan kehidupan pribadi saya				✓	
	Saya kurang suka mengunduh informasi yang berkaitan dengan kehidupan pribadi saya***				✓	
	Menurut saya media cetak juga dapat memberikan informasi menarik***				✓	
	Saya suka menyimpan informasi pridadi secara cetak***			✓		Bias. Diperbaiki : Saya tidak menggunakan internet kantor untuk mengunduh informasi kesenangan pribadi.***

Belanja online barang-barang pribadi	<p>Saya membeli keperluan pribadi saya melalui <i>online shop</i></p> <p>Menurut saya, belanja online mempermudah kehidupan saya</p>			√		Diperbaiki : Saya membeli keperluan pribadi saya melalui <i>online shop</i> saat jam kerja.
	<p>Lebih baik membeli barang di toko daripada melalui situs belanja <i>online</i>***</p>					internet kantor mempermudah kehidupan saya
	<p>Saya melakukan transaksi jual beli online ketika di kantor</p>			√		Bias. Diperbaiki : Saya tidak mengecek barang-barang <i>online shop</i> saat bekerja di kantor.***
						Diperbaiki : Saya melakukan transaksi jual beli <i>online</i> ketika di kantor

		Saya kurang puas berbelanja <i>online</i> ***		✓		BIas. Diperbaiki : Saat bekerja, saya tidak membuka situs belanja.***
		Saya tidak tertarik berbelanja online***		✓		Diperbaiki : Saya tidak tertarik berbelanja <i>online</i> di kantor.***
Aktiviytas Emailing merupakan aktivitas <i>cyberloafing</i> dimana pegawai menggunakan email di tempat kerja yang tidak berhubungan dengan pekerjaan yang terdiri dari	Memeriksa email yang tidak terkait dengan pekerjaan	Ketika bekerja saya sambil membuka email pribadi saya		✓		Diperbaiki : Saya bekerja sambil membuka email pribadi saya.
		Ketika bekerja saya focus mengerjakannya***		✓		Diperbaiki : Ketika bekerja, saya fokus mengerjakannya sehingga tidak tertarik membuka
aktivitas menerima, mengecek, dan mengirim email yang bersifat pribadi.						email pribadi.***
		Ketika jemu dengan pekerjaan, saya suka memeriksa email pribadi saya			✓	

	Ketika lelah menerjakan pekerjaan, syaa suka berbincang dengan rekan kerja***			✓		Bias. Diperbaiki : Ketika lelah mengerjakan pekerjaan, saya tidak mengecek email pribadi***
Mengirim email yang tidak berhubungan dengan pekerjaan	Disela-sela jam kerja saya kurang suka melakukan aktivitas chattingan melalui email***			✓		Diperbaiki : Disela-sela jam kerja, saya kurang suka melakukan aktivitas <i>chattingan</i> yang tidak perlu melalui email***
	Saya menggunakan email pribadi ketika di kantor			✓		
	Saya kurang tertarik mengirim email yang tidak terkait pekerjaan***			✓		

	Saya suka mengirim chat mellalui email kepada teman saya saat bekerja			✓		Diperbaiki : Saya suka mengirimkan <i>chat</i> yang tidak berkaitan dengan pekerjaan kepada teman saya saat bekerja.
Menerima email yang tidak berhubungan Dengan	Saya penasaran melihat setiap pemberitahuan yang masuk melalui email			✓		Diperbaiki : Saya penasaran melihat setiap pemberitahuan
Pekerjaan						yang masuk melalui email pribadi.
	Saya suka mengecek email ketika berada di kantor			✓		Diperbaiki : Saya suka mengecek email pribadi ketika berada di kantor

	Saya kurang memeperdulikan setiap pemberitahuan yang masuk ke email pribadi saya***		✓		Diperbaiki : Saya kurang memedulikan setiap pemberitahuan yang masuk ke email pribadi saya***
	Saya jarang menerima email di kantor***	✓			Bias. Diperbaiki : Saya tidak membuka email pribadi saat bekerja di kantor.***

SURAT PENGANTAR VALIDASI INSTRUMEN

Hal : Permohonan Kesediaan Menjadi Expert Judgement

Kepada Yth.

Bapak Antonius Bangkit Wirasmoyo, S.Psi., M.A

Universitas Teknologi Yogyakarta

Di Tempat

Dengan Hormat,

Sebagai salah satu syarat dalam pembuatan Tugas Akhir/Skripsi, bersama ini saya :

Nama : Andita Nurmeilyn

NPM : 5191111045

Judul Penelitian : "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan di PT. Perkebunan Negara XIII Samuntai"

Memohon dengan sangat kesediaan Bapak/Ibu sebagai Expert Judgement untuk memvalidasi instrumen penelitian berupa kuesioner pernyataan. Masukan tersebut nantinya akan berguna untuk tingkat kepercayaan dari hasil penelitian ini.

Demikian permohonan saya sampaikan, atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu saya mengucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 14 Agustus 2023

Mengetahui

Dosen Pembimbing

Hormat saya

Ir. Dian Yudhawati, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Andita Nurmeilyn

NAMA : ANDITA NURMEILYN

NIM : 5191111045

JUDUL : PENGARUH STRES KERJA TERHADAP PERILAKU CYBERLOAFING PADA
KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XIII SAMUNTAI

SKALA STRES KERJA

Variabel	Stres Kerja
Definisi Konseptual	<ul style="list-style-type: none"> ● Robbins (2006) Stres kerja sebagai kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Stres menunjukkan suatu kondisi dinamika di mana seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai hal yang tidak pasti. ● Bernhard (2017) Stres kerja terjadi pada hampir semua karyawan, baik karyawan pimpinan maupun karyawan non pimpinan. Kondisi kerja yang lingkungannya tidak baik sangat potensial untuk menimbulkan stres bagi karyawannya. ● Saraswati (2016) Stres kerja merupakan fenomena yang dihadapi oleh setiap karyawan ketika bekerja dan diatasi secara berbeda menggunakan cara mereka sendiri. Pada dasarnya hal tersebut terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan dari organisasi.

Definisi Operasional	Stres kerja merupakan sesuatu yang muncul karena adanya tekanan yang berasal dari lingkungan pekerjaan, baik berasal dari tuntutan pekerjaan, beban kerja, kendala pada saat bekerja, dan sebagainya.
	<p>*Skala validitas kesesuaian aitem dengan konstruk teori dalam rentang nilai 1-4, yang mana nilai untuk aitem 1 berarti “sangat tidak setuju” dan 4 berarti “sangat setuju”</p> <p>**Aspek dikemukakan oleh Robins (2006) dalam <i>Perilaku organisasi</i> / Stephen P. Robbins, Alih bahasa: Benyamin Molan . Jakarta : Indeks, 2006.</p> <p>***Aspek Unfavorable</p>

Aspek	Indikator	Aitem	1 *	2 *	3 *	4 *	Komentar
Fisiologis, berupa aspek fisik yang dirasakan oleh individu. Hal ini dapat dilihat pada individu yang terkena stres	Kepala terasa berat dan pusing.	Saya tidak pusing ketika melihat pekerjaan menumpuk*** Saya merasa tenang ketika mendapatkan pekerjaan yang menumpuk			x		revisi
		Tekanan darah saya tidak turun setiap kali kurang tidur*** Setiap kali kurang waktu tidur, tekanan			x		revisi

	darah saya tetap stabil.				
	Tekanan darah saya turun setiap kali kurang tidur		x		Ok
	Saya merasa pusing ketika melihat pekerjaan menumpuk		x		Ok
	Kepala bagian belakang saya terasa berat ketika saya bekerja sampai larut malam		x		Hapus bagian merah
	Kepala bagian belakang saya tidak terasa berat*** Saya merasa kepala bagian belakang enteng tak terbebani.		x		revisi
Badan terasa pegal dan nyeri.	Saya tidak merasakan pegal-pegal ketika bangun tidur setelah bekerja lembur***		x		Ok
	Badan saya terasa pegal ketika bangun tidur setelah bekerja		x		Ok
	Sendi saya tidak terasa nyeri ketika jam istirahat berkurang***		x		revisi

		Saya tidak merasakan nyeri pada sendi ketika waktu istirahat berkurang.				
		Sendi saya terasa nyeri ketika jam istirahat berkurang Saya merasakan nyeri pada sendiri ketika waktu istirahat berkurang.		x		revisi
	Pola tidur berantakan	Saya merasa kurang fokus ketika bekerja karena pola tidur saya berantakan		x		hapus bagian merah
		Saya tidur larut malam		x		Ok
		Saya tidak merasa kurang fokus ketika bekerja karena pola tidur berantakan*** Saya dapat bekerja dengan fokus meskipun pola tidur berantakan.		x		revisi
		Saya tidur di waktu yang tepat***		x		ok
Psikologis, aspek yang berasal dari sisi psikologis yang	Emosi tidak stabil.	Saya mudah marah ketika letih bekerja		x		ok
		Saya mudah tersinggung ketika saya diberi kritikan oleh atasan		x		ok

dirasakan akibat stress kerja		Saya tidak mudah tersinggung ketika saya diberi kritikan oleh atasan*** Saya menerima kritikan atasan dengan senang hati.		x		revisi
		Saya tidak mudah marah ketika lelah bekerja***	x		ok	
		Saya melakukan pekerjaan dengan teliti***	x		ok	
		Saya merasa kurang fokus ketika bekerja karena pola tidur saya berantakan	x		hapus bagian merah	
	Konsentrasi menurun.	Ketika lelah berpikir, saya diam dan melamun	x		ok	
		Saya tidak diam dan melamun ketika saya lelah berpikir*** Sebisa mungkin saya tetap bekerja meskipun mengalami lelah berpikir.	x		revisi	
		Saya tidak merasa kurang fokus ketika bekerja karena pola tidur berantakan*** Saya dapat bekerja dengan fokus meskipun	x		aitem sama dg aitem indikator pola tidur. Revisi.	

		banyak masalah dalam keluarga.				
		Saya tidak bisa melakukan pekerjaan dengan teliti		x		ok
	Hubungan interpersonal terganggu.	Saya menyempatkan diri untuk ngobrol bersama keluarga setelah pulang dari kantor***		x		Ok
		Waktu berkumpul dengan keluarga saya tidak berkurang karena sibuk bekerja***		x		revisi
		Meskipun sibuk bekerja, saya meluangkan waktu untuk berkumpul dengan keluarga.				
		Saya tidak sempat mengajak ngobrol keluarga ketika pulang dari kantor		x		Ok
Perilaku, berupa perubahan perilaku yang muncul akibat stress kerja. Seperti: mudah mempersalahkan orang lain, suka mencari kesalahan orang lain atau menyerang orang lain, mudah membatalkan janji, meningkatnya	Acuh terhadap lingkungan sekitar.	Rasa empati saya dengan orang-orang sekitar tidak menurun***		x		ok
		Saya merasa acuh dengan orang disekitar saya		x		Ok
		Rasa empati saya terhadap orang-orang sekitar menurun		x		ok
		Saya tidak merasa acuh dengan orang disekitar saya***		x		revisi
		Saya merasakan peduli terhadap keadaan				

frekuensi absensi, meningkatkan penggunaan minuman keras dan mabuk.	Melakukan semua tugas dengan terpaksa.	orang-orang di sekitar.					
		Saya tidak mampu memenuhi target pekerjaan		x		ok	
		Saya tidak melaksanakan tugas dengan tepat waktu		x		revisi	
		Saya mengerjakan tugas melebihi batas waktu pengerjaan.					
		Saya mampu memenuhi target pekerjaan***		x		ok	
	Sulit mengatur waktu	Saya melaksanakan tugas dengan tepat waktu***		x		ok	
		Saya tidak mudah membatalkan janji yang sudah dibuat***		x		revisi	
		Saya berusaha menepati janji yang telah dibuat.					
		Saya mudah membatalkan janji yang sudah dibuat		x		ok	

SKALA CYBERLOAFING

Variabel	<i>Cyberloafing</i>
Definisi Konseptual	<ul style="list-style-type: none"> • Lim (2002) <i>Cyberloafing</i> adalah istilah yang mengacu pada penggunaan fitur akses internet. Organisasi untuk keuntungan pribadi atau aktivitas yang tidak berhubungan dengan pekerjaan atau organisasi. • (Henle & Blanchard, 2006) <i>cyberloafing</i> adalah penggunaan email dan internet kantor yang tidak berhubungan dengan pekerjaan oleh karyawan secara sengaja saat bekerja. • (dalam Sao et al., 2020). <i>Cyberloafing</i> adalah terminology yang dapat digambarkan sebagai suatu tindakan yang dilakukan pegawai yang menggunakan jaringan internet untuk kegiatan yang tidak ada kaitannya langsung terhadap pekerjaan atau penggunaan pribadi pada waktu jam kerja sambil berpura-pura melakukan pekerjaan resmi
Definisi Operasional	<i>Cyberloafing</i> adalah perilaku pegawai yang menggunakan fasilitas kantor yaitu akses internet kantor untuk keperluan pribadi dan digunakan diluar keperluan pekerjaan seperti mengecek dan membalas email pribadi, melakukan pembelian online, serta melakukan jelajah media sosial, serta melakukan

	pencaharian diluar hal yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.
--	---

	<p>*Skala validitas kesesuaian aitem dengan konstruk teori dalam rentang nilai 1-4, yang mana nilai untuk aitem 1 berarti “sangat tidak setuju” dan 4 berarti “sangat setuju”</p> <p>** Lim dan Teo (Tarigan, 2015) – <i>Work and Stress : A Research Overview</i>. Philip Dewe, Cary L Cooper · 2020</p> <p>***Aspek Unfavorable</p>
--	---

Aspek	Indikator	Item	1 *	2 *	3 *	4 *	Komentar
Aktivitas Browsing	Situs Olahraga	Pada saat di kantor saya suka menonton acara-acara olahraga melalui Youtube			x		ok
		Saya sangat senang menonton situs olahraga dengan menggunakan internet kantor untuk menghemat kuota			x		ok
		Menurut saya , lebih baik menyelesaikan pekerjaan daripada menonton acara-acara olahraga di youtube***			x		tambahkan bagian hijau
		Saya kurang tertarik melihat situs olahraga di internet***			x		ok
	Situs Investasi	Saya suka mengecek harga barang melalui intenet kantor			x		ok
		Saya menawarkan produk online kepada teman saat di kantor			x		ok
		Saya kurang tertarik berbisnis secara online***			x		ok
		Saya kurang senang berinvestasi secara online***			x		ok

	Situs Hiburan	Saya senang bermain <i>game online</i> disela kesibukan kerja untuk menenangkan pikiran		<input checked="" type="checkbox"/>		ok
		Saya melihat siaran <i>live infotainment</i> secara online pada saat jam kerja		<input checked="" type="checkbox"/>		ok
		Saya kurang suka menonton <i>film</i> secara online ketika jam kerja***		<input checked="" type="checkbox"/>		tambahkan bagian hijau
		Saya malas melihat situs hiburan ketika berada di kantor***		<input checked="" type="checkbox"/>		ok
	Situs Berita	Saya lebih suka melihat berita dari internet daripada membaca Koran		<input checked="" type="checkbox"/>		ok
		Berita yang ada di internet sangat menarik bagi saya		<input checked="" type="checkbox"/>		ok
		Saya membaca berita melalui Koran daripada membuka laman internet***		<input checked="" type="checkbox"/>		ok
		Saya malas melihat berita yang ada di internet***		<input checked="" type="checkbox"/>		ok
	Situs web yang tidak terkait dengan pekerjaan	Ketika berada dikantor saya sering meluangkan waktu untuk membuka web yang berkaitan dengan masalah pribadi		<input checked="" type="checkbox"/>		ok
		Saya kurang suka membuka web yang		<input checked="" type="checkbox"/>		hapus bagian merah

		tidak terkait dengan pekerjaan saya***				
		Saya membuka situs-situs yang ada di internet pada saat dikantor. Walaupun tidak berhubungan dengan pekerjaan Saya membuka situs-situs internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan di kantor.		x		revisi
		Saya malas membuka situs-situs internet pada saat jam kerja***		x		ok
	Mengunduh informasi yang tidak terkait dengan pekerjaan	Saya mengunduh informasi menarik yang ada di internet		x		ok
		Saya mengunduh informasi unik ketika berada di kantor Saya mengunduh foto atau gambar yang menarik ketika berada di kantor.		x		revisi
		Ketika di kantor, saya mengunduh setiap informasi yang berkaitan dengan kehidupan pribadi saya		x		ok
		Saya kurang suka mengunduh informasi yang berkaitan dengan kehidupan pribadi saya***		x		ok

		Menurut saya media cetak juga dapat memberikan informasi menarik***		<input checked="" type="checkbox"/>		ok
		Saya suka menyimpan informasi pridadi secara cetak***		<input checked="" type="checkbox"/>		ok
Belanja online barang-barang pribadi		Saya membeli keperluan pribadi saya melalui <i>online shop</i>		<input checked="" type="checkbox"/>		ok
		Menurut saya, belanja online mempermudah kehidupan saya		<input checked="" type="checkbox"/>		ok
		Menurut saya , lebih baik membeli barang di toko daripada melalui situs belanja <i>online</i> ***		<input checked="" type="checkbox"/>		tambahkan bagian hijau
		Saya melakukan transaksi jual beli online ketika di kantor		<input checked="" type="checkbox"/>		ok
		Saya kurang puas berbelanja <i>online</i> ***		<input checked="" type="checkbox"/>		ok
		Saya tidak tertarik berbelanja online***		<input checked="" type="checkbox"/>		ok
		Ketika bekerja saya sambil membuka email pribadi saya Saya bekerja sambil membuka email pribadi di kantor.		<input checked="" type="checkbox"/>		revisi
Aktiviytas Emailing	Memeriksa email yang tidak terkait dengan pekerjaan					

		Ketika bekerja saya focus mengerjakannya***		<input checked="" type="checkbox"/>		ok
		Ketika jenuh dengan pekerjaan, saya suka memeriksa email pribadi saya		<input checked="" type="checkbox"/>		ok
		Ketika lelah menerjakan pekerjaan, syaa suka berbincang dengan rekan kerja***		<input checked="" type="checkbox"/>		ok
Mengirim email yang tidak berhubungan dengan pekerjaan		Disela-sela jam kerja saya kurang suka melakukan aktivitas chattingan melalui email***		<input checked="" type="checkbox"/>		ok
		Saya menggunakan email pribadi ketika di kantor		<input checked="" type="checkbox"/>		ok
		Saya kurang tertarik mengirim email yang tidak terkait pekerjaan***		<input checked="" type="checkbox"/>		ok
		Saya suka mengirim chat mellalui email kepada teman saya saat bekerja		<input checked="" type="checkbox"/>		ok
Menerima email yang tidak berhubungan dengan pekerjaan		Saya penasaran melihat setiap pemberitahuan yang masuk melalui email		<input checked="" type="checkbox"/>		ok
		Saya suka mengecek email ketika berada di kantor		<input checked="" type="checkbox"/>		ok
		Saya kurang memperdulikan setiap pemberitahuan yang masuk ke email		<input checked="" type="checkbox"/>		ok

		pribadi saya***					
		Saya jarang menerima email di kantor***			x		ok

Telah divalidasi, 19 Agustus 2023


Antonius Bangkit Wirasmoyo, MA

Lampiran 2-Lembar Informed Consent**Informed Consent**

Assalamualaikum Wr.Wb,

Selamat pagi/siang/sore/malam

Perkenalkan nama saya Andita Nurmeilyn, Mahasiswi Psikologi Universitas Tekhnologi Yogyakarta 2019. Kuesioner penelitian ini merupakan salah satu tahap dalam penyelesaian tugas akhir saya. Dalam menyelesaikan tugas akhir tersebut, saya memerlukan bantuan saudara/i dalam mengisi kuesioner yang telah saya lampirkan dibawah ini.

Adapun kriteria responden yang dibutuhkan untuk mengisi skala online ini yaitu :

- Karyawan PTPN XIII Samuntai
- Minimal 3 Tahun Kerja
- Menggunakan komputer/Handphone saat bekerja
- Mendapatkan Fasilitas Internet dikantor

Saya yakin data dan respon yang berikan akan saya rahasianakan sesuai dengan kode etik psikologi yang berlaku.

Atas ketersediaan dalam mengisi kuesioner ini saya ucapan terima kasih,

Wassalamualaikum Wr.Wb

Link pengisian : <https://forms.gle/MBxXsB8aaAy8CGWf8>

Hormat Saya,

Andita Nurmeilyn

Lampiran 3-Skala Try Out Stres Kerja

SKALA TRY OUT STRES KERJA

Identitas responden

Nama :

Usia :

Domisili :

Pilihlah 1 dari 4 pilihan berikut yang sesuai dengan diri Anda.

1. Sangat tidak Setuju
2. Tidak Setuju
3. Setuju
4. Sangat Setuju

No	Aitem	Respon			
		1	2	3	4
1	Saya tidak merasa pusing ketika melihat pekerjaan menumpuk				
2	Tekanan darah saya turun setiap kali kurang tidur				
3	Saya merasakan nyeri pada sendi ketika waktu istirahat berkurang				
4	Saya tidak merasakan badan pegal saat harus berangkat kerja				
5	Saya merasa kurang fokus ketika bekerja karena pola tidur saya berantakan				
6	Saya tetap dapat tidur tepat waktu walau pun masih ada pekerjaan yang banyak				
7	Saya mudah tersinggung ketika saya diberi kritikan oleh atasan				
8	Ketika lelah berpikir, saya memilih diam dan melamun				
9	Saya tidak mampu melakukan pekerjaan dengan teliti				
10	Saya mudah marah ketika lelah bekerja				
11	Saya merasa acuh dengan orang di sekitar saya				
12	Saya mampu memenuhi target pekerjaan				
13	Saya mudah membatalkan janji yang sudah dibuat				
14	Kepala bagian belakang saya terasa berat ketika saya bekerja sampai larut malam				
15	Waktu tidur tidak cukup karena memikirkan pekerjaan di tempat kerja				
16	Badan saya tetap terasa pegal walaupun sudah cukup tidur malam				

17	Saya tidak mudah marah ketika lelah bekerja				
18	Saya merasa kurang fokus ketika bekerja karena pola tidur saya berantakan				
19	Tekanan darah tetap stabil ketika harus kerja lembur				
20	Saya tidak sempat mengajak mengobrol keluarga ketika pulang dari kantor				
21	Rasa empati saya dengan orang-orang sekitar tidak menurun				
22	Saya mampu mengatur waktu dengan baik				
23	Saya merasa pusing ketika melihat pekerjaan menumpuk				
24	Saya tidak mudah tersinggung ketika saya diberi kritikan oleh atasan				
25	Saya mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik				
26	Saya merasa diterima dalam lingkungan kerja				
27	Saya melaksanakan tugas dengan tepat waktu				
28	Kepala bagian belakang saya tidak terasa berat				
29	Waktu berkumpul dengan keluarga tetap ada setelah sibuk bekerja				
30	Sendi saya tidak terasa nyeri ketika jam istirahat berkurang				
31	Saya mampu memenuhi target pekerjaan				
32	Saya tetap dapat tidur nyenyak				
33	Saya tidak melaksanakan tugas dengan tepat waktu				
34	Rasa empati saya terhadap orang-orang sekitar menurun				
35	Saya menyempatkan diri untuk mengobrol bersama keluarga setelah pulang dari kantor				
36	Setelah waktu istirahat berakhir, saya tetap dapat berkonsentrasi kerja				
37	Saya melakukan pekerjaan dengan teliti				

Lampiran 4-Skala Try out Cyberloafing

SKALA TRY OUT CYBERLOAFING

Identitas responden

Nama :

Usia :

Domisili :

Pilihlah 1 dari 4 pilihan berikut yang sesuai dengan diri Anda.

1. Sangat tidak Sesuai
2. Tidak Sesuai
3. Sesuai
4. Sangat Sesuai

No	Aitem	Respon			
		1	2	3	4
1	Saya sangat senang menonton situs olahraga dengan menggunakan internet kantor untuk menghemat kuota				
2	Saya menawarkan produk <i>online</i> kepada teman saat di kantor				
3	Saya lebih suka melihat berita dari internet daripada membaca koran				
4	Saya malas melihat situs hiburan ketika berada di kantor				
5	Ketika berada di kantor saya sering meluangkan waktu untuk membuka web yang berkaitan dengan kesenangan pribadi				
6	Saya malas membuka situs-situs internet pada saat jam kerja				
7	Saya mengunduh informasi menarik yang ada di internet menggunakan internet kantor				
8	Saya membeli keperluan pribadi saya melalui <i>online shop</i> saat jam kerja				
9	Saya melakukan transaksi jual beli <i>online</i> ketika di kantor				
10	Ketika jenuh dengan pekerjaan, saya suka memeriksa email pribadi saya				
11	Saya menggunakan email pribadi ketika di kantor				
12	Saya tidak membuka email pribadi saat bekerja di kantor				
13	Saat bekerja di kantor, saya suka menonton acara-acara olahraga melalui Youtube				
14	Saya kurang tertarik berbisnis pribadi secara <i>online</i> di kantor				

15	Berita yang ada di internet sangat menarik bagi saya sehingga saya membacanya menggunakan internet kantor				
16	Saya membuka situs-situs yang ada di internet saat di kantor, walaupun tidak berhubungan dengan pekerjaan				
17	Saya kurang suka mengunduh informasi yang berkaitan dengan kehidupan pribadi saya				
18	Menurut saya, belanja <i>online</i> menggunakan internet kantor membantu mempermudah kehidupan saya				
19	Saya tidak tertarik berbelanja <i>online</i> di kantor				
20	Saya suka mengirimkan <i>chat</i> yang tidak berkaitan dengan pekerjaan kepada teman saya saat bekerja				
21	Saya bekerja sambil membuka <i>email</i> pribadi saya				
22	Saya suka mengecek email pribadi ketika berada di kantor				
23	Lebih baik menyelesaikan pekerjaan daripada menonton acara olahraga di Youtube				
24	Saya tidak membuka situs investasi untuk kepentingan pribadi saat bekerja di kantor				
25	Saya senang bermain <i>game online</i> disela kesibukan kerja untuk menenangkan pikiran				
26	Saya malas melihat berita yang ada di internet				
27	Saya kurang suka membuka web yang tidak terkait dengan pekerjaan saya				
28	Ketika di kantor, saya mengunduh setiap informasi yang berkaitan dengan kehidupan pribadi saya				
29	Saya tidak menggunakan internet kantor untuk mengunduh informasi kesenangan pribadi				
30	Saat bekerja, saya tidak membuka situs belanja				
31	Ketika lelah mengerjakan pekerjaan, saya tidak mengecek email pribadi				
32	Disela-sela jam kerja, saya kurang suka melakukan aktivitas <i>chattingan</i> yang tidak perlu melalui email				
33	Saya penasaran melihat setiap pemberitahuan yang masuk melalui email pribadi				
34	Saya kurang tertarik melihat situs olahraga saat bekerja				
35	Saya suka mengecek harga barang kepentingan pribadi melalui internet kantor				
36	Saya melihat siaran <i>live infotainment</i> secara <i>online</i> pada saat jam kerja				
37	Saya kurang suka menonton secara <i>online</i> situs hiburan ketika jam kerja				
38	Saya membaca berita melalui koran daripada membuka laman internet di kantor				
39	Saya mengunduh informasi unik ketika berada di kantor				

40	Menurut saya media cetak juga dapat memberikan informasi menarik				
41	Saya tidak mengecek barangbarang <i>online shop</i> saat bekerja di kantor				
42	Ketika bekerja, saya fokus mengerjakannya sehingga tidak tertarik membuka email pribadi				
43	Saya kurang tertarik mengirim email yang tidak terkait pekerjaan				
44	Saya kurang memedulikan setiap pemberitahuan yang masuk ke email pribadi saya				

Lampiran 5-Tabulasi Skoring Data Try Out Stres Kerja

Nama	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19
S1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3
S2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3
S3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
S4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
S5	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3
S6	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2
S7	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3
S8	2	4	4	3	3	2	1	3	1	1	1	3	1	3	1	1	1	3	3
S9	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3
S10	2	3	2	1	4	2	3	2	4	3	3	3	4	3	2	2	1	3	2
S11	2	4	3	1	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	2	4	1
S12	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	3	2	3	1	3	3	3	4
S13	4	3	3	2	2	2	2	3	1	1	2	3	2	2	2	3	3	3	2
S14	3	3	4	3	3	3	2	3	2	1	2	4	2	2	1	2	3	3	3
S15	3	3	2	2	2	2	3	2	2	4	2	3	2	2	3	3	2	3	3
S16	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S17	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
S18	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3
S19	2	3	2	3	3	2	1	2	3	2	2	3	1	3	2	2	2	3	3
S20	1	4	4	1	4	1	1	2	2	1	1	1	2	4	4	4	1	4	2
S21	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2
S22	2	3	3	2	2	2	3	4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3
S23	3	2	3	3	4	2	2	3	3	1	1	3	2	2	2	3	2	3	2
S24	3	3	3	2	4	3	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3
S25	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3
S26	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
S27	3	3	3	3	4	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	3
S28	3	3	4	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3
S29	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1
S30	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	1	3	2	2	3	3	3

Nama	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19
S31	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3
S32	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3
S33	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	2
S34	3	3	3	2	3	2	2	4	2	1	2	4	1	3	2	2	2	3	3
S35	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3
S36	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2
S37	3	4	3	2	4	4	1	2	1	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3
S38	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3
S39	4	3	2	3	3	3	1	3	2	1	2	3	2	3	3	4	3	4	3
S40	3	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3
S41	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	1	4	1	2	2	2	2	3	2
S42	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	1	3	3	3	2	2	3
S43	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4
S44	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
S45	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2
S46	1	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
S47	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	3	2	3	3	2	3
S48	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3
S49	4	1	4	1	4	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	4
S50	2	3	2	3	3	2	2	3	2	1	1	3	2	3	2	2	2	3	3
S51	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4
S52	2	3	2	3	3	3	1	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3
S53	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3
S54	2	3	3	2	3	2	2	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
S55	2	4	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	1	3	2
S56	3	3	3	2	3	2	2	4	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3
S57	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	4	2
S58	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
S59	2	3	4	3	2	3	1	4	1	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2
S60	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3

Nama	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30	A31	A32	A33	A34	A35	A36	A37	Total
S31	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	88
S32	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	92
S33	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	94
S34	4	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	89
S35	3	3	2	3	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	3	93
S36	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	87
S37	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	4	88
S38	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	89
S39	3	3	2	3	2	2	2	2	2	4	3	2	2	1	3	1	3	4	96
S40	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	91
S41	3	2	2	2	3	1	1	1	2	3	2	1	1	2	2	2	1	3	79
S42	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	91
S43	3	2	4	3	3	1	4	3	4	2	2	3	2	1	2	3	3	3	104
S44	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	96
S45	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	89
S46	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	84
S47	3	1	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	88
S48	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	85
S49	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	4	1	1	4	73
S50	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	84
S51	3	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	102
S52	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	91
S53	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	89
S54	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	85
S55	2	1	1	3	1	2	1	2	2	3	2	1	2	3	3	1	2	4	89
S56	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	97
S57	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	91
S58	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	93
S59	4	3	1	3	4	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	1	4	82
S60	2	2	2	3	4	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	106

Lampiran 6- Tabulasi Skoring Data Try Out Cyberloafing

Nama	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22
S1	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
S2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3
S3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2
S4	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2
S5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
S6	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
S7	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2
S8	3	3	4	3	3	2	3	2	1	1	4	2	3	1	3	3	3	1	4	3	1	1
S9	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
S10	2	2	3	2	1	2	3	4	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4
S11	4	4	3	1	4	1	3	4	4	3	4	1	4	1	3	3	1	3	2	4	4	4
S12	3	1	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	1	3	2	3	4	3	3	2	2
S13	2	3	3	1	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	2
S14	2	2	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
S15	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	1	4	1	4	4	4
S16	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
S17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3
S18	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
S19	2	2	2	2	3	2	3	2	3	4	1	1	3	1	2	3	2	3	2	3	3	2
S20	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	2	3	1	4	4	1	4	1	4	4	4
S21	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3
S22	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
S23	2	2	3	2	2	2	3	1	1	2	3	3	2	3	3	2	2	2	1	2	3	2
S24	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
S25	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2
S26	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
S27	3	2	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2	3	3
S28	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3
S29	4	4	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	1	1	4	4	1	1
S30	3	2	3	3	2	2	3	1	2	3	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2

Nama	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30	A31	A32	A33	A34	A35	A36	A37	A38	A39	A40	A41	A42	A43	A44	TOTAL
S1	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	136
S2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	130
S3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	102
S4	1	2	2	3	2	3	2	1	3	1	4	1	2	1	1	3	1	4	1	1	1	2	98
S5	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	132
S6	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	130
S7	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	107
S8	2	1	3	4	2	2	4	4	4	4	2	3	1	1	4	3	2	3	1	2	2	1	109
S9	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	120
S10	2	3	2	1	1	4	1	2	2	2	3	1	4	4	1	1	3	4	1	2	2	2	105
S11	1	1	4	1	1	3	1	2	2	1	3	1	4	4	1	2	3	4	1	1	1	1	108
S12	2	1	1	3	2	3	3	3	2	4	2	2	4	1	2	4	4	3	4	2	2	1	110
S13	1	2	2	3	3	2	4	2	1	4	2	1	2	1	1	2	1	4	2	1	1	1	94
S14	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	121
S15	1	1	4	1	2	2	3	1	1	1	4	1	4	4	1	1	4	4	2	2	1	2	117
S16	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	136
S17	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	130
S18	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	128
S19	3	3	2	3	2	2	4	3	1	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	1	2	1	101
S20	1	1	4	2	2	3	3	3	1	1	4	1	4	4	1	1	4	4	1	1	1	1	118
S21	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	105
S22	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	103
S23	1	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	97
S24	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	91
S25	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	97
S26	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	103
S27	2	2	4	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	4	3	3	3	117
S28	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	114
S29	1	2	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	81
S30	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	100

Nama	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22
S31	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3
S32	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2
S33	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	1	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3
S34	3	2	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3
S35	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
S36	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
S37	3	2	4	3	3	3	1	2	1	3	3	3	4	2	2	2	3	2	2	1	2	3
S38	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
S39	1	4	3	2	4	2	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	4	2	3
S40	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3
S41	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2
S42	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
S43	1	3	4	4	2	2	4	1	2	4	2	2	1	2	3	2	3	3	3	4	3	1
S44	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
S45	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2
S46	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2
S47	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
S48	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
S49	4	1	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4
S50	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S51	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	1	3	2	2
S52	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
S53	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
S54	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S55	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
S56	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2
S57	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
S58	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
S59	4	4	4	1	2	2	1	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	1	4	1	4	2
S60	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3

Lampiran 7-Uji Validitas Stres Kerja

a. Pengguguran Pertama

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B01	87.50	62.797	.352	.793
B02	87.05	67.642	-.068	.807
B03	87.15	66.130	.084	.802
B04	87.65	62.774	.368	.792
B05	87.08	69.501	-.281	.812
B06	87.62	64.851	.197	.799
B07	87.93	60.741	.530	.785
B08	87.27	63.656	.272	.796
B09	87.87	61.812	.464	.788
B10	88.00	62.678	.363	.792
B11	87.90	62.668	.334	.794
B12	87.10	69.481	-.286	.812
B13	87.93	60.572	.527	.785
B14	87.32	63.034	.419	.791
B15	87.58	60.078	.540	.784
B16	87.40	60.651	.545	.785
B17	87.73	59.419	.610	.781
B18	87.17	65.294	.190	.799
B19	87.40	64.719	.209	.798
B20	87.25	73.343	-.531	.827
B21	88.05	63.133	.445	.791
B22	87.92	61.976	.514	.787
B23	87.27	61.758	.557	.786
B24	87.92	62.010	.426	.790
B25	88.20	65.214	.290	.796
B26	88.15	63.553	.461	.791
B27	88.08	63.129	.512	.790
B28	87.68	61.203	.629	.784
B29	87.10	71.346	-.418	.819
B30	87.55	64.184	.226	.798
B31	88.18	63.949	.414	.792
B32	88.00	63.017	.423	.791

B33	87.93	63.826	.307	.795
B34	87.80	63.722	.298	.795
B35	88.15	63.282	.430	.791
B36	88.05	62.760	.613	.788
B37	87.07	71.623	-.480	.819

b. Pengguguran Kedua

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B01	56.12	73.868	.246	.897
B04	56.27	73.250	.310	.895
B07	56.55	69.370	.617	.888
B08	55.88	73.156	.303	.895
B09	56.48	70.491	.557	.889
B10	56.62	70.783	.506	.890
B11	56.52	71.474	.412	.893
B13	56.55	69.506	.584	.888
B14	55.93	73.080	.395	.893
B15	56.20	69.078	.587	.888
B16	56.02	70.051	.565	.889
B17	56.35	69.825	.539	.890
B21	56.67	73.141	.423	.892
B22	56.53	71.575	.526	.890
B23	55.88	71.054	.599	.889
B24	56.53	71.134	.478	.891
B25	56.82	74.525	.381	.893
B26	56.77	72.724	.544	.890
B27	56.70	72.451	.572	.890
B28	56.30	71.061	.608	.888
B31	56.80	73.315	.477	.891
B32	56.62	72.918	.413	.892
B33	56.55	72.557	.415	.892
B34	56.42	73.908	.269	.896
B35	56.77	72.318	.516	.890
B36	56.67	72.599	.604	.890

c. Hasil Setelah Pengguguran Ketiga

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B04	53.68	70.017	.288	.898
B07	53.97	66.033	.613	.890
B08	53.30	69.637	.306	.897
B09	53.90	66.973	.567	.891
B10	54.03	67.185	.522	.892
B11	53.93	67.894	.424	.895
B13	53.97	66.033	.592	.890
B14	53.35	69.384	.418	.894
B15	53.62	65.529	.602	.890
B16	53.43	66.623	.568	.891
B17	53.77	66.690	.518	.892
B21	54.08	69.637	.427	.894
B22	53.95	68.218	.519	.892
B23	53.30	67.671	.595	.890
B24	53.95	67.811	.469	.893
B25	54.23	70.995	.386	.895
B26	54.18	69.305	.539	.892
B27	54.12	68.986	.574	.892
B28	53.72	67.664	.606	.890
B31	54.22	69.901	.469	.893
B32	54.03	69.524	.406	.894
B33	53.97	68.880	.436	.894
B34	53.83	70.480	.263	.898
B35	54.18	68.966	.505	.892
B36	54.08	69.196	.597	.892

Lampiran 8-Uji Validitas Cyberloafing

a. Pengguguran Pertama

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A01	107.68	174.864	.174	.893
A02	107.83	177.124	.048	.894
A03	107.33	172.734	.378	.890
A04	108.00	173.390	.226	.892
A05	107.82	167.373	.559	.887
A06	108.00	169.729	.458	.889
A07	107.62	172.274	.333	.890
A08	108.00	168.678	.481	.888
A09	108.08	172.790	.281	.891
A10	107.77	173.877	.227	.892
A11	107.82	166.729	.575	.887
A12	108.03	167.999	.538	.887
A13	107.72	172.206	.314	.891
A14	108.18	176.661	.066	.894
A15	107.55	170.930	.487	.889
A16	107.80	168.163	.638	.887
A17	108.07	170.165	.439	.889
A18	107.72	172.884	.301	.891
A19	108.03	172.168	.299	.891
A20	107.62	169.461	.478	.888
A21	107.85	165.689	.625	.886
A22	107.83	167.124	.551	.887
A23	108.55	173.370	.322	.891
A24	108.25	170.089	.468	.889
A25	107.97	171.456	.293	.891
A26	107.80	175.247	.137	.893
A27	108.07	167.690	.580	.887
A28	108.00	171.220	.407	.889
A29	107.80	172.739	.255	.892
A30	108.12	166.071	.636	.886
A31	108.18	169.068	.454	.889
A32	108.13	171.372	.327	.891

A33	107.78	173.020	.261	.891
A34	108.08	171.637	.309	.891
A35	107.88	170.512	.360	.890
A36	108.13	169.067	.357	.890
A37	108.25	166.564	.586	.887
A38	107.77	174.860	.152	.893
A39	107.87	173.168	.238	.892
A40	107.38	183.698	-.366	.898
A41	108.17	166.311	.559	.887
A42	108.37	167.456	.669	.886
A43	108.25	166.360	.618	.886
A44	108.20	168.298	.515	.888

b. Pengguguran Kedua

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A03	83.57	148.589	.431	.906
A05	84.05	144.150	.568	.904
A06	84.23	146.453	.460	.906
A07	83.85	149.858	.270	.908
A08	84.23	144.962	.513	.905
A09	84.32	149.542	.269	.908
A11	84.05	143.235	.601	.904
A12	84.27	144.843	.541	.905
A13	83.95	149.336	.282	.908
A15	83.78	148.308	.436	.906
A16	84.03	144.677	.665	.903
A17	84.30	146.756	.448	.906
A18	83.95	149.675	.286	.908
A19	84.27	149.351	.266	.909
A20	83.85	145.486	.524	.905
A21	84.08	142.552	.636	.903
A22	84.07	143.623	.577	.904
A23	84.78	149.359	.360	.907
A24	84.48	147.068	.452	.906
A25	84.20	147.281	.334	.908

A27	84.30	144.654	.577	.904
A28	84.23	148.046	.396	.907
A29	84.03	148.846	.278	.909
A30	84.35	142.875	.650	.903
A31	84.42	146.213	.434	.906
A32	84.37	147.694	.344	.907
A33	84.02	149.644	.255	.909
A34	84.32	148.084	.318	.908
A35	84.12	147.223	.359	.907
A36	84.37	146.134	.344	.908
A37	84.48	143.678	.579	.904
A41	84.40	143.295	.560	.904
A42	84.60	144.312	.675	.903
A43	84.48	143.237	.625	.903
A44	84.43	145.199	.513	.905

Lampiran 9-Skala Stres Kerja Final

SKALA STRES KERJA

Identitas responden

Nama :

Usia :

Domisili :

Pilihlah 1 dari 4 pilihan berikut yang sesuai dengan diri Anda.

1. Sangat tidak Sesuai
2. Tidak Sesuai
3. Sesuai
4. Sangat Sesua

No	Aitem	Respon			
		1	2	3	4
1	Saya tidak merasakan badan pegal saat harus berangkat kerja				
2	Saya mudah tersinggung ketika saya diberi kritikan oleh atasan				
3	Ketika lelah berpikir, saya memilih diam dan melamun				
4	Saya tidak mampu melakukan pekerjaan dengan teliti				
5	Saya mudah marah ketika letih bekerja				
6	Saya merasa acuh dengan orang di sekitar saya				
7	Saya mudah membatalkan janji yang sudah dibuat				
8	Kepala bagian belakang saya terasa berat ketika saya bekerja sampai larut malam				
9	Waktu tidur tidak cukup karena memikirkan pekerjaan di tempat kerja				
10	Badan saya tetap terasa pegal walaupun sudah cukup tidur malam				
11	Saya tidak mudah marah ketika lelah bekerja				
12	Rasa empati saya dengan orang-orang sekitar tidak menurun				
13	Saya mampu mengatur waktu dengan baik				
14	Saya merasa pusing ketika melihat pekerjaan menumpuk				
15	Saya tidak mudah tersinggung ketika saya diberi kritikan oleh atasan				
16	Saya mampu menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik				
17	Saya merasa diterima dalam lingkungan kerja				

18	Saya melaksanakan tugas dengan tepat waktu				
19	Kepala bagian belakang saya tidak terasa berat				
20	Saya mampu memenuhi target pekerjaan				
21	Saya tetap dapat tidur nyenyak				
22	Saya tidak melaksanakan tugas dengan tepat waktu				
23	Rasa empati saya terhadap orang-orang sekitar menurun				
24	Saya menyempatkan diri untuk mengobrol bersama keluarga setelah pulang dari kantor				
25	Setelah waktu istirahat berakhir, saya tetap dapat berkonsentrasi kerja				

Lampiran 10-Skala Cyberloafing Final

SKALA CYBERLOAFING

Identitas responden

Nama :

Usia :

Domisili :

Pilihlah 1 dari 4 pilihan berikut yang sesuai dengan diri Anda.

1. Sangat tidak Setuju
2. Tidak Setuju
3. Setuju
4. Sangat Setuju

No	Aitem	Respon			
		1	2	3	4
1	Saya lebih suka melihat berita dari internet daripada membaca koran				
2	Ketika berada di kantor saya sering meluangkan waktu untuk membuka web yang berkaitan dengan kesenangan pribadi				
3	Saya malas membuka situs-situs internet pada saat jam kerja				
4	Saya mengunduh informasi menarik yang ada di internet menggunakan internet kantor				
5	Saya membeli keperluan pribadi saya melalui <i>online shop</i> saat jam kerja				
6	Saya melakukan transaksi jual beli <i>online</i> ketika di kantor				
7	Saya menggunakan email pribadi ketika di kantor				
8	Saya tidak membuka email pribadi saat bekerja di kantor				
9	Saat bekerja di kantor, saya suka menonton acara-acara olahraga melalui Youtube				
10	Berita yang ada di internet sangat menarik bagi saya sehingga saya membacanya menggunakan internet kantor				
11	Saya membuka situs-situs yang ada di internet saat di kantor, walaupun tidak berhubungan dengan pekerjaan				
12	Saya kurang suka mengunduh informasi yang berkaitan dengan kehidupan pribadi saya				
13	Menurut saya, belanja <i>online</i> menggunakan internet kantor membantu mempermudah kehidupan saya				

14	Saya tidak tertarik berbelanja <i>online</i> di kantor				
15	Saya suka mengirimkan <i>chat</i> yang tidak berkaitan dengan pekerjaan kepada teman saya saat bekerja				
16	Saya bekerja sambil membuka <i>email</i> pribadi saya				
17	Saya suka mengecek email pribadi ketika berada di kantor				
18	Lebih baik menyelesaikan pekerjaan daripada menonton acara olahraga di <i>Youtube</i>				
19	Saya tidak membuka situs investasi untuk kepentingan pribadi saat bekerja di kantor				
20	Saya senang bermain <i>game online</i> disela kesibukan kerja untuk menenangkan pikiran				
21	Saya kurang suka membuka web yang tidak terkait dengan pekerjaan saya				
22	Ketika di kantor, saya mengunduh setiap informasi yang berkaitan dengan kehidupan pribadi saya				
23	Saya tidak menggunakan internet kantor untuk mengunduh informasi kesenangan pribadi				
24	Saat bekerja, saya tidak membuka situs belanja				
25	Ketika lelah mengerjakan pekerjaan, saya tidak mengecek <i>email</i> pribadi				
26	Disela-sela jam kerja, saya kurang suka melakukan aktivitas <i>chattingan</i> yang tidak perlu melalui <i>email</i>				
27	Saya penasaran melihat setiap pemberitahuan yang masuk melalui <i>email</i> pribadi				
28	Saya kurang tertarik melihat situs olahraga saat bekerja				
29	Saya suka mengecek harga barang kepentingan pribadi melalui internet kantor				
30	Saya melihat siaran <i>live infotainment</i> secara <i>online</i> pada saat jam kerja				
31	Saya kurang suka menonton secara <i>online</i> situs hiburan ketika jam kerja				
32	Saya tidak mengecek barang-barang <i>online shop</i> saat bekerja di kantor				
33	Ketika bekerja, saya fokus mengerjakannya sehingga tidak tertarik membuka <i>email</i> pribadi				
34	Saya kurang tertarik mengirim <i>email</i> yang tidak terkait pekerjaan				
35	Saya kurang memedulikan setiap pemberitahuan yang masuk ke <i>email</i> pribadi saya				

Lampiran 11-Tabulasi Final Stres Kerja

Nama	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	Total
S1	1	4	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	2	2	4	2	3	3	4	2	3	75
S2	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	3	2	4	3	2	2	2	4	2	4	2	3	3	3	77
S3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	4	2	4	3	4	2	4	79
S4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	2	4	3	2	2	3	4	2	4	3	4	2	3	80
S5	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	2	2	2	3	2	4	2	3	2	3	77
S6	2	2	2	2	2	1	1	3	3	2	3	4	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	1	2	60
S7	4	4	4	2	4	3	2	3	4	3	3	4	2	4	3	2	2	2	3	2	4	3	4	2	3	76
S8	4	3	4	2	3	3	2	4	3	2	1	3	2	4	3	1	2	2	4	2	4	2	3	2	3	68
S9	4	3	4	2	3	3	2	4	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	4	2	3	2	3	2	3	71
S10	4	4	4	2	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	2	3	2	4	2	3	2	3	71
S11	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	4	2	3	2	3	2	3	70
S12	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	51
S13	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	64
S14	3	3	3	1	3	1	1	3	3	3	2	4	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	59
S15	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	51
S16	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	3	60
S17	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	2	4	4	2	2	2	4	2	3	3	3	2	3	74
S18	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	54
S19	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	52
S20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	68
S21	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	53
S22	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	59
S23	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	65
S24	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	60
S25	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	66
S26	3	3	4	2	4	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	70
S27	3	4	4	2	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	71

Nama	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	Total	
S28	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	53	
S29	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	4	3	3	2	3	67	
S30	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	59	
S31	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	2	3	4	2	3	3	3	2	2	71
S32	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	59	
S33	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	58	
S34	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	2	4	1	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	68	
S35	4	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	4	3	3	2	2	69	
S36	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	63	
S37	4	3	3	2	4	3	2	3	4	3	3	2	2	4	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	68	
S38	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	60	
S39	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	59	
S40	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	66	
S41	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	4	2	3	2	2	70
S42	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	59	
S43	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	56	
S44	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	63	
S45	3	2	3	1	2	2	1	3	2	2	1	2	1	4	2	1	2	2	3	2	1	1	2	1	2	48	
S46	3	1	1	2	1	2	2	3	2	3	1	2	1	3	1	2	1	2	3	1	2	1	2	1	1	44	
S47	3	1	1	2	1	1	2	3	2	3	1	2	1	3	1	2	1	2	3	1	2	1	2	1	1	43	
S48	4	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	67	
S49	3	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	4	1	2	1	2	3	2	1	1	2	1	2	45	
S50	3	1	2	2	1	1	2	3	2	2	1	2	2	4	1	2	1	2	3	2	1	1	2	1	2	46	
S51	3	1	2	2	1	1	2	3	2	2	1	2	2	4	1	2	1	2	3	2	1	1	2	1	2	46	
S52	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	1	2	3	2	2	2	3	1	3	63		
S53	3	2	1	2	2	2	1	4	3	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	46	
S54	3	2	1	2	2	2	1	3	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	49	
S55	3	2	1	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	48	

Nama	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	Total
S56	3	2	1	2	2	2	1	3	2	3	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	1	2	1	2	49
S57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	67
S58	4	3	4	2	3	2	3	4	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	67
S59	2	3	2	1	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	63
S60	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	4	3	2	4	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	68
S61	4	3	2	3	3	3	2	4	3	4	4	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	1	68
S62	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	69
S63	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	68
S64	3	3	4	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	4	2	4	3	3	2	2	70
S65	2	1	2	1	2	2	1	1	3	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35
S66	2	3	3	2	4	2	3	4	4	3	3	2	3	4	1	2	2	2	3	2	4	1	2	1	2	64
S67	4	1	1	1	3	3	3	3	2	3	2	1	1	4	1	1	1	1	4	2	4	2	1	1	1	51
S68	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	2	57
S69	3	2	2	2	2	1	2	4	4	4	2	1	1	4	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	49
S70	3	2	3	3	2	1	2	4	4	4	2	1	1	4	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	51
S71	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	54
S72	2	3	3	3	3	1	1	2	4	4	2	2	1	4	1	1	1	1	4	1	3	1	1	1	2	52
S73	4	2	4	1	3	1	1	4	4	4	4	3	1	2	4	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	58
S74	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	52
S75	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	62
S76	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	61
S77	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	53
S78	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	4	2	4	2	3	2	2	67
S79	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	58
S80	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	67
S81	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	66
S82	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
S83	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	62

Nama	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	Total
S84	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	67
S85	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	59
S86	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	50
S87	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	56
S88	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	3	59
S89	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	2	1	3	3	2	1	2	3	2	2	3	3	2	3	63
S90	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	51
S91	3	3	2	2	4	3	1	3	4	3	3	3	2	3	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	65
S92	2	3	3	3	1	2	3	1	3	2	1	3	2	2	2	2	2	3	1	3	4	3	4	3	1	59
S93	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	64
S94	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	62
S95	4	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	62
S96	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	4	2	3	3	2	4	2	65
S97	4	3	4	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	68
S98	3	3	3	1	2	2	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	59
S99	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	65
S100	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	4	2	3	2	2	65
S101	3	2	4	2	3	2	1	4	3	3	3	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	58
S102	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	60
S103	2	1	4	1	2	3	1	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	56
S104	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	63
S105	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	1	4	3	2	4	2	1	2	2	3	2	2	3	61
S106	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	58
S107	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	63
S108	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	54
S109	2	1	4	3	3	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	58
S110	3	2	2	1	3	2	1	4	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	1	53
S111	1	1	3	4	1	2	2	3	3	3	2	2	1	3	2	1	2	1	3	1	1	1	2	1	1	47

Nama	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	Total
S112	1	3	3	2	3	2	1	3	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	50
S113	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	4	2	3	2	3	3	3	67
S114	2	3	2	1	2	2	2	4	1	2	2	1	1	4	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	46
S115	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	51
S116	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	56
S117	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	48
S118	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	61
S119	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	59
S120	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	66
S121	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	62
S122	3	3	3	2	3	1	2	4	2	3	3	2	2	4	3	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	59
S123	1	2	3	1	2	2	2	4	2	3	3	1	1	3	1	1	1	1	3	1	2	2	1	1	2	46
S124	2	3	4	2	2	2	1	4	3	2	2	1	2	4	3	1	1	2	3	2	2	1	1	2	2	54
S125	1	2	4	1	2	1	1	4	4	4	3	1	1	4	2	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	48
S126	2	2	4	1	2	2	1	4	3	3	2	1	1	4	2	1	2	1	4	1	2	1	2	2	2	52
S127	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	54
S128	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	1	2	1	55
S129	3	2	4	2	3	2	2	4	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	59
S130	2	1	3	1	2	2	2	4	3	2	3	2	2	2	1	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	51
S131	2	2	4	1	2	3	2	4	2	3	2	2	1	4	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	49
S132	2	2	4	2	3	2	2	4	3	3	3	2	2	4	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	56
S133	2	1	3	2	2	2	2	4	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	51
S134	4	3	2	1	3	2	3	3	2	3	3	2	1	3	3	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	54
S135	2	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	63
S136	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	58
S137	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	59
S138	2	3	3	3	1	2	4	2	3	2	4	1	4	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	64
S139	4	2	3	1	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	1	3	2	3	2	2	3	3	4	4	66

Nama	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	Total
S140	2	4	1	3	3	2	3	3	3	1	4	2	3	3	1	4	2	2	3	1	1	2	3	2	2	60
S141	2	3	2	1	3	3	2	3	2	3	2	4	1	1	1	2	1	3	2	4	2	3	2	2	4	58
S142	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	2	1	3	3	3	2	3	1	2	2	3	3	2	3	65
S143	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	56
S144	2	3	3	2	3	2	2	4	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60
S145	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	56
S146	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	55
S147	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	57
S148	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	57
S149	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	51
S150	2	3	3	1	4	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	63
S151	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	66
S152	3	3	3	4	4	1	3	2	4	3	3	2	3	3	1	2	3	1	3	1	3	1	2	2	2	62
S153	2	2	3	1	4	3	3	1	2	4	1	2	2	2	1	3	2	1	1	4	3	3	1	2	1	54
S154	4	2	3	4	1	3	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	1	1	3	4	1	3	3	2	1	55
S155	4	4	1	3	1	2	3	2	2	4	4	2	3	2	2	3	1	3	3	2	2	3	3	3	4	66
S156	2	1	4	3	1	2	3	4	1	3	1	3	1	1	2	1	1	2	2	2	2	3	4	1	1	51
S157	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	64
S158	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	56
S159	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
S160	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	60
S161	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	66
S162	4	3	1	2	4	2	2	4	3	3	3	2	2	4	3	2	2	2	4	2	2	2	3	1	1	63
S163	4	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	62
S164	3	3	3	1	3	2	2	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	61
S165	2	4	2	2	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60
S166	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	56
S167	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	60

Nama	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	Total
S168	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	60
S169	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	50
S170	2	2	3	1	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	56
S171	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	54

Lampiran 12-Tabulasi Final Data Cyberloafing

Nama	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20
S1	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	4
S2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3
S3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3
S4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3
S5	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3
S6	4	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	1	3	3
S7	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3
S8	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3
S9	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	2	2
S10	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
S11	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
S12	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2
S13	4	3	2	4	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3
S14	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2
S15	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2
S16	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
S17	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	2	3	2
S18	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2
S19	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2
S20	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2
S21	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2
S22	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
S23	4	3	2	3	2	3	4	2	3	3	4	2	3	2	4	4	4	2	3	3
S24	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
S25	4	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2
S26	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2
S27	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2
S28	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2
S29	4	3	4	3	2	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3
S30	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2
S31	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3
S32	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2

Nama	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20
S33	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	
S34	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
S35	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	
S36	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	
S37	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	
S38	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	
S39	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	
S40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	2	
S41	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	2	2	4	4	3	2	2	
S42	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	
S43	4	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	
S44	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	
S45	2	1	1	3	1	2	2	4	2	4	1	3	2	2	2	4	4	1	1	
S46	2	2	1	3	2	2	3	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	
S47	2	2	1	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	
S48	3	3	1	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	
S49	2	2	2	3	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	
S50	2	2	2	3	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	
S51	2	2	2	3	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	
S52	4	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	
S53	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	
S54	2	2	3	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	1	1	2	2	1	1	
S55	2	2	1	2	1	2	2	1	2	3	1	1	2	1	1	2	2	1	1	
S56	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	
S57	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	2	3	
S58	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	
S59	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	
S60	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	
S61	4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	1	
S62	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	

Nama	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30	A31	A32	A33	A34	A35	Total
S33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	73
S34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	103
S35	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	103
S36	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	87
S37	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	98
S38	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	90
S39	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	89
S40	4	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	99
S41	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	100
S42	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	91
S43	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	91
S44	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	1	2	2	84
S45	1	2	1	2	4	1	4	2	2	1	1	2	2	1	4	73
S46	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	3	60
S47	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	3	61
S48	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	90
S49	2	2	2	4	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	3	64
S50	2	2	2	4	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	3	64
S51	2	2	2	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	66
S52	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	88
S53	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	4	61
S54	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	4	65
S55	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	4	61
S56	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	4	63
S57	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	94
S58	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	93
S59	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	91
S60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	105
S61	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	93
S62	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	92

Nama	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20
S63	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2
S64	3	3	3	4	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	2	2
S65	4	1	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1
S66	4	1	2	3	3	3	1	1	3	4	3	1	4	1	1	1	1	2	4	3
S67	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	1	4	3	2	3	3	3	4	1	1
S68	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
S69	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2
S70	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2
S71	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3
S72	4	3	3	3	2	2	3	3	1	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	1
S73	3	3	3	3	1	1	2	4	1	4	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2
S74	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	4	3	2	2	2	4
S75	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	2	2	2
S76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	1
S77	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2
S78	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2
S79	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1
S80	3	3	3	4	2	2	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2
S81	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3
S82	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2
S83	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
S84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3
S85	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2
S86	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1
S87	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
S88	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2
S89	3	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	1
S90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2
S91	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3
S92	3	2	3	1	4	2	3	3	4	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3
S93	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3

Nama	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30	A31	A32	A33	A34	A35	Total
S94	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	89
S95	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	88
S96	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	96
S97	3	3	2	1	3	3	2	3	1	1	3	2	2	2	2	85
S98	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2	99
S99	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	89
S100	2	3	3	2	2	3	3	2	2	1	3	2	2	2	2	85
S101	3	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	81
S102	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	87
S103	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	76
S104	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	88
S105	2	4	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	1	2	2	88
S106	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	88
S107	3	3	3	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	88
S108	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	95
S109	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	88
S110	2	2	2	2	1	3	2	3	1	2	2	2	3	2	2	87
S111	2	3	2	1	2	2	3	2	3	4	3	2	2	3	2	88
S112	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	68
S113	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	94
S114	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	70
S115	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	94
S116	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	94
S117	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	99
S118	3	3	3	2	3	2	2	3	2	1	3	2	2	3	3	88
S119	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	90
S120	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	94
S121	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	88
S122	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	3	3	3	2	4	84
S123	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	2	3	51

Nama	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20
S124	3	4	2	3	1	2	4	1	2	3	1	1	3	2	2	3	3	1	1	2
S125	3	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
S126	4	2	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
S127	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S128	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2
S129	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
S130	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	3	1	1	1	1
S131	3	1	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2
S132	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2
S133	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2
S134	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
S135	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3
S136	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2
S137	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3
S138	3	2	4	3	3	2	2	4	2	3	2	3	3	2	3	3	3	1	2	3
S139	1	1	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	4	2	4	2	3	2	3
S140	3	1	3	4	2	1	3	4	2	1	3	1	3	2	2	3	1	3	4	2
S141	3	1	2	1	2	3	3	1	3	4	3	1	2	3	2	1	4	2	2	
S142	4	4	2	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	2	2	1	2	3	1	3
S143	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2
S144	3	2	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	2	1	1
S145	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2
S146	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2
S147	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2
S148	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	1
S149	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
S150	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2
S151	3	2	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2
S152	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	1
S153	3	2	2	4	4	1	3	3	4	3	2	2	2	2	1	1	2	3	1	2

Nama	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30	A31	A32	A33	A34	A35	Total
S124	3	2	3	1	3	2	3	2	3	1	2	1	2	2	3	77
S125	2	2	1	1	1	1	3	2	2	1	2	1	1	2	2	52
S126	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	92
S127	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	78
S128	1	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4	72
S129	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	70
S130	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	80
S131	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	54
S132	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	92
S133	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	4	1	1	2	1	62
S134	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	103
S135	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	86
S136	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	88
S137	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	94
S138	3	3	2	4	4	1	4	2	1	3	4	4	3	2	4	97
S139	2	3	2	2	4	3	1	1	1	3	4	4	3	3	1	93
S140	3	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	3	3	3	2	86
S141	1	2	2	3	2	2	3	4	4	3	2	3	2	3	2	84
S142	4	3	2	3	1	3	3	2	2	4	1	2	1	2	1	90
S143	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	77
S144	2	2	2	1	3	1	3	3	1	1	1	1	2	3	3	72
S145	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	82
S146	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	77
S147	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	82
S148	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	72
S149	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	77
S150	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	92
S151	2	3	2	3	1	1	3	3	3	3	2	2	3	2	1	86
S152	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	87
S153	1	4	1	1	2	2	4	4	2	3	2	2	2	3	1	82

Nama	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20
S154	2	1	3	2	3	3	3	2	1	2	3	1	4	4	2	2	3	4	3	3
S155	2	1	2	1	3	4	2	1	3	4	1	4	1	3	1	1	3	2	4	3
S156	4	2	2	3	4	4	4	2	3	1	1	2	2	1	3	3	4	4	2	1
S157	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
S158	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
S159	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3
S160	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2
S161	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
S162	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2
S163	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	1	1
S164	3	3	2	4	1	1	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	1
S165	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	2	3	3	2	2	2
S166	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1
S167	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2
S168	4	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	1	2
S169	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2
S170	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3
S171	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3

Nama	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30	A31	A32	A33	A34	A35	Total
S154	2	2	3	1	1	3	2	1	1	2	2	3	2	3	3	82
S155	3	3	1	2	3	1	2	3	3	1	1	2	2	2	1	76
S156	1	4	1	3	2	4	2	2	4	3	4	2	2	2	2	90
S157	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	93
S158	2	1	3	2	3	2	3	3	2	1	3	2	2	2	3	81
S159	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	101
S160	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	82
S161	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	95
S162	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	88
S163	2	3	3	2	2	2	3	3	2	1	2	3	2	2	2	84
S164	2	3	3	1	2	2	3	1	2	3	3	2	1	3	2	81
S165	2	3	3	1	2	2	3	3	2	1	3	2	1	2	2	82
S166	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	88
S167	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	82
S168	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	84
S169	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	93
S170	2	3	3	3	2	2	3	2	3	1	2	2	1	2	3	90
S171	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	87

Lampiran 13-Perhitungan Data Teoretik dan Data Empirik

a. Data Teoretik

1. Variabel Stres Kerja

A. Data teoritik

Variabel Adversity Quotient

➢ Skor minimum dan maksimum

Skor minimum (X_{\min}) = $25 \times 1 = 25$

Skor maximum (X_{\max}) = $25 \times 4 = 100$

➢ Luas Jarak

$$\text{Luas Jarak} = (X_{\max} - X_{\min})$$

$$= 100 - 25$$

$$= 75$$

➢ Standar Deviasi

$$SD = 1/6 \times (\text{luas Jarak})$$

$$= 1/6 \times 75$$

$$= 12,5$$

$$\text{Mean} = 1/2 \times (X_{\max} + X_{\min})$$

$$= 1/2 \times (100 + 25)$$

$$= 1/2 \times 125$$

$$= 62,5$$

Variabel *Cyberloafing*

➢ Skor minimum dan maksimum

Skor minimum (X_{\min}) = $35 \times 1 = 35$

Skor maximum (X_{\max}) = $35 \times 4 = 140$

➢ Luas Jarak

$$\text{Luas Jarak} = (X_{\max} - X_{\min})$$

$$= 140 - 35$$

$$= 105$$

➢ Standar Deviasi

$$SD = 1/6 \times (\text{luas Jarak})$$

$$= 1/6 \times 105$$

$$= 17,5$$

$$\text{Mean} = 1/2 \times (X_{\max} + X_{\min})$$

$$\begin{aligned}
 &= \frac{1}{2} \times (140 + 35) \\
 &= \frac{1}{2} \times 175 \\
 &= 87,5
 \end{aligned}$$

b. Data Empirik

2. Variabel Stres Kerja

A. Data teoritik

Variabel Adversity Quotient

➢ Skor minimum dan maksimum

Skor minimum (X_{\min}) = 48

Skor maximum (X_{\max}) = 80

➢ Luas Jarak

Luas Jarak = ($X_{\max} - X_{\min}$)

$$= 80 - 48$$

$$= 32$$

➢ Standar Deviasi

$SD = \frac{1}{6} \times (\text{luas Jarak})$

$$= \frac{1}{6} \times 32$$

$$= 5,3$$

Mean = $\frac{1}{2} \times (X_{\max} + X_{\min})$

$$= \frac{1}{2} \times (80 + 48)$$

$$= \frac{1}{2} \times 128$$

$$= 64$$

Variabel *Cyberloafing*

➢ Skor minimum dan maksimum

Skor minimum (X_{\min}) = 61

Skor maximum (X_{\max}) = 120

➢ Luas Jarak

Luas Jarak = ($X_{\max} - X_{\min}$)

$$= 120 - 61$$

$$= 59$$

➢ Standar Deviasi

$SD = \frac{1}{6} \times (\text{luas Jarak})$

$$= \frac{1}{6} \times 59$$

= 9,8

$$\begin{aligned}\text{Mean} &= \frac{1}{2} \times (\text{Xmax} + \text{Xmin}) \\ &= \frac{1}{2} \times (120 + 61) \\ &= \frac{1}{2} \times 181 \\ &= 90,5\end{aligned}$$

Lampiran 14-Lembar Uji Normalitas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Cyberloafing * Stres Kerja	171	100.0%	0	0.0%	171	100.0%

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		171
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.12836637
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.054
	Negative	-.035
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Cyberloafing * Stres Kerja	171	100.0%	0	0.0%	171	100.0%

Lampiran 15-Tes Uji Linearitas**ANOVA Table**

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
<i>Cyberloafing * Stres Kerja</i>	Between Groups	13581.209	29	468.318	5.775	.000
	Linearity	10849.146	1	10849.146	133.79	.000
	Deviation from Linearity	2732.063	28	97.574	1.203	.239
	Within Groups	11433.539	141	81.089		
Total		25014.749	170			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
<i>Cyberloafing * Stres Kerja</i>	.659	.434	.737	.543

Lampiran 16-Uji Regresi Sederhana

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 ^a	.434	.430	9.155

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

b. Dependent Variable: *Cyberloafing*

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10849.146	1	10849.146	129.434	.000 ^b
	Residual	14165.602	169	83.820		
	Total	25014.749	170			

a. Dependent Variable: *Cyberloafing*

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16.990	6.228	.659	2.728	.007
	Stres Kerja	1.165	.102		11.377	.000

a. Dependent Variable: *Cyberloafing*

Lampiran 17-Uji Lanjutan Sumbangan Efektif

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 ^a	.441	.431	9.152

a. Predictors: (Constant), Perilaku, Fisiologis, Psikologis

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11027.604	3	3675.868	43.888	.000 ^b
Residual	13987.144	167	83.755		
Total	25014.749	170			

a. Dependent Variable: *Cyberloafing*

b. Predictors: (Constant), Perilaku, Fisiologis, Psikologis

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.336	6.739		2.869	.005
Fisiologis	1.132	.283	.262	3.994	.000
Psikologis	1.454	.275	.408	5.293	.000
Perilaku	.763	.294	.181	2.590	.010

a. Dependent Variable: *Cyberloafing*

Lampiran 18-Surat Izin Penelitian

UNIVERSITAS TEKNOLOGI YOGYAKARTA
FAKULTAS BISNIS & HUMANIORA
 Kampus 1 : Jl. Siliwangi (Ringroad Utara), Jombor, Sleman D.I. Yogyakarta - Indonesia 55285 | Telp. +62-274-623310 (Hunting) | Faks. +62-274-623306
 Kampus 2 : Jl. Glagahsari No. 63 Yogyakarta, D.I. Yogyakarta - Indonesia 55164 | Telp. +62-274-373955

Yogyakarta, 12 April 2023

Nomor :159/F.Bishum-UTY/D/Psi/IV/2023
 Hal :Permohonan Ijin

Kepada Yth.
 Manager PT Perkebunan Nusantara (PTPN) XIII Samuntai
 Di Samuntai, Kec. Long Ijis, Kabupaten Paser, Kalimantan Timur 76282

Dengan hormat,

Sebagai salah satu upaya meningkatkan kemampuan analisis, *problem solving* serta mendekatkan mahasiswa pada dunia kerja/industri maka Program Studi Psikologi Fakultas Bisnis & Humaniora Universitas Teknologi Yogyakarta mewajibkan mahasiswa untuk melaksanakan tugas akhir.

Berikut ini adalah mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Bisnis & Humaniora Universitas Teknologi Yogyakarta yang saat ini akan melaksanakan tugas akhir:

Nama	:	Andita Nurmeilyn
Nomor Pokok Mahasiswa	:	5191111045
Program Studi	:	Psikologi
Program	:	Sarjana
Nomor Telpon/HP.	:	0813-5040-4542

Dalam tugas akhir ini, mahasiswa memerlukan data yang digunakan untuk kepentingan akademik yaitu menyusun laporan tugas akhir dengan judul:

Pengaruh Stres Kerja terhadap Perilaku Cyberloafing pada Karyawan di PTPN XIII Samuntai

Sehubungan dengan hal tersebut, maka kami mohon bantuan Bapak/Ibu agar berkenan memberikan izin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk memperoleh data yang diperlukan di instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Atas perkenan dan bantuan Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Dr. R. Yohanes Radjaban, M.Hum.
 NIK. 11 0994 016

UTY Campus @utycampus @utycampus @utycampus uty.ac.id



**PT PERKEBUNAN NUSANTARA XIII
UNIT GROUP KALIMANTAN TIMUR**

Kantor Inspektorat : Jalan Negara KM 95 Desa Semuntai Kecamatan Longikis Kabupaten Paser
 Kantor Direksi : Jalan Sultan Abdurrahman No. 11 Pontianak Kalimantan Barat
 Kantor KP Bpp : Jalan Markoni I RT.46/19 Balikpapan

Nomor : UGKT/X/ 01 /X/2022 Semuntai, 10 Agustus 2023

Lamp. : -

H a l : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth :

Fakultas Bisnis & Humaniora

di –

Yogyakarta

Menunjuk surat Fakultas Bisnis & Humaniora Nomor : 159/F.Bishum-UTY/D/Psi/IV/2023 tanggal 12 April 2023 perihal tersebut diatas yang pada prinsipnya kami Menyetujui permohonan tersebut diatas, untuk melaksanakan Penelitian tersebut dengan ketentuannya sebagai berikut :

- 1.Tidak diberikan fasilitas tempat tinggal, transportasi dan konsumsi selama pelaksaan praktik.
2. Data Perusahaan yang dapat dituangkan dalam laporan Penelitian adalah data Sah(audited) yang telah disetujui Manajemen.
- 3.Selesai melaksanakan Praktek diwajibkan membuat laporan tertulis dan diserahkan masing-Masing sebanyak 1 eksplar kepada UGKT.

Demikian disampaikan dan diucapkan terima kasih

PT Perkebunan Nusantara XIII
Unit Group Kalimantan Timur



Moh. Supryadi
Group Manager

Tembusan :

- Arsip