

Hubungan Iklim Organisasi Dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan

The Relationship Between Organisational Climate and Cyberloafing Behaviour Among Employees of the Regional Human Resource Development Agency of South Sumatra Province

Natasha Putri Devera^(1*) & Desy Arisandy⁽²⁾

Fakultas Sosial Humaniora, Program Studi Psikologi, Universitas Bina Darma, Indonesia

Disubmit: 01 Februari 2025; Direview: 15 April 2025; Diaccept: 18 Mei 2025; Dipublish: 07 Juni 2025

*Corresponding author: natashadevera272@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan iklim organisasi dengan perilaku *Cyberloafing* pada pegawai di badan pengembangan sumber daya manusia daerah provinsi sumatera selatan. Subjek dalam penelitian ini adalah Pegawai di badan pengembangan sumber daya manusia daerah provinsi sumatera selatan sebanyak 131 subjek. Metode dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan alat ukur berupa dua skala yaitu *Cyberloafing* dan Iklim Organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa $R = 0,469$ dengan nilai $R^2 = 0,246$ dan $P = 0,000$ dimana $p < 0,01$. Yang berarti bahwa ada hubungan negatif antara perilaku *Cyberloafing* dengan iklim organisasi pada pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Selatan. Jadi dapat disimpulkan bahwa *Cyberloafing* terdapat hubungan dengan iklim organisasi.

Kata Kunci: *Cyberloafing; Organizational Climate; Employees.*

Abstract

Cyberloafing can affect organizational climate. This research aims to determine the relationship between organizational climate and Cyberloafing behavior among employees at the regional human resource development agency in South Sumatra province. The subjects in this research were 131 employees at the regional human resources development agency in South Sumatra province. The method in this research is quantitative research and uses measuring instruments in the form of two scales, namely Cyberloafing and Organizational Climate. The results showed that $R = 0.469$ with a value of $R^2 = 0.246$ and $P = 0.000$ where $p < 0.01$. Which means that there is a negative relationship between Cyberloafing behavior and the organizational climate of employees of the South Sumatra Province Human Resources Development Agency. So it can be concluded that Cyberloafing is related to organizational climate.

Keywords: *Cyberloafing; Organizational Climate; Employees.*

DOI: <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v6i2.641>

Rekomendasi mensitis :

Devera, N. P. & Arisandy, D. (2025), Hubungan Iklim Organisasi Dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 6 (2): 467-477.

PENDAHULUAN

Pada saat ini kemajuan teknologi yang dapat mendorong terjadinya perubahan terbesar di seluruh dunia salah satunya adalah perkembangan teknologi informasi internet, dimana internet merupakan perubahan yang paling singnifikan yang membuka jalan menuju era informasi. Internet dapat menyajikan semua informasi sesuai dengan kebutuhan penggunanya, dimana pengguna internet tidak lagi dibatasi oleh usia, maupun latar belakang pendidikan atau pekerjaan (Mirza et al., 2019). Berbagai survei terkait dengan kebutuhan akan internet sudah banyak dilakukan oleh berbagai pihak, salah satunya adalah survei yang dilakukan oleh Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII).

Menurut hasil survei yang dilakukan oleh Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII). Pada tahun 2016, dari total populasi penduduk indonesia terdapat 132,7 juta pengguna internet di Indonesia. Jika dilihat berdasarkan pekerjaan, pekerja/wiraswasta menempati posisi pertama dengan angka 62%. Selain itu, sebanyak 11,2% dari mereka menggunakan fasilitas internet kantor, dengan aktivitas memperbarui informasi pribadi dalam media sosial sebanyak 25,3% (APJII, 2016).

Namun dengan keberadaan akses internet yang semakin mudah tersebut terkadang disalahgunakan oleh pegawai itu sendiri untuk kepentingan pribadi, seperti chatting, belanja online, bermain game, membaca berita online atau blog yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan (Varol & Yildrim, 2017). Bahkan efek dari penerapan internet dalam organisai atau instansi ternyata membuat

pegawai menjadi malas dengan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi. Sedangkan yang diharapkan oleh instansi dengan kemudahan akses internet yang diberikan, pegawai akan dapat bekerja seefisien mungkin dalam rangka meningkatkan kualitas pekerjaannya walaupun terkadang disalahgunakan oleh para pegawai itu sendiri (Astri dalam Arditasari & Firmanto 2017).

Namun, seringkali fasilitas internet ini disalahgunakan untuk kepentingan pribadi seperti untuk memeriksa e-mail, chatting, belanja online, mengunduh file, membaca berita online atau blog yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan (Varol & Yildrim, 2017). Oktapiansyah (2018) menemukan bahwasanya banyak pegawai yang menggunakan fasilitas internet kantor untuk membuka sosial media pribadi. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Arditasari (2016) dimana rata-rata pegawai menghabiskan waktu hingga 1 jam per hari untuk akses internet yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Perilaku penggunaan internet untuk kepentingan pribadi ini disebut dengan *Cyberloafing*. *Cyberloafing* merupakan tindakan sukarela pegawai menggunakan teknologi informasi dan akses internet untuk tujuan yang tidak terkait dengan pekerjaan selama jam kerja (Ozler & Polat, 2012). Perilaku *Cyberloafing* adalah perilaku seseorang yang dengan sengaja menggunakan teknologi informasi dan akses internet yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan yang harusnya diselesaikan dengan tepat waktu dan dapat merugikan organisasi atau instansi terkait, sehingga berdampak pada produktifitas (Rahayuningsih, 2017).

Berdasarkan observasi peneliti, peneliti mendapati pegawai di BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan melaksanakan pekerjaan difasilitasi internet tanpa batas dikarenakan diruangan ini internet sangat diperlukan untuk melaksanakan diklat atau ujian oleh karena itu internet sangat baik,.peneliti mendapati banyak pegawai yang mengakses internet internet yang berkaitan dengan pekerjaan dan untuk kepetningan pribadi kegiatan ini dilakukan pegawai guna menghindari rasa bosan dari pekerjaan perilaku ini disebut *Cyberloafing*.

Mastrangelo, dkk (2006) menyatakan bahwa sebagai perilaku penyimpangan di tempat kerja, *Cyberloafing* terdiri atas penggunaan komputer yang *non-productive* dan *counter-productive*. Penggunaan komputer yang *non-productive* muncul saat pegawai memakai komputer selama jam kerja untuk aktivitas yang tidak produktif, namun tidak membahayakan perusahaan misalnya berbelanja, chatting, dan bermain game. Penggunaan komputer yang *counter-productive* muncul saat seorang pegawai menunjukkan perilaku yang dapat menyebabkan konflik dengan tujuan perusahaan seperti menyebarkan atau mengunduh hal berbau pornografi, membuat virus atau bahkan mengedarkan obat-obatan terlarang. Kedua hal ini sama-sama merugikan bagi perusahaan (Putri, 2016).

Perilaku *Cyberloafing* terdiri dari dua bentuk yaitu minor *Cyberloafing* dan serious *Cyberloafing*. Perilaku minor *Cyberloafing* merupakan perilaku penggunaan internet yang bersifat umum dan tidak berkaitan dengan pekerjaan. Perilaku ini memungkinkan adanya dampak positif

apabila dilakukan secara wajar atau satu menit hingga satu jam dalam sehari (Lim & Chen, 2009). Kemudian, perilaku serious *Cyberloafing* adalah perilaku penggunaan internet yang bersifat berbahaya dan berpotensi ilegal. Perilaku ini dikategorisasikan sebagai perilaku yang menyimpang. Perlu adanya monitoring yang disertai tindakan disipliner dari perusahaan agar perilaku ini dapat berkurang (Blanchard & Henle, 2008).

Karakteristik perilaku *Cyberloafing* menurut Zhang, et al. (2015) ada tiga, antara lain; 1) perilaku *Cyberloafing* tidak terlihat seperti perilaku loafing (kegiatan yg membuang waktu) lainnya. Pelaku cenderung susah diidentifikasi apakah sedang melakukan hal tersebut atau tidak karena aktivitas *Cyberloafing* tidak membutuhkan pegawai untuk absen atau tidak berada tempat kerja dalam waktu yang lama dan tidak membutuhkan aktivitas fisik yang terlihat seperti menghabiskan waktu makan siang yang lama, mengobrol sesama pegawai, dan lain-lain. Pelaku dapat melakukan aktivitas *Cyberloafing* tanpa harus meninggalkan meja kerjanya contohnya browsing, chatting, dan sebagainya; 2) kegiatan tersebut menyebabkan kerugian yang serius pada produktifitas pegawai; 3) kegiatan tersebut mengurangi keuntungan dan manfaat dari perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan observasi, ada 5 dari 8 pegawai di dalam ruangan bidang sertifikasi pengelolaan kelembagaan di BPSDMD salah satunya bermain game yang ada di komputer, empat pegawai sibuk membuka sosial media melalui handphone mereka. 5 pegawai dibidang tersebut mempunyai pekerjaan membuat pelatihan

coaching mentoring dan pelaksanaan assessment centre tetapi mereka malah melakukan aktivitas lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan kantor (seperti mendengarkan musik, membuka youtube, membuka facebook, membuka instagram, bermain game online) hal ini dapat mempengaruhi pekerjaan, konsestrasi pekerjaan dan kurang terjalinya komunikasi antar sesama rekan ini salah satu ciri perilaku *Cyberloafing* yang tidak terlihat seperti *loafing*.

Terlihat para pegawai sedang melakukan aktivitas secara sengaja selama jam kerja dengan menggunakan berbagai sumber daya organisasi untuk aktivitas selain dari keperluan pekerjaan. Terbaginya konsestrasi pegawai dari pekerjaan saat melakukan *Cyberloafing* dapat menganggu produtivitas dan menunda pekerjaan, yang mana dapat berimbas pada hasil kerja yang membuat pekerjaan itu tidak maksimal. Fenomena ini termasuk dalam ciri perilaku *Cyberloafing* tidak terlihat seperti perilaku loafing (kegiatan yang membuang waktu) lainnya.

Fenomena kedua yang peneliti amati pada bidang kompetensi dan sertifikasi, ada ujian yang dilaksanakan di bidang kompetensi dan sertifikasi yang memerlukan wifi, pada saat jam 10.30 server computer mengalami penurunan yang menyebabkan para peserta kesulitan menjawab ujian tersebut dan pihak IT di kantor langsung menelpon pihak jaringan untuk dimintai bantuan, kejadian ini berlangsung 10 menit dari pengaduan tersebut solusi dari pihak jaringan adalah dengan mengalihkan semua jaringan yang ada di kantor pindah alih fokus ke ruang ujian, hal ini disebabkan karena banyak pegawai mengakses menggunakan

jaringan wifi kantor, hal ini juga termasuk ciri *Cyberloafing* yang kedua yaitu menyebabkan kerugian yang serius pada produktifitas pegawai

Untuk melengkapi hasil observasi, peneliti juga melakukan wawancara salah satu pegawai berinisial E dibidang sertifikasi dan kompetensi (*personal communication*). E menyatakan bahwa aktivitas membuka handphone pada saat jam kerja itu sudah biasa di ruangan ini dikarenakan sekarang sistem online jadi koordinasi langsung melalui grup whatsapp dan E lebih suka mendengarkan lagu lewat headset sehingga jika diperintah untuk mengerjakan tugas E sering tidak dengar dan tidak fokus perilaku E ini menyebabkan kerugian yang serius pada produktivitas pegawai

Untuk melengkapi hasil observasi, peneliti juga melakukan wawancara salah satu pegawai berinisial Y dibidang sertifikasi dan kompetensi (*personal communication*). Y menyatakan jika tidak ada atasan ia sering menunda bahkan pernah sampai lupa tugas yang diberikan karena ia memilih membuka media social dan ia merasa bebas tidak ada pantauan atau pekerjaan yang harus diselesaikan . jika pegawai semua mempunyai sifat seperti itu maka diklat diklat yang harus di jalankan tidak dapat maksimal oleh karena itu sifat pegawai Y mencerminkan kegiatan perilaku ini termasuk dalam karakteristik *Cyberloafing* kegiatan mengurangi keutungan atau manfaat perusahaan.

Penelitian ini melibatkan 131 pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Selatan, dengan kerangka konseptual *Cyberloafing* berdasarkan Zhang et al. (2015), yang mencakup tiga dimensi utama: 1) perilaku

Cyberloafing tidak terlihat seperti perilaku loafing (kegiatan yg membuang waktu) lainnya.; 2) kegiatan tersebut menyebabkan kerugian yang serius pada produktifitas pegawai; 3) kegiatan tersebut mengurangi keuntungan dan manfaat dari perusahaan atau organisasi.

Pada ciri pertama, beberapa responden melaporkan bahwa mereka menggunakan internet untuk kegiatan rutin seperti memperbarui status di media sosial, yang mereka anggap dapat mendukung pencitraan profesional dan mengabadikan momen penting. Beberapa responden melaporkan aktivitas '*selalu membuka media sosial meskipun masih jam kerja*', yang mereka lakukan baik untuk mengatasi kebosanan maupun untuk mencari informasi. Hal ini menggambarkan ciri penggunaan internet untuk aktivitas yang tidak terkait dengan pekerjaan.

Pada ciri kedua, sebagian responden mengakui sering membuka berita online saat bekerja, meskipun terdapat perbedaan pendapat mengenai signifikansi aktivitas tersebut terhadap produktivitas. Tidak ada responden melaporkan aktivitas ilegal seperti bermain judi online di kantor.

Pada ciri ketiga, sebagian responden melaporkan adanya kecenderungan menunda pekerjaan, meskipun terdapat variasi dalam frekuensi penundaan yang dianggap berakibat fatal

Mastrangelo (2006), mengusulkan model *Cyberloafing* ABCD yang menyatakan bahwa cyberloafing dapat dipahami dengan melihat kombinasi akses terhadap computer, istirahat dari pekerjaan, iklim organisasi dan perbedaan individu (Askew et al, 2014:). Menurut Ozler dan Polat (2012), terdapat tiga faktor

yang menyebabkan munculnya perilaku *Cyberloafing*. Ketiga faktor itu adalah faktor Individual, faktor organisasi dan faktor situasional.

Lingkungan kerja perusahaan memiliki sifat ataupun ciri ciri yang berbeda-beda, sehingga hal inilah yang membedakan satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Lingkungan kerja akan menentukan bagaimana suasana kerja dan perilaku pegawai di dalamnya, lingkungan kerja yang menyenangkan membuat sikap pegawai positif dan memberi dorongan untuk bekerja lebih tekun dan lebih baik. Sebaliknya, jika situasi lingkungan tidak menyenangkan mereka cenderung meninggalkan lingkungan tersebut. Litwin dan Stringer (1968) menyebut lingkungan kerja ini dengan istilah iklim organisasi (Ardilasari & Firmanto, 2017).

Iklim organisasi merupakan salah satu aspek yang berpengaruh terhadap pekerja dalam menyelesaikan tugas, mencakup seluruh lingkungan pekerjaan, hubungan dengan teman kerja dan atasan dalam organisasi. Iklim organisasi pada dasarnya akan mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, menantang dan memunculkan motivasi kerja. Iklim organisasi dan karakteristik pekerjaan yang kondusif akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik dan tentu akan meningkatkan kepuasan kerja (Firmansyah & Santy, 2016).

Menurut Robbins dan Coulter (2016), iklim organisasi diartikan sebagai persepsi dari pegawai mengenai lingkungan kerja di organisasi. Iklim seperti tersebut akan memberikan kontribusi terhadap kelangsungan hidup organisasi dan kemampuan menyesuaikan dan memperbarui diri

yang pada proses selanjutnya akan meningkatkan kemampuan individu, tim dan seluruh pihak yang terlibat di organisasi. Iklim organisasi merupakan salah satu bentuk lingkungan kerja yang dapat memengaruhi perilaku pegawai. Iklim kerja dapat membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan dapat terjadi dari berbagai tindakan yang mereka lakukan.

Indikator iklim organisasi adalah dimensi dari varibel iklim organisasi yang menjadi tolak ukur karakteristik seorang pegawai untuk berperilaku dalam suatu lingkungan suatu perusahaan. Steers dan Porter (2008) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi:

1) Struktur Organisasi merupakan sesuatu hal yang membuat hubungan yang tetap antara individu dengan organisasi sehingga sangat menentukan pola-pola interaksi, hubungan antar pegawai yang terkoordinir serta tingkah laku yang berorientasi pada tugas struktur. Hal-hal terkait struktur organisasi yang berkaitan dengan iklim kerja antara lain ukuran jabatan, posisi jabatan dalam hirarki, derajat sentralisasi, dan orientasi terhadap peraturan.

2) Kebijakan dan Praktik Manajerial menjadi alat bagi pimpinan untuk memberikan arahan kepada setiap pegawai pada setiap kegiatan yang digunakan untuk pencapaian tujuan organisasi. Semua hal dalam interaksi tersebut seperti pemberian tugas-tugas yang jelas, otonomi yang diberikan, dan umpan balik kepada pimpinan akan menciptakan iklim kerja yang akhirnya berorientasi pada prestasi serta membuat pegawai akan memiliki rasa tanggung

jawab terhadap tujuan organisasi. Hal sebaliknya dilakukan apabila manajemen memberikan penekanan kepada bawahan untuk terus bekerja serta pemberian aturan dan perintah yang cenderung kaku, maka akan membuat iklim kerja akan lebih mengarah kepada hal-hal yang tidak bertanggung jawab, tidak mampu, dan tidak kreatif.

3) Teknologi memberikan manfaat berdasarkan pada pengetahuan dan peralatan serta diterapkan dalam pelaksanaan tugas. Hasil penelitian Burns dan Stalker menyatakan teknologi dan suasana memiliki hubungan yang negatif dalam penciptaan iklim kerja apabila dilaksanakan secara rutin sehingga kepercayaan dan kreativitas menjadi rendah. Sebaliknya, teknologi yang lebih dinamis dan penuh perubahan dapat menciptakan alur komunikasi yang lebih terbuka, sehingga dapat mendorong penciptaan kreativitas, kepercayaan, dan penerimaan terhadap tanggung jawab personal akan penyelesaian tugas-tugas.

4) Lingkungan Eksternal umumnya menjadi penggambaran terhadap kekuatan kekuatan yang berada di luar organisasi serta dapat mempengaruhi tujuan organisasi itu sendiri.

Observasi lapangan oleh peneliti menunjukkan bahwa pegawai di bidang kompetensi manajerial jarang berinteraksi secara langsung dan cenderung sibuk dengan komputer serta menggunakan aplikasi chatting; bahkan, situasi seperti penundaan registrasi ujian akibat ketidakhadiran pemimpin mencerminkan kurangnya interaksi antara pimpinan dan pegawai. Hal ini diperkuat dengan data wawancara dengan salah satu pegawai di bidang kompetensi manajerial

mengungkapkan bahwa terdapat kecenderungan untuk mendelegasikan tugas kepada pegawai honor, sementara pegawai yang diberikan tugas sering kali menghabiskan waktu untuk aktivitas non-produktif (misalnya, bermain ponsel dan menonton film), yang mencerminkan penyalahgunaan kebijakan dan praktik manajerial.

Wawancara dengan kepala bidang kompetensi manajerial mengungkapkan kesulitan dalam mengontrol suasana karena tidak adanya assessor; proses pelaksanaan diklat, pelatihan, dan ujian juga terhambat akibat kebutuhan untuk melakukan perjalanan dinas, serta kecenderungan pegawai yang pasif berkontribusi pada kesalahan operasional.

Berdasarkan data awal kepada 131 responden, dengan menggunakan angket yang dirancang berdasarkan empat indikator iklim organisasi menurut Steers dan Porter (2008): struktur organisasi, kebijakan dan praktik manajerial, teknologi, serta lingkungan eksternal. Hasil angket menunjukkan bahwa semua responden menganggap sikap tegas sebagai elemen penting dalam kepemimpinan, karena penegakan disiplin berperan krusial dalam menjaga aturan organisasi. Mayoritas responden juga melaporkan bahwa mereka mendapatkan dukungan dari rekan kerja dan atasan saat menghadapi kesulitan, yang menegaskan pentingnya budaya kerja yang suportif. Selain itu, terdapat perbedaan pandangan dalam hal keterbukaan menyampaikan perasaan, di mana beberapa responden menganggapnya sebagai hal yang penting, sementara yang lain merasa terdapat batasan dalam mengungkapkan pendapat. Kejujuran juga diakui oleh semua

responden sebagai nilai utama dalam organisasi, yang dianggap berkontribusi pada hasil kerja yang lebih optimal. Di sisi lain, persepsi mengenai kesesuaian tugas dengan kompetensi yang dimiliki menunjukkan adanya variasi, yang mencerminkan dinamika dalam penyesuaian peran kerja di lingkungan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan iklim organisasi dengan perilaku *Cyberloafing* pada pegawai di badan pengembangan sumber daya manusia daerah provinsi Sumatera selatan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah, yaitu konkret/ empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis (Sugiyono, 2022). Data penelitian berupa angka-angka dan analisis statistik. Sampel yang diambil dari penelitian ini berjumlah 131 Responden dari populasi pegawai di badan pengembangan sumber daya manusia daerah provinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 212 pegawai dengan menggunakan *table isac & michael*. Teknik penentuan responden menggunakan teknik *purposive sampling* berdasarkan durasi akses internet yakni 3-5 jam perhari, mempunyai lebih dari 2 aplikasi sosial media di handphone, belanja online. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji linieritas, uji hipotesis dengan menggunakan regresi sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Deskripsi data penelitian

Variabel	Skor Yang diperoleh (Empirik)				Skor Yang Dimungkinkan (Hipotetik)			
	Mean	SD	Xmin	Xmax	Mean	SD	Xmin	Xmax
Cyberloafing	193,79	21,728	126	235	180,5	18,16	48	240
Iklim Organisasi	113,15	17,110	87	161	124	12,33	43	215

Berdasarkan tabel 1, dari hasil uji coba statistik penelitian, maka analisis deskriprif secara empirik dalam variabel *Cyberloafing* menunjukkan bahwa *Mean empirik* sebesar 193,79 dengan *Standar Deviasi* (SD) 21,728 dan mean empirik pada variabel Iklim Organisasi sebesar 113,15 dengan *standar Deviasi* (SD) 17,110. Sedangkan *Mean hipotetik* pada variabel *Cyberloafing* sebesar 180,5 dengan *Standar Deviasi* (SD) 12,33. Mean hipotetik pada variabel Iklim Organisasi 18,16 dengan *Standar Deviasi* (SD) 12,33.

Terdapat manfaat deskripsi data dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah skala *Cyberloafing* dan Iklim Organisasi termasuk ke kategori tinggi atau rendah dengan membuat kategori masing-masing variabel berdasarkan deskripsi data penelitian diatas. Penggolongan subjek dibagi menjadi dua kategori yaitu rendah dan tinggi, skor yang berada $X > M$ sebagai kategori tinggi dan yang berada pada $X < (M)$ sebagai kategori rendah (Arikunto,2013).

Tabel 2. Variabel *Cyberloafing*

Skor	Kategorisasi	N	%
$X > 193,77$	Tinggi	76	58%
$X < 193,77$	Rendah	55	42%
Total		131	100%

Hasil kategorisasi variabel *Cyberloafing* menunjukkan bahwa pegawai memiliki *Cyberloafing* pada kategori tinggi yaitu sebanyak 76 (58%), sedangkan kategori rendah yaitu sebanyak 55 (42%) Sehingga dapat dinyatakan bahwa rata-rata pegawai memiliki tingkat *Cyberloafing* yang tinggi.

Tabel 3. Iklim Organisasi

Skor	Kategorisasi	N	%
$X > 113,15$	Tinggi	64	49%
$X < 113,15$	Rendah	67	51%
Total		131	100%

Hasil kategorisasi Iklim Organisasi menunjukkan bahwa pegawai mempunyai iklim organisasi pada kategori tinggi yaitu sebanyak 64 (49%), sedangkan kategori rendah yaitu sebanyak 67 (51%). Maka dapat dinyatakan bahwa rata-rata pegawai memiliki iklim organisasi yang rendah.

Tabel 4. Uji Normalitas

Variabel	KS-Z	P	Keterangan
<i>Cyberloafing</i>	1,173	0,128	Normal
Iklim Organisasi	1,002	0,268	Normal

Berdasarkan tabel diatas, hasil dari kedua data yang diperoleh melalui alat ukur yang dibuat peneliti berdistribusi normal karena memenuhi kaidah $p > 0,05$, dapat dilihat dari nilai p alat ukur tersebut yaitu *Cyberloafing* $p = 0,128$ ($p > 0,05$) dengan KS-Z 1,173 dan Iklim Organisasi = 0,268 ($p > 0,05$) dengan KS-Z 1,002

Tabel 5. Uji Linieritas

Variabel	F	P	Keterangan
Iklim Organisasi	42,070	0,000	Linier dan <i>Cyberloafing</i>

Dari hasil tabel tersebut nilai F adalah koefisien yang menunjukkan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dengan nilai $F = 42,070$ dan $P = 0,000$. Pada tabel diatas nilai $P = 0,000 < 0,05$ sehingga menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier antara *Cyberloafing* dengan Iklim Organisasi pada pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Selatan.

Tabel 6. Uji Regresi Sederhana

Variabel	R	R ²	P	Keterangan
Iklim Organisasi dan <i>Cyberloafing</i>	0,496	0,246	0,000	Signifikan

Dari tabel diatas, diperoleh hasil nilai korelasi antara variabel *Cyberloafing* dengan iklim organisasi yaitu $R = 0,469$ dengan nilai R Square = 0,246 dan $P = 0,000$ dimana $p < 0,01$. Nilai ini berarti menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *Cyberloafing* dengan iklim organisasi. Analisis dilakukan dengan menggunakan uji regresi sederhana yang hasilnya menunjukkan adanya penerimaan terhadap hipotesis yang diajukan. Besarnya sumbangan efektif oleh variabel *Cyberloafing* dengan iklim organisasi adalah sebesar 24,6% ($R^2 = 0,246$) jadi masih terdapat 75,4% pengaruh dari faktor-faktor lain yang berhubungan dengan iklim organisasi yang tidak diteliti oleh peneliti seperti faktor individual dan faktor situasional.

Dari hasil statistik yang telah dilakukan membuktikan bahwa terdapat hubungan negatif antara Iklim Organisasi dengan sebanyak 131 subjek yang merupakan pegawai BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi sederhana yang hasilnya menunjukkan ada hubungan negatif antara perilaku *Cyberloafing* dengan iklim organisasi pada pegawai BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan.

Sri (2019) dalam penelitiannya, Hubungan iklim organisasi dengan perilaku *Cyberloafing* Pada era perkembangan *Information Communication and Technologies (ICT)* yang menyatakan bahwa ada hubungan negatif antara iklim organisasi dan *Cyberloafing* ($r = -0,260$ dan $p = 0,002$) yang dibuktikan dari perhitungan *pearson product moment*. Ini

berarti bahwa semakin tinggi iklim organisasi dapat menurunkan *Cyberloafing*.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Faris (2022) yang berjudul Pengaruh *Cyberloafing*, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) yang mendapatkan hasil bahwa *Cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar.

Penelitian oleh Amanah (2021) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Pada Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Deli Serdang. Menunjukkan hasil bahwa stress kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku *Cyberloafing*.

Dari hasil analisis diperoleh nilai sumbangan yang diberikan oleh Iklim Organisasi dengan *Cyberloafing* sebesar $R^2 = 0,246$, atau 24,6% jadi masih terdapat 75,4% pengaruh dari faktor-faktor lain yang berhubungan dengan iklim organisasi namun tidak diteliti oleh peneliti. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah faktor individual dan situasional.

Berdasarkan hasil deskripsi data kategorisasi *Cyberloafing* menunjukkan dari 131 pegawai BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan yang dijadikan subjek penelitian, terdapat 76 atau 58% yang memiliki *Cyberloafing* yang tinggi sedangkan 55 atau 42% yang memiliki *Cyberloafing* yang rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Cyberloafing* pada pegawai BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan tergolong tinggi

Dari penjelasan sebelumnya menurut Ozler & Polat (2012) bahwa terdapat tiga faktor munculnya perilaku *Cyberloafing* yaitu: faktor individual, faktor situasional dan iklim organisasi. Jadi salah satu faktor yang menyebabkan *Cyberloafing* adalah Iklim Organisasi. Iklim organisasi merupakan salah satu bentuk lingkungan kerja yang dapat memengaruhi perilaku pegawai. Iklim kerja dapat membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan dapat terjadi dari berbagai tindakan yang mereka lakukan. Iklim organisasi akan menentukan apakah seseorang dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai prosedur atau tidak (Brahmana & Sofyandi, 2009).

Berdasarkan hasil deskripsi data kategorisasi Iklim Organisasi dari sesebanyak 131 pegawai BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan yang dijadikan subjek penelitian, terdapat terdapat 64 atau 49% yang memiliki Iklim Organisasi yang tinggi sedangkan 67 atau 51% yang memiliki Iklim Organisasi yang rendah. Sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa Iklim Organisasi diri pada pegawai BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan berada pada tingkat yang rendah.

Uji asumsi dilakukan sebelum uji hipotesis yang mana hal ini terdiri dua pengujian yaitu uji normalitas dan uji linieritas dengan tujuan untuk mengetahui bahwa persamaan regresi yang diperoleh memiliki ketepatan estimasi, tidak biasa dan konsisten.

Berdasarkan uji normalitas didapatkan hasil dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* untuk masing-masing variabel yang menunjukkan bahwa data untuk kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal

pada variabel *Cyberloafing*, hasil uji normalitas menunjukkan signifikansi 0,128 ($p>0,05$) dapat dinyatakan berdistribusi normal. Adapun variabel Iklim Organisasi di dapatkan nilai signifikan 0,268 ($p > 0,05$) sehingga dapat dinyatakan bahwa berdistribusi normal. Jadi kedua variabel ini terdistribusi normal karena memenuhi kaidah nilai signifikansi ($p > 0,05$.)

Berdasarkan uji linieritas di peroleh hasil pada variabel *Cyberloafing* dan Iklim Organisasi memperoleh hasil signifikansi sebesar sebesar 0,000 ($p > 0,05$). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya korelasi antara variabel *Cyberloafing* dan Iklim Organisasi adalah linier yang mana variabel *Cyberloafing* dan Iklim Organisasi dapat dikatakan linier karena adanya perubahan yang terjadi antara satu variabel maka variabel lainnya akan mengikuti sampai memiliki besaran sejajar antara kedua variabel.

Berdasarkan uraian dan hasil analisis data diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti dalam penelitian ini diterima, adapun hipotesisnya yaitu ada hubungan negatif antara perilaku *Cyberloafing* dengan iklim organisasi pada pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Selatan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang sudah dipaparkan maka hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara perilaku *Cyberloafing* dengan iklim organisasi pada pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Selatan. Yang berarti bahwa semakin tinggi

Cyberloafing pada pegawai maka akan semakin rendah iklim organisasi pada pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Selatan. Sebaliknya jika semakin rendah *Cyberloafing* pada pegawai maka akan semakin rendah iklim organisasi pada pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Selatan maka akan semakin tinggi tingkat iklim organisasinya

DAFTAR PUSTAKA

- Aftab, N., Shah, A. A., & Mehmood, R. (2012). Relationship of self efficacy and Burnout among physicians. *Academic Research International*, 2 (2), 539-548.
- Achua & Lussier, R. N. (2019). *Effective leadership*. Canada: Canada.
- Ardilasari, N. (2017). *Hubungan Self Control Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil*. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 5(1), 19-39.
- Azwar, S. (2016). *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar.
- Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2007). *The interaction of Work Stressor and Organizational sanctions on Cyberloafing*. *Journal of Managerial Issues*, 20(3), 383-40.
- Lubis, F. I. (2023) *Hubungan Iklim Organisasi Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai PT. Prima Kencana Adv.*
- Suranta, J. (2018) *Hubungan Antara Kontrol Diri Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Administrasi di Rsud Palembang Bari*.
- Lim, V.K., & Chen, D. J. (2012). *Cyberloafing at workplace: gain or drainon work?* Behavior & information Technology. 31 (4), 343-345.
- Martini, Y. S. (2003). *Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi*. Phronesis, 5(9), 21-31.
- Kurniawan, A. M. (2018). *Hubungan Antara Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Rektorat Universitas Negeri Sunan Ampel Surabaya*. Fakultas Psikologi Dan Kesehatan. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Senel, O (2024) *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Alanında Uluslararası Araştırmalar XX. turki. Egitim Yayinevi*.
- Ozler, D. E., & Polat, G. (2012). *Cyberloafing Phenomenon in Organizations: Determinants and Impacts*. International Journal of e-Business and e-Government Studies, 4(2), 1-15.
- Prihatsanti, U & Dewi, K. (2012). *Hubungan Antara Iklim Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Guru Sd Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo*, Jurnal Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.
- Rahayuningsih T. (2017). *Perilaku Cyberloafing Ditinjau dari Kecerdasan Adversitas dan Komitmen Kerja*. *Jurnal Psikologi*, 1(1), 49-53.
- Satria, Y. (2005). *Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Surakarta*. Benefit, Vol.9, No.2, Desember 2005. 120-128
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Vardi, Y. (2001). *The Effects of Organizational and Ethical Climates on Misconduct at Work*. *Journal of Business Ethics*, 29: 325-337.
- Wahyuli, S. (2007). *Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB)Pegawai*. <http://digilib.umm.ac.id/gdl.php?mod=brows e&op=read&id=jiptummpp-gdl-s1-2007-sriwahyuli-1133&PHPSESSID =42d6ee65b827a38f44956092d28ba985>
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Ed.1. Jakarta: Salemba Empat.
- Yafis, M.A. (2023). *Hubungan Iklim Organisasi Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai PDAM Tirta Daroy Banda Aceh*. UIN Ar-raniry Banda Aceh.