

**HUBUNGAN ANTARA *CYBERLOAFING* DENGAN PROKRASTINASI
KERJA PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)
DI KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR
KOTA SAMARINDA**

Devi Andriani¹

Evi Kurniasari Purwaningrum², Silvia Eka Mariskha², dan Diana Imawati²

¹ Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945
Samarinda, Indonesia.

²Dosen Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia.
Email : deviandriani14.da@gmail.com

INTISARI

Penelitian ini meneliti antara *Cyberloafing* dengan Prokrastinasi Kerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS). Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif menggunakan metode korelasional untuk menemukan ada atau tidaknya hubungan antara *Cyberloafing* dengan Prokrastinasi Kerja. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* sehingga didapatkan sampel sebanyak 103 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memenuhi karakteristik sampel yang sudah ditentukan sebelumnya. Teknik analisis data menggunakan analisis *product moment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara *cyberloafing* dengan prokrastinasi kerja. Dengan diperoleh nilai koefisien korelasi (r) = 0,162 dengan nilai signifikan (p) = 0,102 > 0,05 dan nilai *R Square* = 0,026.

Kata Kunci: *Cyberloafing*, Prokrastinasi Kerja

ABSTRACT

*Research between Cyberloafing and Work Procrastination on Civil Servants. This research type quantitative research using correlational method to find out whether or not the relationship between Cyberloafing with Work Procrastination. Sampling in this research using purposive sampling technique so that got sample as many as 103 people Civil Servants that meet the characteristics of samples that have been predetermined. Data analysis technique using product moment analysis. The results showed that there was no significant relationship between Cyberloafing and Work Procrastination. With the obtained correlation coefficient (r) = 0.162 with significant value (p) = 0,102 > 0,05 and value of *R Square* = 0,026.*

Keywords: *Cyberloafing, Work Procrastination*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi di Indonesia memiliki peran yang diharapkan dapat bersaing dengan bangsa-bangsa lain di era global. Peranan di Indonesia pada era globalisasi adalah untuk menjalin hubungan kerja sama dengan negara lain. Di Indonesia pada era globalisasi dapat berperan baik di bermacam-macam bidang seperti di bidang ekonomi, sosial, budaya, maupun bidang politik dan keamanan serta lingkungan hidup.

Sumber Daya Manusia (SDM) di Kalimantan Timur juga berupaya dalam rangka pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pengembangan pada masyarakat yang diharapkan mampu mengambil peran penting dalam proses pembangunan daerah di Kalimantan Timur kedepannya. Tidak dipungkiri untuk mendapatkan hasil yang terbaik, manusia harus memiliki kemampuan untuk berkompetisi.

Kompetisi di era globalisasi yang semakin tajam membuat Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif yaitu bertanggung jawab atas perilaku manusia itu sendiri.

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi satu permasalahan penting pada instansi pemerintahan tercermin pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berperan sebagai aparatur atau administrator pelaksana pemerintahan (Warganegara, 2015).

Dari fenomena-fenomena yang terjadi di Indonesia mengenai penundaan pekerjaan, ternyata memperlihatkan bahwa tidak hanya terjadi dikalangan karyawan swasta saja, tetapi dikalangan pegawai negeri juga dapat terjadi penundaan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan fakta bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia termasuk bagian dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang masih untuk ditingkatkan kualitasnya. Hal tersebut didasarkan pada beberapa pendapat pejabat pemerintah yang mengatakan bahwa sekitar 60% Pegawai Negeri Sipil (PNS) belum

menunjukkan perilaku kerja seperti yang diharapkan, salah satunya dengan menunda-nunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (Thoha, dalam Rahmawati, 2015).

Ghufron & Risnawita (2010), menyatakan jika seseorang yang mempunyai kecenderungan untuk menunda atau tidak segera memulai pekerjaan ketika menghadapi suatu pekerjaan dan tugas disebut seseorang yang melakukan prokrastinasi.

Ferrari (dalam Ghufron & Risnawita, 2010), menyimpulkan bahwa pengertian prokrastinasi dapat dipandang dari berbagai batasan tertentu, antara lain: (1) prokrastinasi hanya sebagai perilaku penundaan, yaitu setiap perbuatan untuk menunda dalam mengerjakan suatu tugas disebut sebagai prokrastinasi, tanpa memperlakukan tujuan serta alasan penundaan, (2) prokrastinasi sebagai suatu kebiasaan atau pola perilaku yang dimiliki individu yang mengarah kepada *trait*, penundaan yang dilakukan sudah merupakan respons tetap yang selalu dilakukan seseorang dalam menghadapi tugas, biasanya disertai oleh adanya keyakinan-

keyakinan yang irasional, (3) prokrastinasi sebagai suatu *trait* kepribadian, dalam pengertian ini prokrastinasi tidak hanya sebuah perilaku penundaan saja, akan tetapi merupakan *trait* yang melibatkan komponen-komponen perilaku maupun struktur mental lain yang saling terkait yang dapat diketahui secara langsung maupun tidak langsung.

Temuan-temuan penelitian sebelumnya menunjukkan munculnya prokrastinasi juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: konformitas (Avico, dkk., 2014), kepuasan kerja & loyalitas (Warganegara, 2015), dan kontrol diri (Nurhayati, 2015).

Ghufron & Risnawita (2010), juga mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prokrastinasi dapat dikategorikan menjadi dua macam, yaitu prokrastinasi dapat dipengaruhi oleh faktor internal, yaitu kondisi fisik individu dan kondisi psikologi individu, serta faktor eksternal yaitu gaya pengasuhan orang tua dan kondisi lingkungan yang rendah pengawasan.

Melihat faktor-faktor yang menyebabkan prokrastinasi dari beberapa penelitian sebelumnya, maka perlu diteliti faktor-faktor yang lainnya seperti penundaan pekerjaan yang ditengarai karena pegawai menggunakan atau mengakses internet saat bekerja dengan intensitas yang mengkhawatirkan.

Di fenomena *cyberloafing*, *cyberloafing* merupakan penggunaan dalam mengakses internet dan penggunaan *email* oleh pegawai yang tidak berkaitan dengan pekerjaan (Blanchard & Henle, 2008). *Cyberloafing* perilaku pegawai yang menggunakan akses internet dengan jenis komputer (seperti *desktop*, *cell-phone*, *tablet*) saat bekerja untuk aktivitas non-destruktif dimana atasan pegawai tidak menganggap perilaku itu berhubungan dengan pekerjaan (Askew, 2012).

Terbaginya konsentrasi pada pegawai, dari pekerjaan saat melakukan *cyberloafing* dapat mengganggu produktivitas. Hal ini yang akan berakibat pada hasil kerja pegawai. Pada sebuah penelitian menjelaskan akibat dari godaan yang

ditimbulkan internet, produktivitas pegawai dapat menurun drastis. Pegawai mengolah informasi dan mengalihkan perhatian di tempat kerja melalui aktivitas dengan mengakses berbagai situs di internet, mengirim dan juga menerima *email* pribadi, yang dapat mengurangi sumber daya kognitif untuk mengerjakan kewajibannya sebagai pegawai (Greenfield, dalam Ardilasari & Firmanto, 2017).

Berdasarkan latar belakang permasalahan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan antara *cyberloafing* dengan prokrastinasi kerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur Kota Samarinda.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan diatas, maka rumusan masalah penelitian adalah “Adakah hubungan antara *cyberloafing* dengan prokrastinasi kerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur Kota Samarinda ?”

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini, bertujuan untuk menguji secara empiris adanya “Hubungan antara *cyberloafing* dengan prokrastinasi kerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur Kota Samarinda.”

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran atau memperkaya wawasan dalam memecahkan sebuah permasalahan yang berkaitan dengan masalah prokrastinasi kerja pada pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Hasil penelitian ini diharapkan bagi pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan secara efektif tanpa melakukan penundaan pada pekerjaan. Untuk mencegah perilaku prokrastinasi kerja terhadap kewajiban-kewajibannya pada instansi tempat bekerja agar menjadi tidak berkelanjutan.

b. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sehingga mampu mengambil disiplin yang tepat sebagai upaya meminimalisir atau mencegah prokrastinasi kerja pada pegawai.

c. Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi untuk penelitian selanjutnya mengenai hubungan antara *cyberloafing* dengan prokrastinasi kerja pada pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Prokrastinasi Kerja

1. Pengertian Prokrastinasi Kerja

Istilah prokrastinasi berasal dari bahasa latin *procrastination* dengan awalan “*pro*” yang berarti mendorong maju atau bergerak maju dan akhiran “*crastinus*” yang berarti keputusan hari esok. Jika digabungkan menjadi “menangguhkan” atau “menunda sampai hari berikutnya”. Seseorang yang mempunyai kecenderungan untuk menunda atau tidak segera memulai pekerjaan ketika menghadapi suatu pekerjaan dan tugas disebut seseorang yang melakukan prokrastinasi (Ghufron & Risnawita, 2010).

Menurut Brown dan Holzmen (dalam Ghufron & Risnawita, 2010), istilah prokrastinasi digunakan untuk menunjukkan suatu kecenderungan menunda-nunda penyelesaian suatu tugas atau pekerjaan.

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Prokrastinasi Kerja

Ghufron & Risnawita (2010), mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prokrastinasi dapat dikategorikan menjadi dua macam, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

a. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor-faktor yang terdapat dalam diri individu yang mempengaruhi prokrastinasi. Faktor-faktor itu meliputi kondisi fisik dan kondisi psikologis dari individu.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang terdapat di luar diri individu yang mempengaruhi prokrastinasi. Faktor-faktor itu berupa pengasuhan orang tua dan lingkungan yang kondusif yaitu lingkungan yang *lenient*.

3. Aspek-Aspek Prokrastinasi Kerja

Ferrari (dalam Ghufron & Risnawita, 2010), mengatakan bahwa sebagai suatu perilaku penundaan, prokrastinasi dapat dikategorikan

berdasarkan ciri-ciri tertentu, berikut adalah:

- a. *Percieved Time* (penundaan untuk memulai maupun menyelesaikan tugas pekerjaan yang dihadapi). Seseorang yang melakukan prokrastinasi tahu bahwa tugas yang dihadapi harus segera diselesaikan. Akan tetapi, ia menunda-nunda untuk mulai mengerjakannya atau meskipun ia telah mengerjakannya maka ia akan menunda untuk menyelesaikan tugas tersebut.
- b. *Percieved Deadline* (keterlambatan dalam mengerjakan tugas pekerjaan). Seseorang yang melakukan prokrastinasi memerlukan waktu yang lebih lama daripada waktu yang dibutuhkan pada umumnya dalam mengerjakan tugas. Seorang prokrastinator menghabiskan waktu yang dimilikinya untuk mempersiapkan diri secara berlebihan. Selain itu, juga melakukan hal-hal yang tidak dibutuhkan dalam penyelesaian suatu tugas, tanpa memperhitungkan keterbatasan

waktu yang dimilikinya. Terkadang tindakan tersebut mengakibatkan seseorang tidak berhasil menyelesaikan tugasnya secara memadai. Kelambanan dalam arti lambannya kerja seseorang dalam melakukan suatu tugas dapat menjadi ciri yang utama dalam prokrastinasi.

- c. *Intention Action* (kesenjangan waktu antara rencana dan kinerja aktual). Seorang prokrastinator mempunyai kesulitan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Seorang prokrastinator sering mengalami keterlambatan dalam memenuhi *deadline* yang telah ditentukan, baik oleh orang lain maupun rencana yang telah ditentukan sendiri. Seseorang mungkin telah merencanakan mulai mengerjakan tugas pada waktu yang telah ditentukannya sendiri. Akan tetapi, ketika saatnya tiba ia tidak juga melakukannya sesuai dengan apa yang telah direncanakan sehingga menyebabkan keterlambatan atau kegagalan

untuk menyelesaikan tugas secara memadai.

d. *Percieved Priority* (melakukan aktivitas lain). Melakukan aktivitas lain yang lebih menyenangkan daripada melakukan tugas yang harus dikerjakan. Seorang prokrastinator dengan sengaja tidak segera melakukan tugasnya. Akan tetapi, menggunakan waktu yang dimilikinya untuk melakukan

aktivitas lain yang dipandang lebih menyenangkan dan mendatangkan hiburan, seperti membaca (koran, majalah, atau buku cerita lainnya), nonton, mengobrol, jalan-jalan, mendengarkan musik, dan sebagainya sehingga menyita waktu yang di miliknya untuk mengerjakan tugas yang harus diselesaikan.

B. Cyberloafing

1. Pengertian Cyberloafing

Secara Harfiah kata *loafing* berarti tindakan menghabiskan waktu untuk menghindari pekerjaan dengan tindakan menghabiskan waktu untuk menghindari pekerjaan dengan cara berhubungan dengan internet (Utama, dkk., 2016). Menurut Blanchard & Henle (2008), *cyberloafing* merupakan penggunaan dalam mengakses internet dan penggunaan *email* oleh pegawai yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Askew (2012), *cyberloafing*

sebagai perilaku pegawai yang menggunakan akses internet dengan jenis komputer (seperti *deskop*, *cell-phone*, *tablet*) saat bekerja untuk aktivitas non-destruktif dimana atasan pegawai tidak menganggap perilaku itu berhubungan dengan pekerjaan.

2. Tipe-Tipe Cyberloafing

Blanchard & Henle (2008), membagi *cyberloafing* ini secara berjenjang di lihat dari intensitas perilakunya, dan dikategorikan menjadi dua yaitu:

a. *Minor Cyberloafing*

Minor cyberloafing yaitu tipe pegawai terlibat dalam berbagai bentuk perilaku penggunaan internet umum yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Bentuk perilakunya seperti mengirim dan menerima *email* pribadi, atau melihat berita di koran.

b. *Serious Cyberloafing*

Serious cyberloafing yaitu tipe pegawai terlibat dalam berbagai bentuk perilaku penggunaan internet yang memiliki sifat lebih menimbulkan masalah, karena bersifat melanggar norma instansi dan berpotensi terkena persoalan hukum.

untuk mengisi kembalinya energi dan dalam proses pengisian kembali pegawai merasakan afeksi yang diperlukan untuk kembali menyelesaikan pekerjaannya.

Sebaliknya, membuka *email* merupakan tugas kognitif. Pegawai membutuhkan sumber daya psikologis untuk membaca dan membalas pesan di *email* tersebut. Hal ini yang akan mempengaruhi berkurangnya sumber daya psikologis pada pegawai yang seharusnya digunakan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hasil dari inilah yang memunculkan afeksi negatif pada pegawai yang mengakibatkan pegawai melakukan prokrastinasi di tempat kerja (dalam Utama, dkk., 2016).

C. Hubungan antara *Cyberloafing* dengan Prokrastinasi Kerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Penelitian yang dilakukan Lim & Chen (2009), memaparkan bahwa kegiatan dalam mengakses situs akan memberikan perasaan positif, tetapi dalam kegiatan membuka *email* pribadi ternyata memberikan perasaan negatif. Melakukan akses situs menjadi sarana bagi pegawai

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *cyberloafing* dan prokrastinasi merupakan bentuk penyimpangan kerja yang saling berkaitan. Pegawai lebih mengutamakan mengakses internet di jam kerja untuk keperluan pribadi daripada mengerjakan kewajiban sebagai pegawai dalam memulai dan menyelesaikan

pekerjaan. Sehingga pekerjaan menjadi terbengkalai dan tidak terselesaikan pada waktu yang telah ditentukan.

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H¹ : Ada hubungan antara *cyberloafing* dengan prokrastinasi kerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur Kota Samarinda.

H⁰ : Tidak ada hubungan antara *cyberloafing* dengan prokrastinasi kerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur Kota Samarinda.

Atau dapat dikatakan positif yaitu: dimana semakin tinggi *cyberloafing* maka semakin tinggi prokrastinasi kerja. sebaliknya, semakin rendah *cyberloafing* maka semakin rendah pula prokrastinasi kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif menggunakan metode korelasional yaitu untuk menemukan ada atau tidaknya hubungan antara kedua variabel yang diteliti.

B. Subjek Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur Kota Samarinda yang berjumlah 291 pegawai.

2. Sampel Penelitian

Peneliti dalam penelitian ini akan menggunakan teknik pengambilan

sampel nonprobabilitas yaitu teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* adalah pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu atau kriteria tertentu (Sugiyono, 2016). Pengambilan atau kriteria tersebut disesuaikan dengan tujuan penelitian. Kriteria yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Negeri Sipil (PNS) berusia 25-45 tahun, dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan masa kerja minimal 1 tahun.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil & Pembahasan

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *statistik non-parametrik One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan taraf signifikan 0,05. Suatu data dikatakan terdistribusi secara normal apabila nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* nya yaitu signifikan $p >$ dari 0,05 *level of significant* (α), sebaliknya jika

signifikan $p <$ 0,05 maka sebaran data tidak normal.

- 1) Skor *cyberloafing* (X) dengan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai $Z = 1,065$ dan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* signifikan $p = 0,207$ artinya dengan ($p >$ 0,05) maka variabel *cyberloafing* (X) adalah normal atau memenuhi persyaratan uji normalitas dan sampel penelitian dapat mewakili populasi.
- 2) Skor prokrastinasi kerja (Y) dengan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai $Z = 1,025$ dan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* signifikan $p = 0,244$ artinya dengan ($p >$ 0,05) maka variabel prokrastinasi kerja (Y) adalah normal atau memenuhi persyaratan uji normalitas dan sampel penelitian dapat mewakili populasi.

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui linearitas hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Uji linearitas dapat pula untuk mengetahui taraf penyimpangan dari linearitas hubungan tersebut. Adapun kaidah yang digunakan dalam uji

linearitas hubungan adalah apabila nilai *linearity* signifikan $p < 0,05$ maka hubungan dinyatakan linear, atau apabila nilai *deviant from linearity* signifikan $p > 0,05$ maka hubungan dinyatakan linear. Hasil uji asumsi linearitas antara *cyberloafing* (X) dengan prokrastinasi kerja (Y) mempunyai nilai *deviant from linearity* $F = 1,567$ dan nilai signifikan $p = 0,070 > 0,05$. Artinya data memenuhi asumsi klasik linearitas sebagai prasyarat analisis regresi linear.

Hasil analisa data yang telah dilakukan dengan menggunakan analisa *product moment* diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,162 dengan nilai signifikan (p) sebesar $0,102 > 0,05$ dan nilai *R Square* sebesar 0,026. Hasil analisa data menunjukkan bahwa (H^0) diterima dan (H^1) ditolak. (H^0) diterima menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara *cyberloafing* dengan prokrastinasi kerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur Kota Samarinda. Hal tersebut ditunjukkan dengan tingkat hubungannya yang

rendah. Dari hasil analisa data nilai *R Square* sebesar 0,026 tersebut menunjukkan *cyberloafing* hanya mempengaruhi sebesar 2,6% terhadap prokrastinasi kerja dan sisanya sebesar 97,4% ditentukan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini menunjukkan variabel prokrastinasi kerja pada uji deskriptif dengan *Mean* 51,34 dan *Std. Deviation* 6,417 termasuk dalam kategori (sedang + tinggi + sangat tinggi) dengan persentase 62% dengan jumlah frekuensi 64 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dari total 103 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menjadi subjek penelitian. Sedangkan pada variabel *cyberloafing* dalam penelitian ini memperoleh nilai *Mean* 49,97 dan *Std. Deviation* 8,521 termasuk dalam kategori tinggi dengan persentase 34,95% dengan jumlah frekuensi 36 orang dari total 103 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menjadi subjek penelitian.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan secara optimal dengan menekan

semaksimal mungkin bias yang terjadi. Penelitian ini tidak terlepas dari berbagai kekurangan yang dapat mempengaruhi hasil dari penelitian. Adapun keterbatasan dari penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut:

1. Alat ukur yang digunakan berformat *self report* sehingga menyebabkan risiko dilakukannya *faking good* oleh para responden dan memungkinkan terjadinya bias terhadap hasil penelitian.
2. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Dinas Pekerjaan Umum. Sehingga hasil penelitian ini belum tentu dapat digeneralisasikan pada instansi yang berbeda.
3. Hasil analisa data menunjukkan tidak ada hubungan secara statistik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah:

Penelitian ini meneliti antara *cyberloafing* dengan prokrastinasi kerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS). Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif menggunakan metode korelasional untuk menemukan ada atau tidaknya hubungan antara *cyberloafing* dengan prokrastinasi kerja. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* sehingga didapatkan sampel sebanyak 103 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memenuhi karakteristik sampel yang sudah ditentukan sebelumnya.

Alat ukur dalam penelitian ini menggunakan alat ukur *cyberloafing* dan prokrastinasi kerja yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan teknik *Alpha Cronbach's* diperoleh pada skala *cyberloafing* dengan koefisien reliabilitas 0,815 yang mencerminkan 81,5% variasi skor murni dari subjek yang bersangkutan dan 18,5% skor yang tampak disebabkan pada kemungkinan error dalam pengukuran. Sedangkan untuk skala prokrastinasi kerja dengan koefisien reliabilitas dengan teknik

Alpha Cronbach's diperoleh koefisien reliabilitas 0,808 yang mencerminkan 80,8% variasi skor murni dari subjek yang bersangkutan dan 19,2% skor yang tampak disebabkan pada kemungkinan error dalam pengukuran.

Hasil analisa data menunjukkan bahwa (H^0) diterima dan (H^1) ditolak. (H^0) diterima menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara *cyberloafing* (X) dengan prokrastinasi kerja (Y) dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,162 dan nilai signifikan (p) sebesar 0,102 > 0,05. Dan diketahui nilai *R Square* sebesar 0,026. Artinya dari nilai *R Square* tersebut *cyberloafing* hanya mempengaruhi sebesar 2,6% terhadap prokrastinasi kerja dan sisanya sebesar 97,4% ditentukan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) disarankan untuk lebih mengembangkan rasa bertanggung jawab pada pekerjaannya secara efektif dan menghindari penundaan pekerjaan dengan mengakses berbagai situs di internet selama jam kerja yang dapat mengurangi perencanaan dan pengambilan keputusan untuk mengerjakan kewajibannya sebagai pegawai.

2. Bagi Instansi

Bagi Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur Kota Samarinda disarankan untuk lebih meningkatkan pengawasan terhadap seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan mengambil disiplin yang tepat dengan cara mengunci akses internet yang tidak terkait dengan pekerjaan untuk meminimalisir atau mencegah perilaku menunda-nunda pekerjaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti prokrastinasi kerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) disarankan menggunakan variabel dan teknik analisa data yang berbeda, seperti kontrol diri, konformitas, iklim organisasi dan lain sebagainya. Sehingga dapat

memperkaya hasil penelitian mengenai prokrastinasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardilasari, N., & Firmanto, A. (2017). *Hubungan antara Self-Control dengan Perilaku Cyberloafing pada Pegawai Negeri Sipil*. Universitas Muhammadiyah Malang. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. Vol. 05 No. 1.
- Askew, K. L. (2012). *The Relationship Between Cyberloafing and Task Performance and an Examination of the Theory of Planned Behavior as a Model of Cyberloafing*. Dissertation. University of South Florida.
- Avico, R. S., & Mujidin. (2014). *Hubungan antara Konformitas dengan Prokrastinasi Akademik pada Mahasiswa Bengkulu yang Bersekolah di Yogyakarta*. Universitas Ahmad Dahlan. *Jurnal Fakultas Psikologi*. Vol. 2 No. 2.
- Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008). *Correlates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of Norms and External Locus of Control*. *Computers in Human Behavior*. 24, 1067-1084.
- Ghufron, M. N., & Risnawita, R. (2010). *Teori-Teori Psikologi*. Jakarta: Ar-Ruz Media.
- Nurhayati. (2015). *Hubungan Kontrol Diri dengan Prokrastinasi Kerja pada Pegawai PT. PLN Persero Rayon Samarinda Ilir*. Universitas Mulawarman. *E-journal Psikologi*. 3 (2). Hal. 492-503.
- Rahmawati, T., Hardjono, & Nugroho, A. A. (2015). *Hubungan antara Kematangan Emosi dan Toleransi Stres dengan Prokrastinasi pada Pegawai Negeri Sipil Biro Administrasi Umum dan Keuangan di Kantor Pusat Universitas Sebelas Maret Surakarta*. Universitas Sebelas Maret. Hal. 1-13.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- Utama, J. S. A., Abraham, J., Susana, T., Alfian, I. N., & Supratiknya, A. (2016). *Psikologi dan Teknologi Informasi: Seri Sumbangan Pemikiran Psikologi untuk Bangsa*. Jakarta: Himpunan Psikologi Indonesia.
- Warganegara, T. L. P. (2015). *Peranan Kepuasan Kerja dalam Mengendalikan Perilaku Prokrastinasi melalui Loyalitas Pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Bandar Lampung*. Universitas Bandar Lampung.. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol.5No.2.