

**PENGARUH *WORK BOREDOM* TERHADAP PERILAKU
CYBERLOAFING DENGAN *SELF-CONTROL* SEBAGAI VARIABEL
MODERASI
PADA BADAN KEPEGAWAIAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)
KABUPATEN CIREBON**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen*

Program Studi Manajemen



Oleh :

ANGELIA AJENG PRAMESTI

NIM. 200111106

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON**

2024

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji dan Syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-nya sehingga penyusunan skripsi ini dapat berjalan dengan baik dan lancar. Penyusunan dan penulisan skripsi ini bukan semata karena memenuhi syarat untuk menyelesaikan program S1 tetapi juga untuk mewujudkan salah satu Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu penelitian.

Penelitian yang diambil oleh peneliti mengangkat judul mengenai “Pengaruh *Work Boredom* terhadap perilaku *Cyberloafing* dengan *Self-control* sebagai variabel moderasi pegawai BKPSDM Kabupaten Cirebon”. Dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini, ada hambatan yang dihadapi oleh peneliti, namun berkat Allah SWT dan bimbingan, dorongan serta doa dari berbagai pihak, maka hambatan tersebut dapat teratasi dengan baik. Oleh karena itu, tidak berlebihan apabila dalam kesempatan ini peneliti menyampaikan rasa hormat dan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak terkait yang sudah membantu saya dalam penyusunan.

Peneliti dalam kesempatan ini, mengucapkan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Arif Nurudin, M.T., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Cirebon.
2. Bapak Dr. Asep Gunawan, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon.
3. Ibu Puspa Dewi Yulianty, MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon.

4. Bapak Dr. Asep Gunawan, M.Si., selaku dosen pembimbing I. Terimakasih telah memberikan pengarahan dan sangat sabar membantu penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.
5. Bapak Dadang Priyono, S.E., MPA., selaku dosen pembimbing II. Terimakasih telah memberikan pengarahan dan sangat sabar membantu penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.
6. Bapak & Ibu Dosen Fakultas Ekonomi UMC, yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat kepada peneliti sehingga dapat membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Muhzi selaku Sub Bagian Umum BKPSDM Kabupaten Cirebon. Terimakasih telah memberikan izin observasi pada BKPSDM Kabupaten Cirebon
8. Cinta pertama dan panutanku Ayahanda Dadang Pebriana dan pintu surgaku Ibunda Entin Rahmawati. Terimakasih atas segala pengorbanan dengan tulus kasih. Mereka memang tidak sempat meraskan Pendidikan bangku perkuliahan, namun mereka mampu senantiasa memberikan yang terbaik, tak kenal lelah mendoakan serta memberikan perhatian dan dukungan hingga penulis mampu berada dalam tahap ini. Semoga bapak dan mamah selalu sehat, Panjang umur dan Bahagia selalu.
9. Kepada saudaraku yang tak kalah penting kehadirannya, adek Pasha dan Aishwa, kakak Vivi Alvionita. Terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis. Berkontribusi dalam proses karya tulis ini baik tenaga maupun waktu untuk penulis. Telah mendukung, menghibur dan mendengarkan keluh kesah.

10. Teman-temanku, terimakasih sudah selalu kebersamai, menyemangati, mendukung dan senantiasa mau mendengar keluh kesah penulis dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini.

11. Teman sebangkuan. Terimakasih karena telah berjuang Bersama menyelesaikan proposal skripsi ini, saling berdiskusi dan saling membantu.

12. Diri saya sendiri Angelia Ajeng Pramesti terimakasih atas segala kerja keras dan semangatnya sehingga tidak pernah menyerah dalam mengerjakan proposal penelitian ini. Terimakasih sudah kuat sejauh ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini jauh dari kata sempurna karena keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh penulis. Oleh karena itu atas kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini, penulis memohon maaf dan bersedia menerima kritikan yang membangun. Terakhir, harapan penulis, semoga proposal skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi siapa saja yang membacanya. Aamiinn.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Cirebon, Agustus 2024

peneliti

Angelia Ajeng Pramesti
NIM.200111106

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	vii
Gambar 2. 1 Kerangka Berpir	vii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	14
1.3 Batasan Masalah	14
1.4 Rumusan Masalah	15
1.5 Tujuan Penelitian.....	15
1.6 Manfaat Penelitian.....	15
BAB II.....	17
TINJAUAN TEORITIS.....	17
2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	17
2.2 Landasan Teori	23
2.2.1 Perilaku <i>Cyberloafing</i>	23
2.2.1.1 Definisi <i>Cyberloafing</i>	23
2.2.1.2 Tipe Perilaku <i>Cyberloafing</i>	24
2.2.1.3. Faktor-Faktor Perilaku <i>Cyberloafing</i>	24
2.2.1.4 Dimensi dan Indikator <i>Cyberloafing</i>	25
2.2.2 <i>Work Boredom</i>	27
2.2.2.1 Definisi <i>Work Boredom</i>	27
2.2.2.2 Dimensi dan Indikator <i>Work Boredom</i>	30
2.2.3 <i>Self-control</i>	31
2.2.3.1 Definisi <i>Self-control</i>	31
2.2.3.2 Dimensi dan Indikator <i>Self control</i>	32
2.3 Kerangka Pemikiran	34
2.3.1 Pengaruh <i>Work Boredom</i> terhadap perilaku <i>Cyberloafing</i> (H1).....	34

2.3.2 <i>Self- control</i> Memoderasi <i>Work Boredom</i> dan perilaku <i>Cyberloafing</i>	35
2.4 Hipotesis.....	37
BAB III.....	38
METODELOGI PENELITIAN.....	38
3.1 Metode Penelitian.....	38
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	38
3.3 Populasi dan Sensus	41
3.3.1 Populasi inti sari populasi	41
3.3.2 Sensus	41
3.4 Waktu Dan Tempat Penelitian	41
3.4.1 waktu	41
3.4.2 Tempat	42
3.5 Teknik Pengumpulan Data	42
3.5.1 Kuesioner	43
3.5.2 Wawancara	44
3.6 Teknik Analisa Data	44
3.6.1 Uji Validitas	44
3.6.2 Uji Reliabilitas	45
3.6.3 Analisis Regresi Sederhana	46
3.6.4 Analisis Koefisien Determinasi	46
3.6.5 Uji Hipotesis	47
3.6.5.1 Uji T.....	47
BAB IV	50
HASIL DAN PEMBAHASAN	50
4.1 Karakteristik Responden	50
4.2 Hasil Penelitian.....	52
4.2.1 Analisis Deskriptif.....	52
4.2.2 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Work Boredom</i> (X).....	53
4.2.3 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Self-control</i> (M).....	54
4.2.4 Distribusi Frekuensi Variabel Perilaku <i>Cyberloafing</i> (y)	56
4.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	58
4.3.1 Uji Validitas	58
4.3.2 Uji Reliabilitas	59
4.4 Pengujian Hipotesis	60

4.4.1	Uji Koefisien Regresi Sederhana	60
4.4.2	Koefisien Determinasi (R^2)	62
4.4.3	Uji Moderat Regression Analysis (MRA)	62
4.5	Pembahasan.....	65
4.5.1	Pengaruh Work Boredom Terhadap Perilaku Cyberloafing	66
4.5.2	Self-control memoderasi pengaruh Work Boredom terhadap perilaku Cyberloafing	67
BAB V		69
KESIMPULAN DAN SARAN		69
5.1	Kesimpulan.....	69
5.2	Saran	70
5.2.1	Saran Praktisi.....	70
5.2.2	Saran penelitian selanjutnya	71
DAFTAR PUSTAKA.....		72

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 persentase penggunaan internet di Indonesia.....	2
Tabel 1. 2 Jumlah PNS Berdasarkan tingkat pendidikan.....	4
Tabel 1. 3 Data Hasil Pra Survey Cyberloafing	8
Tabel 1. 4 Data hasil pra survey Work Boredom.....	10
Tabel 1. 5 Data hasil pra survey Self control.....	12
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	17
Tabel 3. 1 Operasional Variabel	39
Tabel 3. 2 Jadwal Penelitian	42
Tabel 3. 3 Instrument Skala Likert	43
Tabel 4. 1 Karakteristik responden berdasarkan usia	50
Tabel 4. 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4. 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	51
Tabel 4. 4. Kriteria Penafsiran Kondisi Variabel Penelitian	53
Tabel 4. 5. Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Variabel Work Boredom (X)	53
Tabel 4. 6. Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Variabel Self-control (M)	54
Tabel 4. 7.Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Variabel Cyberloafing	56
Tabel 4. 8.Uji Validitas Instrumen	58
Tabel 4. 9.Interval Kriteria Realibilitas.....	59
Tabel 4. 10.Uji Reliabilitas	59
Tabel 4. 11.Hasil Koefisien Regresi Sederhana.....	60
Tabel 4. 12.Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	62
Tabel 4. 13.Hasil Moderat Regression Analysis	63
Tabel 4. 14.Koefisien Determinasi (R^2) Work Boredom terhadap Perilaku Cyberloafing dimoderasi variabel Self-control	65
Tabel 4. 15.Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis.....	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpir	33
-----------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kemajuan teknologi berkembang sangat pesat, semakin canggihnya teknologi karyawan dituntut untuk kreatif, inovatif dan cepat dalam bekerja. Internet menjadi bagian tak terpisahkan dari kehidupan kerja seseorang dan Internet telah mengubah cara organisasi melakukan segala rutinitasnya dengan menawarkan akses komunikasi cepat yang dapat membuat distribusi informasi meningkat (Blanchard & Henle, 2008).

Penerapan teknologi internet telah dilakukan oleh semua instansi bahkan instansi memberikan fasilitas kepada tiap pekerjanya dengan computer perorang, Keberadaan fasilitas yang diberikan diharapkan bisa membantu pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan efisien, meningkatkan kreatifitas pegawai, membantu karakter pelayanan kepada masyarakat dengan berbasis teknologi modern sehingga menghemat waktu dan biaya anggaran instansi pemerintah.

Survey Asosiasi penyelenggaraan jasa internet (APJII). Penggunaan internet di Indonesia Mencapai 221,56 juta orang pada periode 2023-2024, jumlah tersebut meningkat dibandingkan periode sebelumnya sebanyak 215,63 juta orang setara dengan 79,5% dari total populasi Indonesia yang sebanyak 275,77 juta jiwa. Dengan tingkat penetrasi internet Indonesia ini mengalami peningkatan sebesar 1,31% dibandingkan pada tahun 2022-2023 yang sebesar 78,19%.

Tabel 1. 1 persentase penggunaan internet di Indonesia

Tahun	Jumlah Pengguna	Persentase
2018	171,11 juta	64,8%
2019-2020	196,71 juta	73,7%
2021-2022	210,03 juta	77,02%
2022-2023	215,63 juta	78,19%
2023-2024	221,56 juta	79,5%

Sumber : APJII 2018,2019-2020,2021-2022,2022-2023,2023-2024.

Sebuah penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa karyawan rata-rata menghabiskan waktu hingga satu jam setiap harinya untuk mengakses internet yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Aktivitas yang dilakukan seperti mengunjungi facebook atau kaskus. Hal ini berarti dalam waktu sebulan pegawai dapat menghabiskan waktu kerjanya hingga 20 jam lebih (1 jam x 20 hari kerja), atau sama dengan 2,5 hari kerja penuh (Antariska,2012).

Berdasarkan Survey yang dilakukan oleh SurfWatch Di Amerika Serikat menunjukkan bahwa 84% pegawai mengirim email bukan karena alasan pekerjaan, dan 90% pekerja menggunakan internet hanya untuk hiburan dan kesenangan pribadi,dan perilaku yang dilakukan tersebut secara langsung dapat mengurangi prduktifitas sebesar 30% hingga 40%. Dalam survey oleh SurfWatch juga disebutkan bahwa 50% dari 224 perusahaan mempunyai isu atau masalah yang sama mengenai perilaku *Cyberloafing* (Lim,2002). Survey yang dilakukan (Greeard pada tahun 2012) Mengatakan bahwa 56% pegawai menggunakan internet secara pribadi, namun, Pada tahun 2013, 59% dari mereka menggunakan internet untuk tujuan non pekerjaan. Pada tahun 2013, hal yang paling sering dilakukan oleh karyawan adalah *Cyberloafing*. Menurut beberapa penelitian, jumlah waktu yang

mereka habiskan untuk berselancar di internet terus meningkat, dari 3 jam perminggu menjadi 2,5 jam perhari.

Fungsi internet yang dulunya hanya digunakan untuk mencari informasi, tetapi sekarang internet telah memiliki banyak fungsi luas yang dapat digunakan untuk sarana jual beli, forum diskusi berbagi data dan masih banyak lagi. Bahkan hampir semua kegiatan di dunia nyata dapat terhubung dengan dunia maya atau internet. Demikian juga dengan perusahaan, instansi pemerintah, individu, maupun kelompok, mereka menggunakan internet untuk membentuk citra, menyelesaikan masalah, mengatur kegiatan, menjalin hubungan dengan orang atau relasi lainnya, mempromosikan atau mengumumkan sebuah berita, dan lain sebagainya.

BKPSDM adalah Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, yang memiliki tugas menyelenggarakan urusan pemerintah bidang kepegawaian. BKPSDM dipimpin oleh Kepala Badan, yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris Daerah. BKPSDM bertanggung jawab atas penyusunan dan pelaksanaan kebijakan manajemen ASN, BKPSDM juga bertanggung jawab untuk mengumpulkan, mengkaji, dan mempersiapkan penyusunan produk hukum dan kebijakan teknis manajemen ASN, mengelola manajemen ASN, informasi ASN, dan fasilitas ASN, melakukan pemantauan, evaluasi dan pelaporan bidang kebijakan manajemen ASN.

Peraturan Bupati nomor 27 tahun 2022 tentang tugas BKPSDM yaitu perumusan kebijakan bidang kepegawian, pendidikan, dan pelatihan ASN, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang kepegawian pendidikan dan pelatihan, pelaksanaan administrasi badan kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia dan pelaksanaan fungsi lain yang di berikan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2015, BKPPD diubah namanya menjadi BKPSDM dan terdiri dari lima bidang, yaitu Sekretariat, Mutasi dan Kenaikan Pangkat (MK), Penilaian Kinerja dan Penghargaan Aparatur (PKAP), Pengembangan Kompetensi Aparatur (PKA), dan terakhir, Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi (PPI). BKPSDM berlokasi di Sumber, Kabupaten Cirebon, di jalan Sunan Muria no.100. Jumlah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon Per 31 Desember 2023 Sebanyak 86 orang yang terdiri dari PNS. Berikut data sumber daya manusia pada BKPSDM:

Tabel 1. 2 Jumlah PNS Berdasarkan tingkat pendidikan

No.	Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah Pegawai
		Laki-laki	Perempuan	
1.	SD	-	-	-
2.	SMP/Sederajat	-	-	-
3.	SMA/Sederajat	6 orang	3 orang	9 orang
4.	D3	0 orang	1 orang	1 orang
5.	D4	7 orang	5 orang	12 orang
6.	S1	24 orang	24 orang	48 orang
7.	S2	12 orang	4 orang	16 orang
Jumlah				86 orang

Sumber Data: Subbag Umum dan Kepegawaian, Desember 2023

Berdasarkan tabel 1.2 di atas menunjukkan data sumber daya manusia berdasarkan tingkat pendidikan Pada BKPSDM, data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yaitu laki-laki, dan mayoritas tingkat pendidikan karyawan yaitu S1.

Sebagai alat yang diakui kehandalannya internet juga berada dalam dua sisi, pada satu sisi internet membantu pegawai dalam meningkatkan kinerja, berinteraksi dengan teman, menciptakan inspirasi dan kreativitas pegawai serta membantu pegawai untuk mempelajari banyak hal, sementara pada sisi yang lain yaitu munculnya perilaku prokratinasi kerja pada pegawai yang dapat mengganggu produktivitas kerja pegawai, serta mengembangkan bentuk perilaku menyimpang pada lingkungan kerja, yang salah satunya adalah prokrastinasi kerja karena aktivitas mengakses internet pada jam yang bukan untuk kepentingan pekerjaan itu sendiri dan tentunya berimbas pada hasil kerja (Thaybatan & Santoso, 2019).

Perilaku kontraproduktif dari penggunaan internet adalah godaan yang ditimbulkannya. Internet juga menyediakan berbagai macam hal seperti membuka berbagai macam situs, mengirim dan menerima pesan elektronik pribadi, sehingga perhatian menjadi terpecah dan mengurangi sumber daya kognitif untuk mengerjakan kewajiban kerjanya. Mengakses internet untuk membuka media sosial, berbelanja *online*, memeriksa *email* pribadi dan bermain pada saat jam kerja berlangsung dinyatakan sebagai perilaku *Cyberloafing*. *Cyberloafing* sendiri adalah perilaku seorang pegawai yang menggunakan internet dengan komputer, ponsel atau tablet pada saat jam kerja dan tidak ada hubungannya dengan pekerjaan (Askew, 2013).

Cyberloafing merupakan fenomena perilaku pegawai yang secara sadar menggunakan akses internet untuk kepentingan pribadi saat waktu bekerja. Perilaku *Cyberloafing* dapat dikelompokkan sebagai pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil yang diatur dalam peraturan pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada pasal 3 (tiga) huruf e yaitu :Melaksanakan tugas

kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab”. Tugas BKPSDM yang menggunakan teknologi seperti sistem informasi kepegawaian (SIK), pelaporan data pegawai, pelayanan daring yang meliputi pengelolaan kenaikan pangkat, dan pensiun.

Berdasarkan wawancara pada Kabag umum di BKPSDM mengatakan bahwa tidak adanya peraturan tertulis mengenai larangan bermain gadget mendukung perilaku *Cyberloafing* bahkan terkadang menyebabkan pekerjaan tidak selesai. Pegawai menggunakan waktunya untuk membuka *youtube*, *sosial media*, dan *chatting room* melalui *gadget*, banyak pegawai yang tidak menyadari tindakan yang dilakukan karena menganggap sebagai hal yang biasa dan lumrah. *Cyberloafing* akan menjadi masalah tersendiri dimana terpecahnya konsentrasi pegawai saat menyelesaikan pekerjaan, dimana pegawai telah ditetapkan harus mampu menjalankan tugasnya dengan baik memenuhi tuntutan dan kewajiban yang harus mereka jalankan sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh instansi.

Cyberloafing merupakan perilaku menyimpang yang terjadi ketika pegawai menggunakan perangkat komputer seperti ponsel atau tablet untuk aktivitas non-destruktif di tempat kerja, atasan menganggap perilaku tersebut tidak berkaitan dengan pekerjaan (Askew, 2013).

Menurut (Tefa & Mahendra, 2022) *Cyberloafing* pada pemerintahan akan merugikan instansi dimana operasionalnya dibiayai oleh APBN salah satu sumber pendapatannya dari pajak masyarakat. Apabila dibiarkan maka ini tergolong dalam bentuk tindakan koruptif terhadap penyalahgunaan fasilitas pendukung pelayanan pemerintah dan pelayanan publik.

Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan munculnya *Cyberloafing* pada pegawai, yaitu faktor individual, faktor organisasi, dan factor situasional (Ozler & Polat, 2012). Faktor individual merupakan faktor kebiasaan atau kecanduan internet, pegawai yang memiliki kebiasaan untuk koneksi dengan internet memiliki kemungkinan untuk mengkases internet yang tidak berhubungan dengan tugas maupun pekerjaan. Faktor demografis dan trait (sifat) perosal pegawai jika dilihat melalui *self-control* bahwa pengendalian diri pegawai BKPSDM masih kurang dengan menganggap bahwa perilaku *Cyberloafing* menjadi hal biasa untuk dilakukan. Faktor organisasi yaitu belum adanya peraturan khusus tentang batasan penggunaan internet dalam kantor BKPSDM, peraturan yang sudah ada hanya terkait tentang disiplin yang tertuang pada peraturan pemerintahn Republik Indonesia (PP) Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil (ASN). Faktor situasional yaitu kemudahan akses internet mendorong pegawai untuk melakukan aktivitas online.

Tabel 1. 3 Data Hasil Pra Survey *Cyberloafing*

No	Pernyataan	Pilihan	Responden
			33 Responden
1.	Apakah anda pernah menerima dan mengirim pesan singkat pada saat jam kerja untuk kepentingan pribadi (seperti WhatsApp, Telegram, LINE)	Ya	23
		Tidak	10
2.	Apakah anda pernah mengakses sosial media pada saat jam kerja (seperti Facebook, Instagram, TikTok dsb).	Ya	20
		Tidak	13
3.	Apakah anda pernah mengakses aplikasi belanja online pada saat jam kerja	Ya	19
		Tidak	14
4.	Apakah anda pernah mengunjungi website hiburan pada saat jam kerja (seperti Netflix, Youtube, dan Spotify)	Ya	18
		Tidak	15
5.	Apakah anda pernah mengunjungi situs berita online pada saat jam kerja	Ya	15
		Tidak	18

Sumber: Data Sekunder, diolah 2024

Hasil pra survey yang dilakukan oleh peneliti pada 33 pegawai, diketahui bahwa perilaku *Cyberloafing* yang sering terjadi dilakukan pegawai adalah minor *Cyberloafing* yang menunjukkan hasil bahwa ada beberapa pegawai yang melakukan aktivitas penggunaan internet di jam kerja yang tujuannya bukan untuk pekerjaan yaitu seperti melakukan aktivitas mengirim atau menerima pesan singkat melalui *WhatsApp* untuk kepentingan pribadi, bermain sosial media, berbelanja online untuk kebutuhan rumah tangga, mengunjungi platform hiburan yaitu *Spotify* di sertai dengan melihat film drama korea di platform *Netflix*.

Perilaku *Cyberloafing* yang dilakukan oleh pegawai adalah perilaku yang termasuk perilaku menyimpang yang akan menimbulkan dampak yang kurang baik bagi diri sendiri maupun bagi dunia kerja. Menurut (Weatherbee, 2010) perilaku

Cyberloafing menimbulkan dampak negatif bagi dunia kerja seperti menurunkan produktivitas pegawai, menurunkan kedisiplinan, pelanggaran terhadap perusahaan dan organisasi, dan meningkatnya biaya *bandwidth*. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Blanchard & Henle, 2008) juga menunjukkan bahwa *Cyberloafing* merupakan kegiatan yang dianggap perilaku kerja yang tidak produktif dan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai mereka menghabiskan waktu lebih dari satu jam untuk melakukan *Cyberloafing* saat mereka bekerja, mereka lebih sering membuka social media dan membalas chat pribadi yang masuk pada saat jam kerja yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, tidak hanya itu mereka juga biasanya menonton video online saat jam kerja. Mereka mengatakan bahwa *Cyberloafing* yang dilakukan karena atas kemauan sendiri dan mereka menganggap *Cyberloafing* adalah hal yang menyenangkan dan sebagai hiburan bagi mereka selama bekerja sehingga terkadang menunda menyelesaikan pekerjaan mereka. Pegawai tersebut sadar bahwa hal tersebut kurang baik dalam organisasi, namun merupakan cara mereka untuk menghilangkan rasa bosan terhadap pekerjaannya.

Menurut (Lieberman et al., 2011) menyatakan bahwa karyawan yang merasa bosan dalam bekerja cenderung berperilaku *Cyberloafing*. Menurut (Schaufeli & Salanova, 2014) adanya keterampilan kerja yang rendah, pekerjaan yang monoton dan berulang-ulang, serta mental *under load* merupakan beberapa penyebab dari kebosanan kerja. (Nagara, 2018) menyatakan bahwa kebosanan kerja merupakan perasaan pegawai yang menganggap aktivitas pekerjaan yang dilakukan

menjenuhkan sehingga memungkinkan karyawan merasakan ketegangan, rasa lemah, cepat marah, susah konsentrasi dan susah bekerja secara efektif.

Menurut (Laksono,2014) kebosanan di tempat kerja merupakan satu hal alami yang akan dirasakan oleh setiap orang. Namun, Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa kebosana di tempat kerja berdampak negatif pada organisasi dan karyawannya sehingga keunggulan kompetitif organisasi terpengaruh.. kebosanan kerja juga mempengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka secara negatif dan perasaan bosan yang akan mengakibatkan penurunan kepuasan kerja dan kinerja (Reijseger et al., 2013)

Berikut pra survey yang dilakukan peneliti pada pegawai Badan Kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia mengidentifikasi bahwa tingginya tingkat *Work Boredom* yang ada pada pegawai dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1. 4 Data hasil pra survey *Work Boredom*

No	Pernyataan	pilihan	Respon
			33 Responden
1.	Apakah anda merasa pekerjaanyang dilakukan memiliki tantangan	Ya	13
		Tidak	20
2.	Apakah anda merasa beban kerja yang diberikan perusahaan berlebihan	Ya	13
		Tidak	20
3.	Apakah anda sering mengobrol dengan rekan kerja pada saat jam kerja	Ya	15
		Tidak	18
4.	Apakah anda merasa bosan dengan pekerjaan yang dilakukan berulang-ulang setiap harinya	Ya	20
		Tidak	13
5.	Apakah anda merasa kurang semangat pada saat bekerja	Ya	18
		Tidak	15

Sumber : Data diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan hasil bahwa pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan tidak memiliki tantangan, dan pegawai tidak merasa beban kerja yang diberikan kantor berlebih, serta pegawai juga merasa bosan dengan pekerjaan yang berulang setiap harinya seperti administrasi surat masuk dan keluar, pengarsipan, entri data, serta birkorasi yang berbelit-belit dan pegawai lebih cenderung mengobrol dengan rekan kerja ketika bekerja. Dari hasil pra survey tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai mengalami kebosanan di tempat kerja..

(Fisherl, 1993) menyebutkan bahwa salah satu bentuk respon pegawai terhadap kebosanan kerja yang dialami adalah dengan mencari stimulus lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya salah satunya dapat berupa penggunaan jaringan internet perusahaan untuk kepentingan pribadi. (Reijseger et al., 2013) menyatakan bahwa kebosanan kerja di tempat kerja juga menimbulkan adanya pemikiran negatif yang mempengaruhi motivasi kerja sehingga menimbulkan berkurangnya aktivitas dan tantangan serta kesenangan individu dalam bekerja.

Menurut (van Hooff & van Hooft, 2017) kebosanan kerja juga dapat di akibatkan kurangnya identitas tugas, otonomi kerja yang rendah, signifikansi tugas yang rendah, serta kecilnya umpan balik pada pekerjaan yang sudah dilakukan.

Menurut (Nur & Muafi, 2023), kebosanan merupakan fenomena psikologis yang disebabkan oleh banyak faktor dan di sertai dengan penurunan kinerja. Kebosanan terjadi karena pola kehidupan kerja yang monoton, kurangnya kemandirian, dan semangat dalam bekerja.

Selain *Work Boredom*, *self control* juga dapat mempengaruhi perilaku *Cyberloafing*. Baumister dan Boone (2004) kontrol diri merupakan kemampuan untuk mengendalikan pikiran, emosi, dan impuls (dorongan), serta melakukan regulasi diri dan mengubah kebiasaan. Pengendalian diri mengacu pada aturan yang digunakan pegawai untuk mengontrol diri mereka sendiri agar mereka tidak terlibat dalam aktivitas yang tidak menyenangkan dan tidak sesuai dengan tujuan mereka (Pranitasari et al., 2023).

Berikut pra survey yang dilakukan peneliti pada Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia mengidentifikasi bahwa rendahnya *self-control* yang ada pada pegawai dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 1. 5 Data hasil pra survey Self control

No	Pernyataan	Pilihan	Respon
			33 Responden
1.	Apakah anda mampu melakukan disiplin diri dengan baik dan menolak melakukan hal-hal buruk	Ya	17
		Tidak	16
2.	Apakah anda mampu mengatur prioritas dan menyelesaikan tugas-tugas yang paling penting terlebih dahulu	Ya	17
		Tidak	16
3.	Apakah anda mampu mempertimbangkan akibat yang dihasilkan sebelum bertindak	Ya	13
		Tidak	20
4.	Apakah anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa dipengaruhi oleh hal-hal diluar yang menyenangkan	Ya	15
		Tidak	18
5.	Apakah anda mampu konsisten dalam hal mengatur perilaku untuk mewujudkan setiap perencanaan	Ya	14
		Tidak	19

Sumber : Data diolah tahun 2024

Berdasarkan pra survey Tabel 1.5 ada pegawai yang belum mampu melakukan disiplin diri dengan baik, kemudian masih ada pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa dipengaruhi oleh hal-hal diluar yang menyenangkan dan konsisten dalam hal mengatur perilaku untuk mewujudkan setiap perencanaan, hal ini berarti bahwa *Self-control* pada pegawai di BKPSDM masih tergolong rendah.

Berdasarkan wawancara dengan subbagian umum ada beberapa pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan dan tidak memenuhi deadline, sulit untuk fokus dan mudah teralihkan oleh hal-hal lain, sering membuat kesalahan dalam bekerja terutama urusan surat dan pengarsipan karena terburu-buru dan tidak teliti, sering melanggar peraturan seperti jam kerja dimana pegawai meninggalkan kantor untuk kepentingan pribadi di jam kerja.

(Ernawati et al., 2021) pegawai yang memiliki kontrol diri dengan kualitas rendah mempunyai tendensi melakukan *Cyberloafing* lebih tinggi dikarenakan dirinya membutuhkan internet untuk keperluan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, bahwa fenomena yang terjadi pada Badan Kepegawain dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dipengaruhi oleh *Work Boredom* dan *Self-Control*. Maka dari itu peneliti tertarik dan menganggap perlu untuk melakukan penelitian yang berjudul “ Pengaruh *Work Boredom* terhadap perilaku *Cyberloafing* Dengan *Self-control* Sebagai variabel Moderasi studi kasus pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia di Kabupaten Cirebon”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Adanya Pegawai BKPSDM yang melakukan aktivitas penggunaan internet di jam kerja yang tujuannya bukan untuk pekerjaan yaitu seperti melakukan aktivitas mengirim atau menerima pesan singkat melalui *WhatsApp* untuk kepentingan pribadi, bermain sosial media, berbelanja online untuk kebutuhan rumah tangga, mengunjungi platform hiburan yaitu *Spotify* di sertai dengan melihat film drama korea di platform *Netflix*.
2. Adanya pegawai yang merasa pekerjaan yang dilakukan tidak memiliki tantangan, dan pegawai tidak merasa beban kerja yang diberikan kantor berlebih, serta pegawai juga merasa bosan dengan pekerjaan yang berulang setiap harinya seperti administrasi surat masuk dan keluar, pengarsipan, entri data, serta birkorasi yang berbelit-belit dan pegawai lebih cenderung mengobrol dengan rekan kerja ketika bekerja..
3. Ada pegawai yang belum mampu melakukan disiplin diri dengan baik, kemudian masih ada pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa dipengaruhi oleh hal-hal diluar yang menyenangkan dan konsisten dalam hal mengatur perilaku untuk mewujudkan setiap perencanaan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi diatas, maka perlu dilakukan batasan masalah yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini:

1. Penelitian ini di fokuskan pada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan sumber daya manusia
2. Penelitian ini menguji pengaruh *Work Boredom* terhadap perilaku *Cberloafing*

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mengenai tingginya perilaku *Cyberloafing*, dengan demikian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh *Work Boredom* terhadap perilaku *Cyberloafing* pada pegawai BKPSDM?
2. Apakah *Self-control* memoderasi hubungan antara *Work Boredom* terhadap perilaku *Cyberloafing* Pegawai BKPSDM?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work Boredom* terhadap perilaku *Cyberloafing* Pegawai BKPSDM
2. Untuk mengetahui apakah moderasi *Self-control* mampu memperlemah atau memperkuat pengaruh *Work Boredom* terhadap perilaku *Cyberloafing*

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, Maka Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti, ini di harapkan sebagai sarana informasi dan menambah ilmu pengetahuan mengenai pengaruh *Work Boredom*, *Self-control* dan perilaku *Cyberloafing*.
2. Bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan kebijakan dan evaluasi dalam hal pengelolaan dan pengembangan sumberdaya manusia.

3. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan bacaan sehingga menambah ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia (SDM) khususnya yang berhubungan dengan *Work Boredom* terhadap perilaku *cyberloafing* dengan *Self-control* sebagai variabel moderasi .

BAB II TINJAUAN TEORITIS

2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Persamaan	perbedaan	Hasil
1.	<p>Riski Ayuningtyas & Rosaly Franksiska (2022) Pengaruh Kebosanan Kerja terhadap perilaku <i>Cyberloafing</i> Dengan <i>Stres</i> Kerja Sebagai variabel Mediasi pada Karyawan Generasi Milenial.</p> <p><i>Jurnal of Economic, Business and Accounting volume 6 nomor 1, Juli-Desmber 2022</i></p>	<p>Variabel <i>Cyberloafing</i> dan Kebosanan kerja</p>	<p>Pada penelitian ini tidak menggunakan variabel stres kerja</p>	<p>Penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif antara kebosanan kerja dan perilaku <i>Cyberloafing</i> pada karyawan generasi milenial di jawa tengah, selain itu stres kerja juga berperan sebagai variabel mediasi antara kebosanan kerja dan perilaku <i>Cyberloafing</i>. Hal ini menunjukkan bahwa kebosanan kerja dapat memicu perilaku <i>Cyberloafing</i> pada karyawan deng-an stres kerja sebagai faktor yang memperkuat hubungan anantara kebosanan kerja dan <i>Cyberloafing</i> .</p>
2.	<p>Fatiya Halum Husna (2020) Kebosanan Kerja Sebagai Prediktor Perilaku <i>Cyberloafing</i> pada karyawan</p> <p><i>Jurnal Studia Insania, Vol. 8, No</i></p>	<p>Variabel ini sama-sama membahas tentang kebijakan kebosanan kerja dan <i>Cyberloafing</i></p>	<p>Tidak menggunakan variabel Self Control</p>	<p>Hasil penelitian menjelaskan bahwa kebosanan kerja dapat berperan sebagai prediktor perilaku <i>Cyberloafing</i> pada karyawan di universitas X. faktor yang mendorong karyawan universitas X mengalami kebosanan</p>

	<i>1 Mei 2020, hal 43-59</i>			kerja adalah karakteristik pekerjaan yang monoton dan beban kerja yang terlalu banyak. Rata-rata karyawan melakukan <i>Cyberloafing</i> hingga 2 kali dalam satu hari meliputi membuka email pribadi dan situs hiburan (<i>media sosial, youtube, dan online shop</i>).
3.	Nur Azizah 2019 <i>Cyberloafing Sebagai Strategi Mengatasi Kebosanan Kerja</i> <i>Jurnal Fokus Bisnis, Vol. 18, No. 01, Juli 2019</i>	Variabel sama-sama membahas Kebosanan dan <i>Cyberloafing</i>	Penelitian ini tidak menggunakan variabel <i>self control</i>	Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan antara kebosanan dan <i>Cyberloafing</i> lebih kuat dari pada hubungan kebosanan dengan CWB. Hal ini memberikan poin untuk <i>Cyberloafing</i> menjadi strategi dalam mengatasi kebosanan. Ketika seseorang mengalami kebosanan, dia akan mencari cara untuk mengatasi kebosanan tersebut. Salah satunya dengan cara mengakses internet yang kadang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.
4.	Pindex, Krajcevka, paul (2018) <i>Cyberloafing as a Coping Mechanism for Workplace Boredom : An exploratory Study on</i>	Variabel ini sama-sama membahas Kebosanan kerja		Terdapat hubungan positif yang signifikan antara <i>Boredom</i> dan <i>Cyberloafing</i> . Artinya semakin tinggi tingkat kebosanan yang dirasakan oleh

	<p><i>University Employees</i></p> <p><i>Human Factors, Volume 58, Issue 2, April 2018</i></p>			<p>karyawan, semakin tinggi pula tingkat <i>Cyberloafing</i> yang dilakukan sebagai respons terhadap kebosanan tersebut</p>
5.	<p>Cholis, Violinda, Utami (2023) Pengaruh Kontrol Diri, Kebosanan Kerja, <i>Cultural Intelligence (CQ)</i> dan Iklim Organisasi terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i></p> <p><i>LPPM Universitas PGRI Semarang Vol. 4, Desember 2023</i></p>	<p>Variabel <i>Cyberloafing</i>, Kontrol diri dan Kebosanan Kerja</p>	<p>Pada penelitian ini tidak menggunakan variabel <i>Cultural Intelligence (CQ)</i> dan Iklim Organisasi</p>	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa control diri memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku <i>Cyberloafing</i>, sedangkan kebosanan kerja, kecerdasan budaya, dan iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa control diri dan iklim organisasi dapat membantu mengurangi perilaku <i>Cyberloafing</i>, sementara kebosanan kerja dan kecerdasan budaya dapat meningkatkan perilaku <i>Cyberloafing</i></p>
6.	<p>Adhana & Herwanto Hubungan Antara Kontrol Diri dan Stres Kerja Dengan Perilaku <i>Cyberloafing</i> Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Kota Pekanbaru</p> <p><i>Psikobuletin: Buletin Ilmiah</i></p>	<p>Variabel Kontrol diri dan <i>Cyberloafing</i></p>	<p>Pada penelitian ini tidak membahas stres kerja</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada pegawai Negeri sipil yang bekerja di kantor pelayanan Bea dan Cukai kota pekanbaru, terdapat Korelasi antara kontrol diri dan stres kerja dengan perilaku <i>Cyberloafing</i>. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara kontrol</p>

	<i>Psikologi Vol.2, Mei 2021</i>			diri dengan perilaku <i>Cyberloafing</i> dan terdapat hubungan positif antara stres kerja dengan perilaku <i>Cyberloafing</i> . Artinya semakin tinggi kontrol diri maka akan semakin rendah perilaku <i>Cyberloafing</i> yang dilakukan, sebaliknya semakin rendah kontrol diri maka akan semakin tinggi perilaku yang dilakukan
7.	Saifulah, Anisah, Nurwiyanta, sunyoto (2023) Pengendalian diri dan stres kerja terhadap perilaku <i>Cyberloafing</i> pada dosen Indonesia <i>Jurnal ilmu sosial dan pendidikan vol.7 1 Januari 2023</i>	Variabel sama-sama membahas pengendalian diri dan <i>Cyberloafing</i>	Penelitian ini tidak membahas tentang stres kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengendalian diri berpengaruh negatif terhadap perilaku <i>Cyberloafing</i> dan stres kerja berpengaruh positif terhadap perilaku <i>Cyberloafing</i>
8.	Ardilasari dan Firmanto (2017) Hubungan <i>Self-Control</i> dan Perilaku <i>Cyberloafing</i> <i>Jurnal Ilmiah Psikologi terapan, Vol.05, No. 01 Januari 2017</i>	Variabel sama-sama membahas pengendalian diri dan <i>Cyberloafing</i>		Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan negatif antara tingkat pengendalian diri dan perilaku <i>Cyberloafing</i> di kalangan pegawai negeri sipil. Semakin tinggi tingkat <i>self-control</i> , semakin rendah perilaku <i>Cyberloafing</i> yang dilakukan pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa

				<p>pengendalian diri memainkan peran penting dalam mengruangi perilaku <i>Cyberloafing</i>. Penelitian ini juga menemukan bahwa terdapat perbedaan dalam tingkat pengendalian diri dan perilaku <i>Cyberloafing</i> berdasarkan jenis kelamin dan status perkawinan subjek penelitian. Perempuan cenderung memiliki tingkat pengendalian diri yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki.</p>
9.	<p>Syahrani & Kuntadi (2023) Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan <i>Self- Control</i> terhadap perilaku <i>Cyberloafing</i></p>	<p>Variabel sama-sama membahas pengendalian diri dan <i>Cyberloafing</i></p>	<p>Penelitian ini tidak membahas beban kerja, dan stres kerja</p>	<p><i>Self-control</i> mempengaruhi perilaku <i>Cyberloafing</i>. Karyawan yang mempunyai tingkat tanggung jawab dan integritas yang besar lebih jarang mengalami perilaku menyimpang seperti <i>Cyberloafing</i> karena mereka lebih mengendalikan diri.</p>
10.	<p>Kartinah, Anang Maruf Saifulah, Tiara Nur Anisah, Nurwiyanta, danang sunyoto, (2023) Pengaruh pengendalian diri dan stres kerja terhadap perilaku <i>Cyberloafing</i> pada dosen di Indonesia.</p>	<p>Variabel sama-sama membahas pengendalian diri dan <i>Cyberloafing</i></p>	<p>Penelitian ini tidak menggunakan variabel stres kerja</p>	<p>Dalam penelitian ini menunjukkan perlu adanya kebijakan pengelolaan stres kerja dengan lebih banyak memberikan pendampingan. atau memfasilitasi dalam melaksanakan pekerjaannya. hal ini dilakukan sebagai</p>

	<i>JISIP Vol. 7 no 1 januari 2023</i>			langkah preventif untuk mencegah perilaku kontra produktif seperti <i>Cyberloafing</i> .
11.	Pranitasari dkk., (2023) <i>Self- Control, Self Awarness</i> , dan Kejenuhan Belajar pada Perilaku <i>Cyberloafing</i> dalam pembelajaran daring <i>Media manajemen jasa Vol. 11 No.1 Juni 2023</i>	Variabel sama-sama membahas pengendalian diri dan <i>Cyberloafing</i>	Penelitian ini tidak menggunakan varibael self Awareness dan kejenuhan	<i>Self- control</i> berpengaruh terhadap perilaku <i>Cyberloafing</i> dengan arah korelasi negatif. <i>Self -awareness</i> berpengaruh terhadap perilaku <i>self- awareness</i> berpengaruh terhadap perilaku <i>Cyberloafing</i> dengan arah korelasi negatif. Kejenuhan belajar berpengaruh dengan arah korelasi positif. Variabel <i>self- control</i> , <i>self- awareness</i> , kejenuhan belajar terhadap perilaku <i>Cyberloafing</i> berpengaruh simultan terhadap perilaku <i>Cyberloafing</i>

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Perilaku *Cyberloafing*

2.2.1.1 Definisi *Cyberloafing*

Cyberloafing adalah tindakan pegawai yang menggunakan akses internet perusahaan mereka untuk menjelajah situs web yang tidak terkait dengan pekerjaan untuk tujuan pribadi dan termasuk menerima dan mengirim email pribadi selama jam kerja. Hal ini menyebabkan penyalahgunaan internet dan penggunaan waktu yang tidak produktif karena mengurangi pegawai dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas utama pekerjaan mereka, sehingga perlu dianggap sebagai perilaku penyimpangan di tempat kerja (Lim, 2002).

(Askew, 2013) mengatakan perilaku *Cyberloafing* merupakan tindakan yang dilakukan oleh seseorang pegawai dalam penggunaan beragam jenis perangkat komputer seperti komputer/laptop kantor, ponsel pintar dan tablet yang digunakan pada waktu jam kerja dan atasan menganggap hal tersebut tidak berkaitan dengan pekerjaan. Perilaku *Cyberloafing* dikategorikan sebagai perilaku indisipliner karena terbaginya konsentrasi antara pekerjaan dengan *Cyberloafing* dapat mengakibatkan pekerjaan menumpuk, produktivitas yang rendah, kualitas kerja yang buruk, mengganggu kelancaran kerja (Sofyanty, 2019).

Menurut (Blanchard & Henle, 2008) *Cyberloafing* adalah aktivitas mengakses internet saat jam kerja melalui berbagai jenis perangkat seperti komputer, handphone dan tablet untuk tujuan pribadi saat jam kerja

Cyberloafing dapat diartikan sebagai menghabiskan waktu secara tidak produktif di internet contohnya membuka online shop, berselancar di media sosial, mencari pekerjaan, mengirim dan menerima email pribadi, mengunduh beberapa hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan (Ozler & Polat, 2012).

Dari beberapa definisi di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa *Cyberloafing* merupakan perilaku sadar yang dilakukan oleh pegawai dalam penggunaan internet saat jam kerja yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan baik menggunakan fasilitas kantor maupun milik pribadi.

2.2.1.2 Tipe Perilaku *Cyberloafing*

Terdapat dua aspek perilaku *Cyberloafing* menurut Balnchard dan Henle, 2008; Ardilasari dan Firmanto, 2017 yaitu :

1) *Minor Cyberloafing*

Yaitu tipe pegawai dalam penggunaan internet umum yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Contohnya adalah mengirim dan menerima *email* pribadi, mengunjungi situs olahraga, memperbarui situs jejaring sosial (seperti *facebook* dan *twitter*), serta berbelanja *online*.

2) *Serious Cyberloafing*

Yaitu tipe pegawai terlibat dalam berbagai bentuk perilaku penggunaan internet yang bersifat lebih berbahaya karena bersifat melanggar norma instansi dan berpotensi ilegal. Contohnya adalah judi online dan membuka situs yang mengandung pornografi.

2.2.1.3. Faktor-Faktor Perilaku *Cyberloafing*

Menurut Ozlar & Polat (2012), Terdapat tiga faktor munculnya perilaku *Cyberloafing* yaitu:

1) Faktor Individual

Berbagai atribut yang ada dalam diri individu tersebut antara lain persepsi dan sikap, 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.

2) Faktor Organisasi

Faktor organisasi juga dapat menentukan kecenderungan pegawai untuk melakukan *Cyberloafing* yaitu pembatasan penggunaan internet, hasil yang diharapkan, dukungan manajerial, pandangan rekan kerja tentang norma *Cyberloafing*, sikap kerja pegawai dan karakteristik pekerjaan yang pegawai lakukan.

3) Faktor Situasional

Perilaku menyimpang internet biasanya terjadi ketika pegawai memiliki akses terhadap internet di tempat kerja sehingga hal ini sangat dipengaruhi oleh faktor situasional yang memediasi perilaku ini.

2.2.1.4 Dimensi dan Indikator *Cyberloafing*

Terdapat dua aspek yang digunakan untuk mengukur perilaku *Cyberloafing* menurut Lim dan Chen (2012) yaitu:

1) Aktivitas *Browsing*

Aktivitas browsing merupakan aktivitas penggunaan internet untuk menjelajah internet selama jam kerja berlangsung dengan kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan seperti, membuka situs olahraga, berita, situs hiburan, situs media sosial (*Facebook, twitter, dsb*), situs *Chhatting* (*Yahoo, Messenger dsb*). Situs video online, belanja online, game online dan mengunjungi situs dewasa, mengunduh musik/video/film.

2) Aktivitas *Emailing*

Aktivitas emailing merupakan aktivitas *Cyberloafing* dimana pegawai menggunakan *email* seperti menerima, mengecek, dan mengirim email yang bersifat pribadi.

2.2.1.5 Dampak Perilaku *Cyberloafing*

1). Dampak positif

Perilaku *Cyberloafing* dapat memberikan dampak positif bagi pegawai seperti menghilangkan rasa bosan, kelelahan, atau stres, meningkatkan kepuasan kerja atau kreativitas, meningkatkan kesejahteraan, dan membuat pegawai lebih bahagia (Vitak et al., 2011). Ketika pegawai mengalihkan perhatiannya dari pekerjaan yang membosankan dengan menggunakan internet untuk kepentingan pribadi maka mereka akan lebih rileks dan rasa bosan yang dialami menjadi berkurang.

2). Dampak Negatif

Dampak negatif dari perilaku *Cyberloafing* lebih banyak dirasakan oleh pihak organisasi. Perilaku *Cyberloafing* dapat mengurangi produktivitas pegawai, ketika pegawai menggunakan internet untuk kepentingan pribadi maka memungkinkan mereka lupa waktu dan lupa akan pekerjaan mereka. Selain itu perilaku *Cyberloafing* dapat membebani jaringan komputer organisasi sehingga menghambat pegawai lain yang menggunakan komputer (Ivancevich et al., 2005).

2.2.2 Work Boredom

2.2.2.1 Definisi Work Boredom

Kebosanan kerja merupakan sumber frustrasi fundamental bagi pegawai. Pegawai yang merasa jenuh terhadap suatu pekerjaan yang rutin dan monoton akan berakibat melakukan kesalahan, lamban dalam bekerja, dan cenderung bercakap-cakap dalam bekerja (Faisal Tasbihi, 2023). Kebosanan kerja adalah keadaan tidak menyenangkan dari gairah dan ketidakpuasan yang relatif rendah, yang dikaitkan dengan situasi kerja yang tidak cukup merangsang (Schaufeli & Salanova, 2014, hlm. 298).

Kebosanan kerja merupakan keadaan dimana individu memiliki semangat yang rendah dan ketidakpuasan yang merupakan hasil dari lingkungan kerja yang tidak menstimulus pegawainya (Reijseger dkk., 2012; schaufeli & salanova, 2014). (Fisherl, 1993) mendefinisikan kebosanan sebagai keadaan perasaan (*afektif*) atau emosi sementara yang timbul dalam jangka waktu lebih pendek dibandingkan sikap seperti kepuasan kerja.

Kebosanan kerja merupakan pengalaman yang dirasakan tidak menyenangkan, dan disebabkan oleh adanya keinginan yang tidak terpenuhi untuk terlibat dalam melakukan berbagai aktivitas (Fahlman et al., 2011). Kebosanan kerja ditempat kerja juga menyebabkan pemikiran negatif yang mempengaruhi motivasi kerja sehingga menimbulkan berkurangnya aktivitas dan tantangan serta kesenangan individu dalam bekerja (Reijseger et al., 2013).

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kebosanan kerja merupakan perasaan yang tidak menyenangkan yang mengarah pada kurangnya

kepuasan serta adanya keinginan untuk berpaling pada aktivitas pekerjaan lain yang dianggap lebih menyenangkan.

Menurut (Fisherl, 1993; Husna et al., 2020) terdapat tiga faktor utama yang dapat menyebabkan seorang pegawai mengalami kebosanan kerja yaitu;

1. Karakteristik Pekerjaan

Pekerjaan-pekerjaan yang dimana pelaksanaannya berulang dan monoton menjadi salah satu faktor yang menyebabkan pegawai mengalami kebosanan, beban kerja yang terlalu sedikit, pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai tidak membutuhkan banyak kemampuan atau *skill* yang dimiliki oleh pegawai, pekerjaan yang sulit di mengerti dimana pegawai merasa sulit untuk mengerjakannya.

2. Lingkungan Kerja

Terdapat dua aspek dalam lingkungan kerja yaitu;

- a. Manusia

Rekan kerja yang tidak menarik, tidak bersahabat, atau yang tidak komunikatif dapat menyebabkan karyawan menjadi bosan

- b. Kontrol Organisasi

Kontrol organisasi ini berkaitan dengan bagaimana peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi mengatur interaksi antar pegawai maupun perilaku dari pegawai tersebut. Ketika organisasi melarang pegawainya untuk berbicara saat bekerja, membatasi waktu untuk istirahat, atau

menekankan pada pelaksanaan standar operasional kerja yang ketat dapat mendorong pegawai untuk mengalami kebosanan.

3. Individu

Individu dalam hal ini adalah karyawan memiliki perbedaan yang dapat membedakan kebosanan kerja yang dialaminya yaitu;

a. Kapasitas

Kapasitas individu seperti tingkat intelegensi dapat membedakan kebosanan yang dialami. Pegawai dengan kapasitas intelegensi yang tinggi akan merasa kurang tertantang dengan pekerjaan-pekerjaan yang berulang dan monoton dibandingkan dengan pegawai dengan kapasitas intelegensi yang lebih rendah.

b. kepribadian

pegawai dengan kepribadian *extrovert* akan lebih banyak membutuhkan stimulus dari luar agar dapat beraktivitas dengan optimal jika di bandingkan dengan pegawai dengan kepribadian *introvert*.

c. Kesehatan Mental

Pegawai yang secara patologi mengalami kebosanan akan tertekan atau gagal dalam menerima stimulus dari berbagai aktivitas dan memfokuskan perhatian mereka seperti yang dilakukan oleh orang lain.

Menurut (Van Hooff 2014; Husna et al., 2020) terdapat dua dampak dari kebosanan kerja yang dialami pegawai, yaitu :

a. *Distress And Depressive Cpmplaint*

Kebosanan kerja dengan dimoderatori perilaku bosan dapat meningkatkan tingkat komplain dari distress dan depresif yang dialami oleh pegawai.

b. *Counterproductive Work Behavior (CWB)*

Counterproductive Work Behavior adalah perilaku pegawai yang membahayakan baik organisasi maupaun anggota organisasi termasuk klien, rekan kerja, konsumen, serta supervisor.

2.2.2.2 Dimensi dan Indikator *Work Boredom*

Penelitian ini menggunakan ketiga dimensi menurut (Reijseger et al.,2012)

1) *Afektif*

Seseorang individu yang mengalami kebosanan kerja akan memiliki semangat yang rendah dari dalam dirinya serta kurang tertarik dalam melakukan pekerjaannya.

2) *Kognitif*

Individu yang mengalami kebosanan kerja akan menyimpang dalam mempersepsikan waktu dimana individu tersebut akan merasa waktu berjalan lambat dan lebih lama dari biasanya serta kesulitan untuk berkonsentrasi..

3) *Behavioral*

Perilaku-perilaku yang muncul seperti membaca majalah, makan, dan mengobrol mengenai hal-hal diluar pekerjaan merupakan beberapa dari bentuk perilaku individu yang mengalami kebosanan kerja. .

2.2.3 *Self-control*

2.2.3.1 Definisi *Self-control*

Kontrol diri didefinisikan sebagai kemampuan diri dalam mengontrol pikiran, emosi, impuls (dorongan) serta melakukan regulasi diri dalam mengubah kebiasaan (Tangney et al., 2018). Kontrol diri adalah variabel psikologis sederhana dikarenakan mencakup tiga konsep mengenai kemampuan mengontrol diri yaitu kemampuan individu untuk memodifikasi perilaku, kemampuan individu dalam mengelola informasi yang tidak diinginkan dengan cara menginterpretasi serta kemampuan individu untuk memilih suatu tindakan berdasarkan suatu yang diyakini (Adhana & Herwanto, 2021).

Self-control merupakan kemampuan seseorang untuk mengontrol dorongan mereka saat menghadapi hambatan. Hal ini terkait dengan kesejahteraan fisik dan mental seseorang serta kemampuan seseorang untuk mengendalikan perilaku dan dorongan yang tidak diinginkan, sudah menjadi kebiasaan pegawai dalam berperilaku seperti mengabaikan, menghindari, dan melalaikan pekerjaan atau sengaja melakukan pekerjaan yang buruk. Pengendalian diri mengacu pada aturan yang digunakan pegawai untuk mengontrol diri mereka sendiri agar mereka tidak terlibat dalam aktivitas yang tidak menyenangkan dan tidak sesuai dengan tujuan mereka (Pranitasari et al., 2023).

Kontrol diri diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam merencanakan, mengarahkan, mengatur dan bertindak sedemikian rupa sehingga dapat membuahkan hasil yang baik. Dengan adanya kontrol diri yang baik pegawai yang tidak melakukan pelanggaran di tempat kerja merupakan karyawan yang memiliki kontrol diri (Ardilasari, 2017). *Self-control* merupakan suatu kecakapan individu dalam kepekaan membaca situasi diri dan lingkungannya. Selain itu adanya kemampuan untuk mengontrol dan mengelola faktor-faktor perilaku dengan situasi diri dalam melakukan sosialisasi (Ghufron & Risnawati, 2016).

Self-control antara satu individu dengan yang lain berbeda-beda. Ada individu yang memiliki *Self-control* yang tinggi, sedang, atau bahkan rendah. Penelitian lain menunjukkan bahwa kekuatan karakter pegawai seperti *Self-control* dan integritas berhubungan negatif dengan perilaku menyimpang di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *Self-control* dan integritas yang tinggi lebih jarang terlibat dalam perilaku buruk di tempat kerja (Swanepoel, 2012).

Berdasarkan paparan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *Self-control* merupakan kemampuan pegawai untuk mengatur perilakunya agar mengarah pada perilaku positif, mengambil tindakan sesuai yang diharapkan, dan mampu memfokuskan diri saat mengerjakan tugas tanpa di pengaruhi oleh hal-hal lain.

2.2.3.2 Dimensi dan Indikator *Self control*

Menurut Tangney et al (2004) terdapat 5 dimensi dari *self-control*, yaitu:

1) *Self-discipline* (Disiplin diri)

Self-discipline adalah kemampuan individu dalam melakukan disiplin diri seperti tindakan mengikuti peraturan yang ada di lingkungan sosialnya. Hal ini

berarti individu mampu memfokuskan diri saat melakukan tugas-tugasnya. Individu yang memiliki self-discipline dapat menahan dirinya dari hal-hal lain yang dapat mengganggu konsentrasinya.

2) *Deliberate/nonimpulsive* (Tindakan yang tidak impulsif)

Deliberate/nonimpulsive adalah kecenderungan individu untuk melakukan sesuatu dengan pertimbangan tertentu, selalu bersifat hati-hati, dan tidak terburu-buru atau tergesa-gesa dalam bertindak. Ketika individu sedang bekerja, ia cenderung tidak mudah teralihkan. Individu yang tergolong nonimpulsive mampu bersikap tenang dalam mengambil keputusan dan bertindak.

3) *Healthy habits* (Kebiasaan baik)

Healthy habits adalah kemampuan individu dalam mengatur pola perilakunya menjadi kebiasaan yang menyehatkan bagi dirinya. Individu dengan healthy habits tinggi akan menolak sesuatu yang dapat menimbulkan dampak buruk bagi dirinya meskipun hal tersebut menyenangkan baginya. Individu tersebut akan mengutamakan hal-hal yang memberikan dampak positif bagi dirinya meski dampak tersebut diterima secara langsung.

4) *Work ethic* (Etika Kerja)

Work ethic berkaitan dengan penilaian individu terhadap regulasi diri mereka di dalam layanan etika kerja. Biasanya individu mampu memberikan perhatian penuh pada pekerjaan yang dilakukan. Individu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa dipengaruhi oleh hal-hal yang ada diluar tugasnya.

5) *Reliability* (Keandalan)

Reliability adalah dimensi yang terkait dengan penilaian individu terhadap kemampuan dirinya dalam pelaksanaan rancangan jangka panjang untuk pencapaian tertentu. Individu ini secara konsisten akan mengatur perilakunya untuk mewujudkan setiap perencanaannya. Individu mampu bekerja konsisten dan bisa dipercaya dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya baik itu tugas yang berat maupun ringan.

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh *Work Boredom* terhadap perilaku *Cyberloafing* (H1)

Kebosanan kerja adalah perasaan yang tidak menyenangkan secara sesaat dimana seseorang tidak merasa tertarik, sulit berkonsentrasi, serta membutuhkan tenaga lebih untuk menyelesaikan kegiatan kerjanya (Rambe, 2018). Menurut Nagara (2018) kebosanan kerja merupakan perasaan karyawan menganggap aktivitas pekerjaan yang dilakukan menjenuhkan sehingga memungkinkan pegawai merasakan ketegangan, rasa lemah, cepat marah, susah konsentrasi dan susah bekerja secara efektif.

Hasil penelitian (Harju et al., 2014) menyatakan bahwa pegawai yang mengalami kebosanan kerja memiliki keinginan untuk melakukan *turnover* dua kali lipat lebih besar dibandingkan pegawai yang tidak mengalami kebosanan kerja. Selain itu (Eastin et al., 2007) menyatakan bahwa pegawai yang mengalami kebosanan kerja pada level yang tinggi akan terdorong untuk menunjukkan perilaku PWU (*Personal Web Usage*) dibanding kan pegawai yang merasa pekerjaan mereka menantang. Perilaku *Cyberloafing* ini kemudian dijadikan sebagai salah

satu strategi *Coping* pegawai dalam menghadapi kebosanan akan pekerjaan yang monoton (Pindek et al., 2018).

Work Boredom terhadap perilaku *Cyberloafing* telah di teliti sebelumnya oleh Husna,H.F, (2019), Hasil menunjukan bahwa pegawai administrasi memiliki tingkat kebosanan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai dibidang lain. Kebosanan kerja tenaga kependidikan bagian administrasi disebabkan karena pekerjaan-pekerjaan mereka monoton dan beban kerja yang banyak dapat mendorong pegawai untuk melakukan *Cyberloafing*. Faktor pekerjaan yang monoton dan beban kerja yang banyak dapat mendorong pegawai untuk melakukan *Cyberloafing* sebagai salah satu cara untuk menghilangkan kebosanan kerja yang mereka alami. Hal ini di dukung dengan temuan penelitian azizah (2019) Yang menyebutkan bahwa *Cyberloafing* menjadi strategi dalam mengatasi kebosanan ketika seseorang mengalami kebosanan, dia akan mencari cara untuk mengatasi kebosanan tersebut salah satunya dengan cara mengakses internet yang kadang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

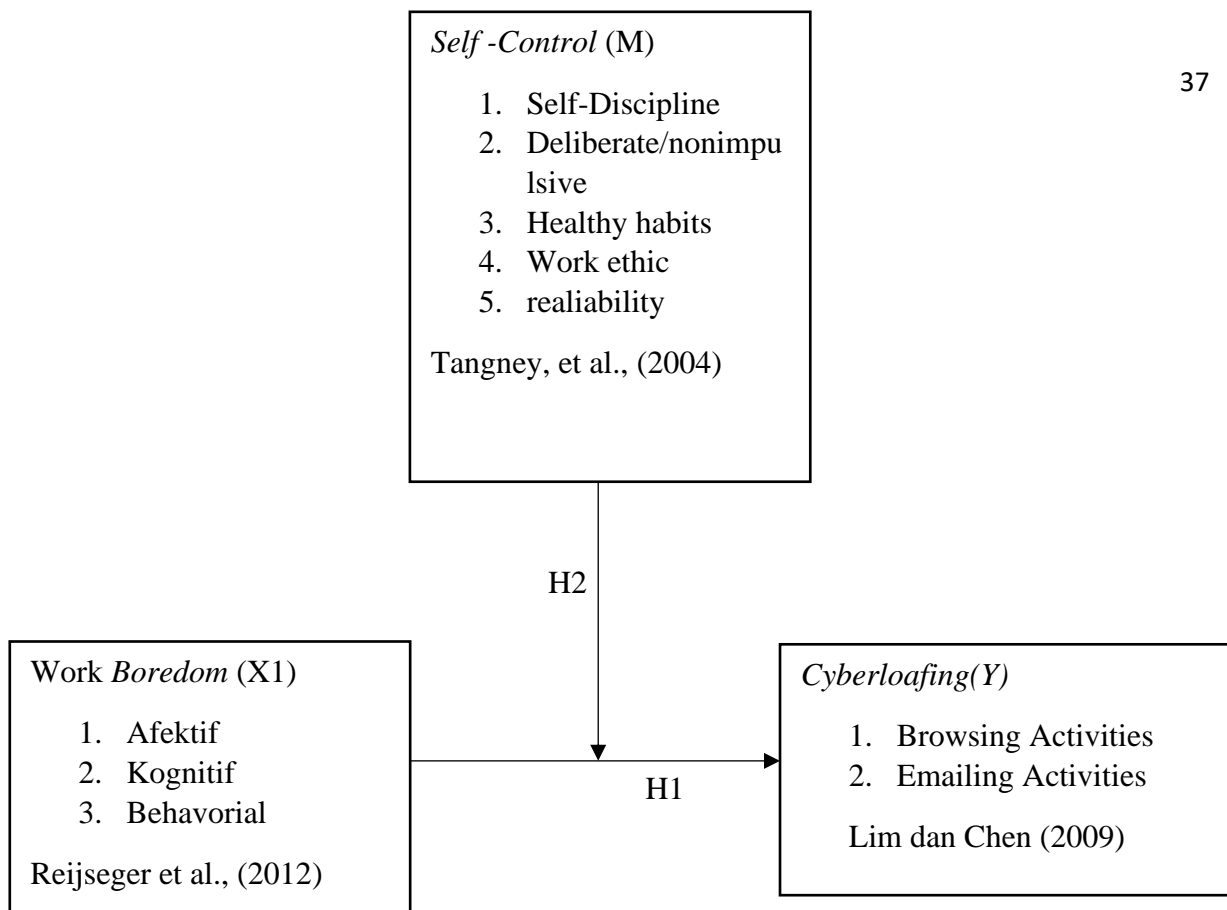
2.3.2 Self- control Memoderasi Work Boredom dan perilaku Cyberloafing

Kontrol diri merupakan kemampuan seseorang untuk mengendalikan diri dan menahan diri dari godaan atau keinginan yang tidak produktif dalam menggunakan teknologi di tempat kerja (Cholis et al., 2023). Menurut Arifin & Mila 2020 mengatakan bahwa kontrol diri adalah kapasitas untuk mengendalikan respons agar bertingkah laku sesuai demi tercapainya tujuan jangka panjang.

Kontrol diri merupakan salah satu faktor internal dari perilaku *Cyberloafing* jika di hubungkan melalui pengendalian diri pegawai yang memiliki kecenderungan

lebih besar untuk melakukan perilaku menyimpang ditempat kerja adalah pegawai yang memiliki pengendalian diri (Firmanto, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh (Ardilasari, 2017) menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif yang terjadi antara *Self-control* dengan perilaku *Cyberloafing*. artinya semakin rendah *Self-control* yang dimiliki Pegawai Negeri Sipil (PNS) maka semakin tinggi pula perilaku artinya semakin rendah *Self-control* yang dimiliki Pegawai Negeri Sipil (PNS) maka semakin tinggi pula perilaku *Cyberloafing* yang dilakukan begitupun sebaliknya. Syaharani (2023) menyebutkan bahwa pegawai yang mempunyai tingkat tanggung jawab dan integritas besar lebih jarang mengalami perilaku menyimpang seperti *Cyberloafing* karena mereka lebih mengendalikan diri. Hal ini didukung oleh penelitian Adhana (2021) yang menyebutkan bahwa semakin tinggi kontrol diri maka akan semakin rendah perilaku *Cyberloafing* yang dilakukan, sebaliknya semakin rendah kontrol diri maka akan semakin tinggi perilaku yang dilakukan. Selain itu hasil penelitian (Saifulah, 2023) menyatakan bahwa pengendalian diri berpengaruh negatif terhadap perilaku *Cyberloafing*.



Gambar 2.1 Kerangka Pikran

2.4 Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu seperti yang diuraikan diatas hipotesis yang di uji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : *Work Boredom* memiliki pengaruh terhadap perilaku *Cyberloafing*

H2 : *Self- Control* Memoderasi *Work Boredom* terhadap perilaku *Cyberloafing*

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan menggunakan metode penelitian Kuantitatif. Menurut (Sugiyono,2020:16) Metode penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Data-data yang diperoleh kemudian diolah ke dalam bentuk analisis statistic untuk menguji hipotesis yang menjelaskan hubungan natar variabel. Dan juga dengan menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA) yaitu untuk menguji hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen yang mempengaruhi memperkuat atau memperlemah dengan adanya variabel Moderasi (Sugiyono,2020)

3.2 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2020 : 67) variable penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Penelitian ini yang dilakukan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan judul “*Pengaruh Work Boredom Terhadap Perilaku Cyberloafing dengan Self-control sebagai variabel Moderasi*”. Maka penulis membagi variable bebas “*Work Boredom*” variabel moderasi “*Self-Control*” dan

variabel dependen perilaku “*Cyberloafing*.” definisi operasional variable pada penelitian ini adalah sebagai berikut

Tabel 3. 1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<i>Work Boredom</i> (X)	Kebosanan kerja merupakan keadaan dimana individu memiliki semangat yang rendah dan ketidakpuasan yang merupakan hasil dari lingkungan kerja yang menstimulus pegawainya (Reijseger et al., 2012)	<i>Afektif</i>	Perasaan terlepas dari keterikatan pada aktivitas kerja	<i>likert</i>
			Perasaan gelisah	
		<i>Kognitif</i>	Penyimpangan persepsi mengenai waktu	
			Tidak focus terhadap pekerjaan	
		<i>Behavioral</i>	Kelesuan dalam menghadapi pekerjaan	
			Respon pasif terhadap pekerjaan	
<i>Self-Control</i> (M)	<i>Self-control</i> merupakan kemampuan individu untuk menentukan dan mengatur perilakunya berdasarkan standar tertentu seperti moral, nilai dan aturan di Masyarakat agar mengarah pada perilaku positif. (Tangney et al., 2004)	<i>Self-discipline</i>	Mampu melakukan disiplin diri dengan baik	<i>Likert</i>
		<i>Deliberate/nonimpulsive</i>	Melakukan sesuatu dengan pertimbangan tertentu, bersifat hati-hati, dan tidak terburu-buru	
		<i>Healthy habits</i>	Mampu mengatur pola perilaku menjadi kebiasaan yang menyehatkan	
		<i>Work Ethic</i>	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan	

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
			baik tanpa di pengaruhi oleh hal-hal diluar yang menyenangkan	
		<i>Reliability</i>	Konsisten dalam mengaur perilaku untuk mewujudkan setiap perencanaan	
Perilaku <i>Cyberloafing</i> (Y)	Lim (2002) mengartikan <i>Cyberloafing</i> sebagai kegiatan penyalahgunaan internet yang dilakukan oleh pegawai yang menggunakan jaringan internet pada saat jam kerja untuk berselancar di situs yang tidak terkait dengan pekerjaan untuk kepentingan pribadi.	<i>Browsing Acticvity</i>	Membuka situs web yang tidak terkait pekerjaan	<i>Likert</i>
			Membuka situs web atau aplikasi Hiburan	
			Melakukan aktivitas belanja online	
		<i>Emailing Activity</i>	Memeriksa email pribadi	
			Membaca email pribadi	
			Mengirim email pribadi	

3.3 Populasi dan Sensus

3.3.1 Populasi inti sari populasi

Sugiyono (2020: 126) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai BKPSDM di Kabupaten Cirebon berjumlah 86 pegawai .

3.3.2 Sensus

Menurut Sugiyono (2020:134) Sensus/Sampling Total adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 orang maka teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan metode Sensus/ sampling total. Dengan demikian sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 86 responden

3.4 Waktu Dan Tempat Penelitian

3.4.1 waktu

penelitian ini dimulai dari pengajuan judul hingga selesai, pada bulan maret 2024 dari penetapan judul proposal sampai dengan penyusunan laporan hasil penelitian. Dapat dilihat pada table jadwal penelitian di bawah ini :

Tabel 3. 2 Jadwal Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Survey																								
2	Penyusunan Proposal Skripsi																								
3	Pengumpulan Data																								
4	Penyusunan Bab 1-3																								
5	Revisi Bab 1-3																								
6	Siding Uji Proposal																								
7	Penyebaran Kuesioner																								
8	Pengolahan Hasil Kuesioner																								
9	Penyusunan Bab 4-5																								
10	Sidang Skripsi																								

3.4.2 Tempat

Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang bertempat di Jl. Sunan Muria No.100, RT. 01/RW.2, Sumber, Kec. Sumber, Kabupaten Cirebon.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2020:194) mengemukakan bahwa pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Apabila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan Sumber primer dan sumber sekunder.

3.5.1 Kuesioner

Menurut Sugiyono (2020; 199) Kuisoner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Teknik pengambilan data dilakukam dengan cara membagikan kuesioner kepada pegawai BKPSDM. Kuesioner yang berkaitan dengan *Work Boredom, Self -Control, dan Perilaku Cyberloafing*.

Kuisoner yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner dengan model Skala Likert, Sugiyono (2020:146) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan presepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social.

Pada skala likert, variable yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudia indicator terebut akan dijadikan sebagai titik tolak untuk Menyusun item-item instrument yang menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negative.

Untuk mengatur variabel diatas digunakan Skala Likert sebanyak lima tingkat sebagai berikut.

Tabel 3. 3 Instrument Skala Likert

Pertanyaan Negatif	Skor	Pertanyaan positif	Skor
Sangat tidak Setuju (STS)	5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak setuju (TS)	4	Tidak setuju (TS)	2
Cukup Setuju (CS)	3	Cukup Setuju (CS)	3
Setuju (S)	2	Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	1	Sangat setuju (SS)	5

Sumber : Sugiyono (2020:145)

3.5.2 Wawancara

Sugiyono (2020:195) mengemukakan bahwa wawancara adalah teknik pengumpulan data dimana peneliti mengajukan pertanyaan kepada narasumber. Hal tersebut dilakukan untuk mendapatkan informasi atau data terkait penelitian. Teknik wawancara biasanya digunakan apabila peneliti ingin mengetahui informasi lebih dalam dari narasumber.

3.6 Teknik Analisa Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistic untuk mengetahui pengaruh *Work Boredom* dan *Self-control* terhadap Perilaku *Cyberloafing*.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono,2020). Pengujian terhadap pertanyaan yang ada pada kuisioner dilakukan dengan menggunakan SPSS. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung Corrected Item-Total Correlation pada output Cronbach Alpha dengan nilai r table untuk degree of freedom ($df = n - 2$) n adalah jumlah sampel dengan tingkat kesalahan sebesar 5%. Jika r hitung $> r$ tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Jika r hitung $< r$ tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2020) reliabilitas adalah derajat konsistensi dan uji data atau temuan. Karena datanya tidak reliabel, tidak dapat diperoses lebih lanjut, yang dapat menimbulkan kesimpulan yang bias. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui hasil pengukuran, jika pengukuran dilakukan lebih dari satu kali. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *Software* SPSS.

Untuk pengujian reliabilitas menggunakan Cronbach's alpha.

$$r_{tt} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_{t^2}}{S_{t^2}} \right)$$

Keterangan :

a : Koefisien realibilitas Cronbach Alpha

k : Jumlah item pertanyaan

$\sum S_1^2$: Jumlah varian butir

S_x^2 : Varian skor uji seluruh item K

Apabila telah di dapat nilai Cronbach Alpha maka dapat dibuat kesimpulan, jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,06$ maka varibael tersebut reliable. Jika nilai Cronbach Alpha $< 0,60$ maka variable tersebut tidak reliable. (Sugiyono 2022) dapat dilihat dari tabel berikut

3.6.3 Analisis Regresi Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independent dengan satu variabel dependen (Sugiyono 2020:300). Analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji hipotesis pertama sampai hipotesis ketiga. Langkah-langkah dalam analisis regresi sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y : Subjek dalam variabel dependen yang diprediksi

a : Harga Y bila $X = 0$ (harga konstan)

b : Angka arah atau koefisien regresi

X : Subjek pada variabel independent yang mempunyai nilai tertentu

3.6.4 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya. Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100 \%$$

Dimana :

K_d = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

- a. Jika K_d mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependet lemah.
- b. Jika K_d mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent kuat.

3.6.5 Uji Hipotesis

3.6.5.1 Uji T

Uji t melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara persial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara persial antara variabel independent terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independent lain dianggap konstan. Menurut sugiyono (2020), menggunakan rumus :

Keterangan :

t : Distribusi t

r : Koefisien Korelasi Parsial

r^2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah data

test hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t table dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05 kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi $t \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti adanya pengaruh yang signifikan antara variabel *Work Boredom* dan *Self-control* terhadap perilaku *Cyberloafing* Pada Pegawai BKPSDM.
2. Jika nilai signifikan $t \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel *Work Boredom*, dan *Self- Control* terhadap perilaku *Cyberloafing* pada Pegawai BKPSDM.

3.6.5.2 Uji Moderated Regression Analisis (MRA)

Moderated Regression Analisis berbeda dengan analisis sub kelompok, karena menggunakan pendekatan analisis yang mempertahankan integritas sampel dan memberikan dasar untuk mengontrol pengaruh variabel moderator (Ghozali, 2013). Tujuan analisis ini untuk mengetahui apakah variabel moderating akan memperkuat atau memperlemah hubungan antar variabel dependen. Moderated regression Analisis (MRA) atau uji interaksi yaitu aplikasi linear berganda dimana dalam persamaannya mengandung unsur interaksi.

Dalam penelitian ini menggunakan uji interaksi MRA) hipotesis moderating di terima jika variabel jika variabel moderasi (variabel *self-control*) mempunyai pengaruh terhadap perilaku *Cyberloafing*, dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 M_1 + B_3 X_1 M_1 + e$$

Keterangan:

a = nilai konstanta

b = nilai koefisien variabel

Y = variabel dependen (variabel perilaku *Cyberloafing*)

X1 = variabel independent (*Work Boredom*)

M1 = variabel moderating (variabel *Self-control*)

E = standar error

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai pengaruh *Work Boredom* terhadap Perilaku *Cyberloafing* dengan *Self-control* sebagai variabel Moderasi. Responden dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai BKPSDM Kabupaten Cirebon. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner penelitian melalui *google form* pada seluruh pegawai, maka dari itu penulis menggunakan metode sampel dengan metode sampling jenuh yang dimana semua individu dalam populasi ini baik secara sendiri-sendiri atau Bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel. Karakteristik responden pada penelitian ini dibagi menjadi 3 (tiga) kategori, yaitu kategori usia, jenis kelamin, dan lama kerja.

Berdasarkan data dari 86 responden, didapatkan tabulasi data sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1.	25-35 Tahun	47	54,56 %
2.	36-45 Tahun	31	36,05%
3.	46-55 Tahun	8	9,30%
Total		86	100%

Sumber : Data Primer Hasil Penelitian 2024

Berdasarkan table 4.1 diatas, dapat diketahui bahwa terdapat 47 responden untuk kategori usia 25 sampai 35 tahun dengan persentase 54,56%, untuk kategori usia 36 sampai 45 terdapat 31 responden dengan persentase 36,05% selanjutnya untuk kategori usia 46-55 tahun terdapat 8 resepoden dengan persentase 9,30%. Tabulasi data berdasarkan usia reponden yang telah di sajikan dalam table 4.1 diatas menggambarkan bahwa mayoritas responden dari penelitian ini berada pada rentang usia 25 sampai 35 tahun.

Tabel 4. 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-Laki	49	56,98%
2.	Perempuan	37	43,02%
Total		86	100%

Sumber : Data Primer Hasil Penelitian 2024

Berdasarkan table 4.2 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjadi objek dalam penelitian ini terdiri dari laki-laki sebanyak 45 responden dengan persentase sebesar 56,98%, sedangkan responden Perempuan sebanyak 37 dengan persentase sebesar 43,02%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden dari penelitian ini di dominasi oleh pegawai laki-laki. Pegawai laki-laki lebih sering melakukan *Cyberloafing* jika dibandingkan dengan pegawai Perempuan (Lim dan Chen,2012).

Tabel 4. 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Kerja	Jumlah	Persentase
1.	1-4 Tahun	16	18,60%
2.	5-8 Tahun	38	44,19%
3.	>16 Tahun	9	10,47%
4.	8-15 Tahun	23	26,74%
Total		86	100%

Sumber : Data Primer Hasil Penelitian 2024

Berdasarkan table 4.3 diatas, menunjukkan bahwa rata-rata responden dalam penelitian ini memiliki pengalaman bekerja 5-8 tahun yakni sebanyak 38 responden dengan persentase 44,19%, rentang lama bekerja kurang dari 1-4 tahun sebanyak 16 responden dengan persentase 18,60%, untuk lama bekerja lebih dari 16 tahun sebanyak 9 reseponden dengan persentase 10,47% dan untuk lama kerja lebih dari 8-15 tahun sebanyak 23 responden dengan persentase 26,74%.

Penelitian yang dilakukan oleh (Erdem, A.,T. (2020) menyatakan bahwa lama bekerja mempengaruhi perilaku *Cyberloafing*, dalam penelitiannya tersebut rentang 11-20 tahun lebih sering untuk melakukan cyberloafing.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan penelitian responden dan masing-masing item. Data yang telah di kumpulkan kemudian diolah, dan di tabulasikan kedalam bentuk table, data tersebut kemudian digunakan secara deskriptif. Sesuai dengan judul yang diambil peneliti yaitu “Pengaruh *Work Boredom* terhadap perilaku *Cyberloafing*, dengan *Self-control* sebagai variabel Moderasi”. Untuk mengetahui gambaran setiap variabel, peneliti menggunakan rata-rata dari skor total setiap butir pernyataan beerentang 1 sampai 5 dengan jumlah reseponden sebanyak 86. Adapun kategori rata-rata skor menurut (Sugiyono,2020) dapat dilihat pada table dibawah ini.

Tabel 4. 4. Kriteria Penafsiran Kondisi Variabel Penelitian

Rata-rata Skor	Penafsiran
4,20-5,00	Sangat Tinggi
3,40-4,19	Tinggi
2,60-3,39	Sedang
1,80-2,59	Rendah
1,00-1,79	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2020)

4.2.2 Distribusi Frekuensi Variabel Work Boredom (X)

Work Boredom terbagi atas 6 indikator yaitu perasaan terlepas dari keterikatan pada aktivitas kerja, perasaan gelisah, penyimpangan persepsi mengenai waktu, tidak focus terhadap pekerjaan, kelesuan dalam menghadapi pekerjaan, dan respon pasif terhadap terhadap pekerjaan. Adapun hasil deskripsi jawaban responden untuk variabel *Work Boredom* (X) sebagai berikut

Tabel 4. 5. Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Variabel Work Boredom (X)

No	Hasil Pernyataan	Bobot Skor					Total Skor	Mean	Kategori
		SS	S	C	TS	STS			
		5	4	3	2	1			
1	Saya merasa bosan dengan pekerjaan saya	7	24	15	28	12	244	2,84	Sedang
2	Sepertinya hari kerja saya tidak pernah berakhir	8	26	17	28	7	258	3,00	Sedang
3	Saya merasa di tempat kerja waktu berjalan sangat lambat	9	21	33	17	6	268	3,12	Sedang
4	Di tempat kerja tidak banyak pekerjaan yang harus saya lakukan	11	27	18	26	4	273	3,17	Sedang
5	Saya cenderung melakukan hal lain Ketika bekerja	6	32	18	26	4	268	3,12	Sedang

6	Selama waktu kerja saya sering melamun	6	25	18	30	7	251	2,92	Sedang
Total rata-rata								2,88	Sedang

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 22, 2024

Berdasarkan table 4.5 diatas bahwa rekapitulasi distribusi frekuensi *Work Boredom*, dapat diketahui mengenai tanggapan responden terhadap variabel *Work Boredom* (X) sebesar 2,88 dan masuk dalam interval 2,60-3,39 sehingga dapat di katakan *Work Boredom* Pada BKPSDM tergolong Sedang.

Dari tabel 4.5 distribusi frekuensi **nilai tertinggi** diperoleh sebesar 3,17 yang terdapat pada pernyataan (*Ditempat kerja tidak banyak pekerjaan yang harus saya lakukan*). Selanjutnya, berdasarkan rekapitulasi distribusi dan uraian pernyataan diatas dapat diperoleh **nilai terendah** sebesar 2,84 yang terdapat pada pernyataan (*Saya merasa bosan dengan pekerjaan saya*).

Berdasarkan rata-rata deskripsi perilaku *work boredom* pada kondisi sedang, hal ini perlu dilakukan perbaikan pada pegawai yang merasa bosan dengan pekerjaannya.

4.2.3 Distribusi Frekuensi Variabel *Self-control* (M)

Tabel 4. 6. Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Variabel *Self-control* (M)

No	Hasil Pernyataan	Bobot Skor					Total Skor	Mean	Kategori
		SS	S	C	TS	STS			
		1	2	3	4	5			
1	Saya dapat menahan godaan apapun dengan baik	14	33	24	11	4	198	2,51	Rendah
2	Saya kesulitan menghentikan kebiasaan buruk	2	5	17	44	18	309	2,17	Rendah
3	Saya pemalas	5	23	20	29	9	380	2,84	Sedang

4	Saya mengatakan hal-hal yang tidak pantas	0	2	12	37	35	363	4,22	Sangat Tinggi
5	Saya melakukan hal baru jika hal tersebut menyenangkan	9	37	14	19	7	230	2,74	Sedang
6	Saya berharap saya memiliki lebih banyak kedisiplinan diri	33	40	8	5	0	157	1,83	Rendah
7	Saya menolak hal-hal buruk untuk diri saya	28	43	11	4	0	163	1,90	Rendah
8	Terkadang saya tidak menghentikan diri saya dari sesuatu meskipun saya tau itu salah	7	20	14	37	8	239	2,78	Sedang
9	Saya sering bertindak tanpa mempertimbangkan seluruh alternatif	9	25	19	27	6	254	2,95	Sedang
10	Saya kesulitan berkonsentrasi	5	23	23	27	8	248	2,88	Sedang
11	Saya dapat bekerja dengan efektif dalam meraih tujuan jangka panjang	19	49	14	4	0	175	2,03	Rendah
12	Orang-orang mengatakan saya memiliki kedisiplinan diri yang kuat	24	42	13	6	1	176	2,05	Rendah
13	Hal yang menyenangkan dan bersenang-senang kadang menahan saya untuk menyelesaikan pekerjaan	12	37	21	12	4	217	2,52	Rendah
Total rata-rata								2,89	Sedang

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 22,2024

Berdasarkan table 4.6 diatas bahwa rekapitulasi distribusi frekuensi *Self-control* dapat di ketahui mengenai tanggapan responden terhadap variabel *Self-control* Sebesar 2,89 dan masuk dalam interval 2,60-3,39 sehingga dapat di katakana *Self-control* Pada BKPSDM tergolong Sedang.

Dari tabel 4.6 distribusi frekuensi **nilai tertinggi** diperoleh sebesar 4,22 yang terdapat pada pernyataan (*Saya mengatakan hal-hal yang tidak pantas*). Selanjutnya, berdasarkan rekapitulasi distribusi dan uraian pernyataan diatas dapat diperoleh **nilai terendah** sebesar 1,83 yang terdapat pada pernyataan (*Saya berharap saya memiliki lebih banyak kedisiplinan diri*).

Berdasarkan rata-rata deskripsi *self-control* pada sedang. hal ini perlu dilakukan perbaikan pada perilaku pegawaiian dalam berbicara dengan penggunaan Bahasa yang pantas dan meningkatkan kemampuan untuk mendisiplinkan perilakunya.

4.2.4 Distribusi Frekuensi Variabel Perilaku *Cyberloafing* (y)

Tabel 4. 7.Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Variabel *Cyberloafing*

No	Hasil Pernyataan	Bobot Skor					Total Skor	Mean	Kategori
		SS	S	C	TS	STS			
		5	4	3	2	1			
1	Saya membuka situs media social (Facebook, twitter, Instagram)	18	41	24	3	0	332	3,86	Tinggi
2	Saya sering mengunjungi Website tentang investasi saham pada saat jam kerja	9	35	19	18	5	283	3,29	Tinggi
3	Saya melakukan <i>live streaming</i> (menonton siaran langsung TV atau mendengarkan radio)	17	39	20	4	6	315	3,66	Tinggi
4	Saya mengunjungi situs belanja online	18	38	24	5	1	325	3,78	Tinggi

	(Lazada, Shoppe, Olx)								
5	Saya pernah mengecek <i>email</i> yang tidak terkait pekerjaan	13	39	19	10	5	303	3,52	Tinggi
6	Saya menerima email yang tidak terkait dengan pekerjaan	14	38	20	8	6	304	3,53	Tinggi
7	Saya mengirim email yang tidak terkait dengan pekerjaan	16	33	20	6	11	300	3,49	Tinggi
Total rata-rata								3,60	Tinggi

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 22,2024

Berdasarkan table 4.7 diatas bahwa rekapitulasi distribusi frekuensi perilaku *Cyberloafing*, dapat di ketahui mengenai tanggapan responden terhadap variabel perilaku *Cyberloafing* Sebesar 3,60 dan masuk dalam interval 3,40-4,19 dapat di katakan *Self-control* Pada BKPSDM tergolong tinggi

Dari tabel 4.7 distribusi frekuensi **nilai tertinggi** diperoleh sebesar 3,86 yang terdapat pada pernyataan (*Saya membuka situs media social, Facebook, twitter, Instagram*). Selanjutnya, berdasarkan rekapitulasi distribusi dan uraian perntaan diatas dapat diperoleh **nilai terendah** sebesar 3,29 yang terdapat pada pernyataan (*Saya sering mengunjungi website tentang investasi saham pada saat jam kerja*).

Berdasarkan rata-rata deskripsi perilaku *cyberloafing* pada kondisi tinggi, hal ini perlu dilakukan perbaikan pada perilaku pegawaiian yang sering membuka situs media social yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan.

4.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk menunjukan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono,2020). Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan r table, jika r hitung > r table maka dianggap valid.

Berdasarkan penelitian penulis dengan jumlah responden sebanyak 86 orang, maka $df = 86 - 2 = 84$. Maka r table yang diperoleh adalah 0,2120, Pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS version 22, dan menghasilkan r hitung tiap item sebagaimana terlihat pada table berikut:

Tabel 4. 8.Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item pernyataan	r-hitung	r-tabel	keterangan
<i>Work Boredom</i>	X1	0,655	0,212	Valid
	X2	0,762	0,212	Valid
	X3	0,792	0,212	Valid
	X4	0,892	0,212	Valid
	X5	0,678	0,212	Valid
	X6	0,709	0,212	Valid
<i>Self-Control</i>	M1	0,567	0,212	Valid
	M2	0,266	0,212	Valid
	M3	0,461	0,212	Valid
	M4	0,280	0,212	Valid
	M5	0,483	0,212	Valid
	M6	0,377	0,212	Valid
	M7	0,379	0,212	Valid
	M8	0,522	0,212	Valid
	M9	0,598	0,212	Valid
	M10	0,505	0,212	Valid
	M11	0,322	0,212	Valid
	M12	0,351	0,212	Valid

	M13	0,544	0,212	Valid
<i>Perilaku Cyberloafing</i>	Y1	0,484	0,212	Valid
	Y2	0,290	0,212	Valid
	Y3	0,683	0,212	Valid
	Y4	0,754	0,212	Valid
	Y5	0,748	0,212	Valid
	Y6	0,726	0,212	Valid
	Y7	0,809	0,212	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 22,2024

Berdasarkan table 4.8 diatas dapat disimpulkan bahwa semua item dari Tabel *Work Boredom*, *Self-control* dan perilaku *Cyberloafing* adalah valid karena ($\text{sig} > 0,05$) dan $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, dengan demikian semua item pernyataan dapat dikatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis data berikutnya.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan *Cronbach Alpha* untuk menguji reliabilitas. Suatu variabel dikatakan reliable jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,06

Tabel 4. 9.Interval Kriteria Realibilitas

Koefisien r	Reliabilitas
0,80 – 1,000	Sangat Tinggi
0,60 – 0,799	Tinggi
0,40 – 0,599	Sedang
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono (2020:127)

Tabel 4. 10.Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan	Kriteria
1	<i>Work Boredom</i>	0,778	Reliabel	Tinggi
2	<i>Self-control</i>	0,780	Reliabel	Tinggi
3	Perilaku <i>cyberloafing</i>	0,893	Reliabel	Sangat tinggi

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 22,2024

Berdasarkan table 4.10 diatas, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan *Work Boredom*, *Self-control* dan perilaku *Cyberloafing* adalah Reliabel atau konsisten digunakan dalam penelitian dengan nilai *Cronbach Alpha* > 0,06

4.4 Pengujian Hipotesis

4.4.1 Uji Koefisien Regresi Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara *Work Boredom* terhadap perilaku *Cyberloafing*, berikut ini adalah hasil pengujiannya .

Tabel 4. 11.Hasil Koefisien Regresi Sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12,553	2,189		,000
	<i>Work Boredom</i>	,726	,123	,542	,000

a. Dependent Variable: Perilaku *Cyberloafing*

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 22,2024

Berdasarkan Tabel 4.11 hasil perhitungan yang tercantum pada table diatas, dapat diketahui bahwa nilai Constant (a) sebesar 12,553 sedangkan untuk nilai koefisien regresi (b1) sebesar 0,726. Sehingga persamaan regresinya dapat di tulis:

$$Y=a +B1X$$

$$Y= 12,553 + 0,726$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel dependen (perilaku *Cyberloafing*) dengan variabel independen (*Work Boredom*) seara persial dari persamaan tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa:

- Nilai α adalah 12,553, artinya jika terjadi perubahan variabel *Work Boredom* (nilai $X_1 = 0$) maka perilaku *Cyberloafing* pegawai BKPSDM Kabupaten Cirebon adalah sebesar 12,553.
- Nilai Koefisien regresi *Work Boredom* sebesar 0,726 yang menyatakan bahwa setiap variabel *Work Boredom* (X_1) meningkat 1% maka perilaku *Cyberloafing* pegawai BKPSDM Kabupaten Cirebon meningkat sebesar 0,726. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *Work Boredom* berpengaruh positif terhadap perilaku *Cyberloafing*. hal ini berarti semakin meningkat *Work Boredom* maka akan semakin tinggi perilaku *Cyberloafing* pegawai.

Pengujian hipotesis pertama menggunakan uji-t (t-test) atau uji signifikansi yang digunakan untuk menguji apakah variabel independent berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Kriteria yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan uji 2 sisi sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi $t \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti adanya pengaruh yang signifikan antara variabel *Work Boredom* dan *Self-control* terhadap perilaku *Cyberloafing* Pada Pegawai BKPSDM.
2. Jika nilai signifikan $t \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel *Work Boredom*, dan *Self-Control* terhadap perilaku *Cyberloafing* pada Pegawai BKPSDM.

Berdasarkan tabel 4.11 hasil analisis t-hitung diketahui bahwa variabel *Work Boredom* (x) memiliki nilai t-hitung sebesar 5,914 sedangkan besarnya signifikansi = 0,000. dengan kata lain bahwa t-hitung $>$ t-tabel dan nilai signifikan $< 0,05$. yang mana nilainya $>$ t-tabel pada kebebasan (dk) = $86 - 2 = 84$ dan taraf

signifikansi = 5% sebesar 1.663 maka nilai $t\text{-hitung} = 5,914 > t\text{-tabel } 1.663$, dan $0,000 < 0,05$ sehingga Hipotesis yang diajukan oleh peneliti diterima. Hal itu berate *Work Boredom* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku *Cyberloafing*.

4.4.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi untuk melihat seberapa besar varian dari variabel independent (*Work Boredom*) dengan variabel dependen (Perilaku *Cyberloafing*) dapat dilihat dari koefisien determinasi (R Square) berikut ini:

Tabel 4. 12.Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,542 ^a	,294	,286	4,74277

a. Predictors: (Constant), *Work Boredom*

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 22,2024

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.12 diperoleh hasil R Square 0,294 yang berarti bahwa 29,4 % pengaruh *Work Boredom* (X) terhadap perilaku *Cyberloafing* (Y) hanya sebesar 29,4% sedangkan 70,6% nya dipengaruhi oleh factor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4.4.3 Uji Moderat Regression Analysis (MRA)

Analisi ini digunakan untuk mengetahui bagaimana *Self-control* dalam memoderasi pengaruh *Work Boredom* terhadap perilaku *Cyberloafing*. Untuk mengetahui hasil analisis maka perlu ditentukan jenis variabel moderasi.

Tabel 4. 13. Hasil Moderat Regression Analysis

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 22,2024

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,099	12,378		1,462	,148
Work					
Boredom	,476	,606	,355	,785	,435
Self-Control					
	-,163	,367	-,197	-,445	,657
Moderasi					
	,008	,019	,190	,401	,689

a. Dependent Variable: Perilaku *Cyberloafing*

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai α adalah 18,099. Untuk nilai koefisien regresi (b_1) variabel *Work Boredom* sebesar 0,476, nilai koefisien variabel (b_2) variabel Self contrl sebesar -0,163 dan nilai koefisien (b_3) variabel moderating sebesar 0,008.

Berdasarkan nilai-nilai yang di peroleh dari hasil output tersebut, maka model regresi linear dapat di gambarkan dengan perumusan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2M_2 + b_3X_1M_1 + e$$

$$Y = 18,099 + 0,476 - 0,163 + 0,008 + e$$

- Dari persamaan diatas diperoleh nilai sebesar 18,009. Artinya jika variabel perilaku cyberoafing atau variabel dependen tidak di pengaruhi oleh variabel independennya, maka besar rata-rata perilaku *Cyberloafing* pegawai akan bernilai 18,009.

- koefisien regresi b_1 bernilai positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara *Work Boredom* dengan perilaku *Cyberloafing*. nilai koefisien regresi sebesar 0,476 mengandung arti untuk setiap kenaikan *Work Boredom* (x) sebesar satu-satuan akan menaikkan Perilaku *Cyberloafing* sebesar 0,476.
- Koefisien regresi b_2 bernilai negative hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan yang searah antara *Self-control* dengan perilaku *Cyberloafing*. Nilai koefisien regresi sebesar -0,163 mengandung arti untuk setiap kenaikan *Self-control* (M) sebesar satu-satuan akan menyebabkan menurunnya perilaku *Cyberloafing* (Y) sebesar 0,163.
- Koefisien regresi b_3 bernilai positif dengan nilai sebesar 0,008. Hal ini menyatakan bahwa variabel *Self-control* memberikan penguatan untuk hubungan *Work Boredom* terhadap perilaku *Cyberloafing*. Setiap pertambahan *Self control* sebesar satu-satuan akan menyebabkan bertambahnya pengaruh *Work Boredom* (X) terhadap perilaku *Cyberloafing* (y) sebesar 0,008.

Berdasarkan tabel Coefficients Tabel 4.13, diketahui bahwa koefisien b_3 besarnya nilai *t-test* = 0,401 dan nilai *t-tabel* = 1,663, sedangkan besarnya signifikan = 0,689 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian $0,401 < 1,663$ dan $0,689 > 0,05$ maka **hipotesis yang diajukan oleh peneliti di tolak**. Hal itu berarti, *Self-control* tidak memoderasi pengaruh *Work Boredom* terhadap Perilaku *Cyberloafing*.

Tabel 4. 14.Koefisien Determinasi (R^2) Work Boredom terhadap Perilaku Cyberloafing dimoderasi variabel Self-control

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,544 ^a	,296	,270	4,794

a. Predictors: (Constant), Moderasi, Self-Control, *Work Boredom*

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 22,2024

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.14 diperoleh hasil R Square 0,296 yang berarti bahwa 29,6 % pengaruh *Work Boredom* (X) terhadap perilaku *Cyberloafing* (Y) dengan *Self-control* sebagai variabel moderasi mempunyai pengaruh sebesar 29,6% dan sisanya 70,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.5 Pembahasan

Setelah melakukan pengujian untuk masing-masing hipotesis, dimana hipotesis 1 menyatakan bahwa “*Work Boredom* berpengaruh terhadap perilaku *Cyberloafing*” dan hipotesis 2 menyatakan bahwa “*Self-control* memoderasi pengaruh antara *Work Boredom* terhadap perilaku *Cyberloafing*”. Hasil dari masing-masing pengujian hipotesis, peneliti ringkasi dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 15.Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Nilai				Keterangan
	t-hitung	t-tabel	sig	R Square	
Pertama	5,914	1.663	0,000	29,4%	Hipotesis diterima
Kedua	0,401	1.663	0,689	29,6%	Hipotesis ditolak

4.5.1 Pengaruh Work Boredom Terhadap Perilaku Cyberloafing

Berdasarkan temuan hasil penelitian ini bahwa pegawai sering melakukan hal lain pada saat bekerja seperti membuka situs belanja online, mengobrol, bermain social media dan membuka situs hiburan. Hal ini dikarenakan pegawai BKPSDM tidak merasa pekerjaan yang di berikan kantor berlebih, serta pegawai merasa bosan dengan pekerjaan yang dilakukan setiap harinya seperti administrasi surat masuk dan keluar, pengarsipan dan entri data, oleh karena itu pegawai memiliki banyak waktu luang untuk melakukan perilaku *Cyberloafing*

Temuan ini didukung oleh (Lieberman et al., 2011) yang menyebutkan bahwa pegawai yang merasa bosan saat bekerja cenderung lebih mungkin untuk melakukan *Cyberloafing*. Kegiatan-kegiatan seperti membuka situs social media seperti *facebook* maupun *twitter*, membuka email pribadi, menonton video-video secara *online*, bahkan berbelanja *online*. Banyak hal yang dapat dilakukan oleh pegawai untuk menghilangkan rasa bosan akibat pekerjaan yang menumpuk, berulang, ataupun Ketika tidak ada pekerjaan yang harus di lakukan. Berdasarkan temuan ini penting bagi organisasi untuk mengambil Langkah-langkah untuk mengurangi kebosanan kerja di antara pegawainya, seperti dengan pekerjaan yang menantang, menyediakan peluang untuk pengembangan diri, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) sehingga hipotesis pertama dinyatakan diterima. Terbukti bahwa kebosanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku

Cyberloafing pada pegawai BKPSDM, semakin tinggi kebosanan kerja yang dirasakan pegawai maka akan semakin tinggi pula perilaku *Cyberloafing* pegawai begitu pun sebaliknya jika kebosana kerja pegawai rendah maka perilaku *Cyberloafing* pegawai juga rendah. Hal ini sejalan dengan penelitian Azizah (2019) yang menyatakan Kebosanan di tempat kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap cyberloafing. Ketika pegawai merasa bosan, mereka cenderung melakukan aktivitas cyberloafing sebagai cara untuk mengatasi kebosanan tersebut. Hasil penelitian Husna (2020) dan ayuningtyas (2022) mengatakan bahwa kebosanan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku *Cyberloafing*

4.5.2 Self-control memoderasi pengaruh Work Boredom terhadap perilaku

Cyberloafing

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Self-control tidak memoderasi pengaruh *Work Boredom* terhadap perilaku *Cyberloafing*. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi pada variabel moderasi sebesar 0,689 atau lebih besar dari 0,05. Artinya, baik atau buruknya self-control pegawai tidak mempengaruhi hubungan antara work boredom dan perilaku *Cyberloafing*. Penelitian ini didukung oleh penelitian Ardilasari & Firmanto (2017) mengungkapkan adanya hubungan negative antara tingkat pengendalian diri dan perilaku *Cyberloafing*, yang dimana semakin tinggi tingkat self-control, semakin rendah pula perilaku *Cyberloafing*, hal ini sejalan dengan penelitian Adhana & Herwanto (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negative antara *Self-control* dan perilaku *Cyberloafing* Meskipun hipotesis ini di tolak, namun variabel ini

masih mempunyai hubungan. Jika dilihat dari koefisien determinasi yang positif sebesar 0,008.

Berdasarkan temuan penelitian ini, pegawai BKPSDM selalu mempertimbangkan akibat sebelum bertindak, memiliki konsentrasi yang baik tidak terburu-buru dalam bekerja seperti pengelolaan data pegawai pada saat input data pegawai seperti nama, NIP, pangkat, golongan dan jabatan, akan sangat fatal apabila pegawai tidak memiliki konsentrasi yang baik. Namun, masih ada beberapa pegawai yang masih sering tidak menyelesaikan pekerjaannya akibat terdoda oleh hal-hal yang menyenangkan. Walaupun tingkat *Self-control* masih tergolong baik namun tidak menutup kemungkinan perilaku *Cyberloafing* yang mereka lakukan juga rendah. Dengan begitu Ketika seorang individu memiliki tingkat control diri yang tinggi akan mampu menekan perilaku kontraproduktif seperti perilaku *Cyberloafing*. Menurut Adelina, (2023); Tangney (2004) pegawai yang memiliki *Self-control* yang rendah akan lebih besar melakukan perilaku *Cyberloafing* di banding pegawai yang memiliki *Self-control* tinggi. Hal ini di karenakan pegawai dengan *Self-control* yang rendah akan merasa memerlukan internet inihik kebutuhan pribadinya yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pembahasan pada bab sebelumnya serta pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi sederhana serta metode analisis regresi moderasi (MRA), maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Work Boredom* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *Cyberloafing*. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kebosanan kerja yang dirasakan pegawai maka semakin tinggi pula perilaku *Cyberloafing* pegawai begitupun sebaliknya jika kebosanan kerja pegawai rendah maka perilaku *Cyberloafing* pada pegawai juga rendah. Pekerjaan yang tidak terlalu banyak menyebabkan pegawai BKPSDM merasa bosan pada saat bekerja, dimana mereka sering melakukan perilaku kontraproduktif yaitu *Cyberloafing* seperti bermain social media, berbelanja online dan membuka situs hiburan
2. *Self-control* tidak berinteraksi dengan *Work Boredom* terhadap perilaku *Cyberloafing* dan tidak mempunyai hubungan yang signifikan.

Self-control pegawai BKPSDM masih tergolong baik ini dapat dibuktikan dengan pegawai BKPSDM selalu mempertimbangkan akibat sebelum bertindak, memiliki konsentrasi yang baik tidak terburu-buru dalam bekerja. Dengan *Self-control* yang baik maka pegawai seharusnya dapat mengontrol dirinya untuk tidak melakukan kegiatan kontraproduktif yaitu *Cyberloafing* pada saat bekerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada BKPSDM, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

5.2.1 Saran Praktisi

BKPSDM bisa memberikan tantangan baru kepada pegawai dengan memberikan tugas yang berbeda atau memberikan kesempatan untuk belajar hal baru. Hal ini dapat membantu pegawai BKPSDM merasa lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Perusahaan diharapkan bisa menciptakan budaya organisasi yang mendukung *self-control*, seperti dengan menekankan nilai-nilai disiplin, tanggungjawab, dan focus pada pekerjaan. Diharapkan adanya pengawasan yang lebih, dari pihak instansi untuk mengantisipasi terjadinya perilaku *Cyberloafing* pada pegawai. Sebaiknya perilaku *Cyberloafing* dibuat peraturan khusus, dan ada kriteria yang jelas terkait perilaku *Cyberloafing* yang seperti apa yang dilarang, instansi juga dapat membuat server agar terkunci ke beberapa situs serta membuat server yang dapat memonitor penggunaan internet pada pegawai.

5.2.2 Saran penelitian selanjutnya

Berasarkan hasil analisis koefisien determinasi pengaruh *Work Boredom* terhadap perilaku *Cyberloafing* dengan *Self-control* sebagai variabel moderasi sebesar 29,6% hal ini berarti masih terdapat beberapa variabel yang dapat mempengaruhi *Work Boredom* terhadap perilaku *Cyberloafing* dengan *Self-control* sebagai variabel moderasi yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Oleh karena itu peneliti selanjutnya agar dapat menambahkan variabel-variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah Aparatur Sipil Negara, penulis menyarkan agar penelitian selanjutnya tidak menggunakan sampel yang sama. Sampel yang berbeda dapat digunakan seperti karyawan swasta, pegawai bank, dan sebagainya. Sehingga mendapatkan hasil yang bervariasi dan dapat di jadikan perbandingan bagi penelitian ini.

Pada penelitian selanjutnya lakukan pengumpulan data dalam beberapa periode (longitudinal study) misalnya, dua atau tiga kali untuk melihat perubahan atau konsistensi dalam jawaban responden seiring waktu Ini akan memberikan konsistensi respons.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhana, W., & Herwanto, J. (2021). Hubungan Antara Kontrol Diri Dan Stres Kerja Dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Kota Pekanbaru. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 2(2), 144. <https://doi.org/10.24014/pib.v2i2.11916>
- Ardilasari, N. (2017). Hubungan Self Control Dengan Perilaku *Cyberloafing* Pada Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 05(01), 19–39. <https://ejournal.umm.ac.id/index.php/jipt/article/view/3882>
- Askew, K. (2013). The relationship between *Cyberloafing* and task performance and an examination of the theory of planned behavior as a model of *Cyberloafing*. *Graduate Theses and Dissertation*, 73(12-B(E)), 1–55. <http://scholarcommons.usf.edu/etd/3957>
- Blanchard, A. L., & Henle, C. A. (2008). Correlates of different forms of *Cyberloafing*: The role of norms and external locus of control. *Computers in Human Behavior*, 24(3), 1067–1084. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2007.03.008>
- Cholis, M. N., Violinda, Q., & Utami P, R. H. (2023). *Pengaruh Kontrol Diri, Kebosanan Kerja, Cultural Intelligence (CQ) dan Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Cyberloafing*. 4, 167–178.
- Eastin, M. S., Glynn, C. J., & Griffiths, R. P. (2007). Psychology of communication technology use in the workplace. *Cyberpsychology and Behavior*, 10(3), 436–443. <https://doi.org/10.1089/cpb.2006.9935>

- Erdem, A.T (2020) A Research In The Information Sector On The Mediating Role Of Work Engagement In The Effect Of Cyberloafing Behavior On Work Perfo, *Journal Of Businnes Research-Turk*, 12(4),3483-3858
- Ernawati, R. D., Rahayu, L. P., & Lisdiana, N. (2021). Pengaruh Kontrol Diri Dan Perilaku *Cyberloafing* Terhadap Kinerja Pegawai SDN Di Kelurahan Kembangkuning, Cepogo, Boyolali Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 9(2), 194–203.
- Fisherl, C. D. (1993). Boredom at Work: A Neglected Concept. *Human Relations*, 46(3), 395–417. <https://doi.org/10.1177/001872679304600305>
- Harju, L., Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2014). Job boredom and its correlates in 87 finnish organizations. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(9), 911–918.
<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000248>
- Husna, F. H., Silviandari, I. A., & Susilawati, I. R. (2020). Kebosanan Kerja Sebagai Prediktor Perilaku *Cyberloafing* Pada Karyawan. *Jurnal Studia Insania*, 8(1), 43. <https://doi.org/10.18592/jsi.v8i1.3516>
- Lieberman, B., Seidman, G., McKenna, K. Y. A., & Buffardi, L. E. (2011). Employee job attitudes and organizational characteristics as predictors of *Cyberloafing*. *Computers in Human Behavior*, 27(6), 2192–2199.
<https://doi.org/10.1016/j.chb.2011.06.015>
- Lim, V. K. G. (2002). The IT way of loafing on the job: *Cyberloafing*, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675–694. <https://doi.org/10.1002/job.161>

- Nur, M., & Muafi, M. (2023). *Machine Translated by Google Pengaruh stres kerja dan kebosanan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh perilaku Cyberloafing : Bukti di Indonesia*. 12(1), 99–109.
- Ozler, D. E., & Polat, G. (2012). *Cyberloafing phenomenon in organizations: determinants and impacts*. *International Journal of EBusiness and EGovernment Studies*, 4(2), 1–15.
http://www.sobiad.org/eJOURNALS/journal_IJEBEG/archives/2012_2/derya_ergun.pdf
- Pindek, S., Krajcevska, A., & Spector, P. E. (2018). *Cyberloafing as a coping mechanism: Dealing with workplace boredom*. *Computers in Human Behavior*, 86, 147–152. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2018.04.040>
- Pranitasari, D., Afifah, N., Prastuti, D., Hermastuti, P., Syamsuar, G., & Suryono, D. W. (2023). *Self Control, Self Awareness Dan Kejenuhan Belajar Pada Perilaku Cyberloafing Mahasiswa Dalam Pembelajaran Daring*. *Media Manajemen Jasa*, 11(1), 56–68. <https://doi.org/10.52447/mmj.v11i1.6978>
- Reijseger, G., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C. W., Taris, T. W., Beek, I. Van, Psikologi, D., & Utrecht, U. (2013). *Machine Translated by Google Menonton cat mengering di tempat kerja : pemeriksaan psikometri Skala Kebosanan Belanda Machine Translated by Google*. 26(5).
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2014). *Burnout, Boredom and Engagement in the Workplace*.
- Sofyanty, D. (2019). *Perilaku Cyberloafing Ditinjau Dari Psychological Capital Dan Adversity Quotient*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 1(2).

<https://doi.org/10.31599/jmu.v1i2.550>

Swanepoel, R. (2012). *Self-control and Integrity As Antecedents of Deviant Workplace Behaviour*. February, 199.

Tangney, J. P., Boone, A. L., & Baumeister, R. F. (2018). High *Self-control* predicts good adjustment, less pathology, better grades, and interpersonal success. *Self-Regulation and Self-Control: Selected Works of Roy F. Baumeister*, April 2004, 173–212. <https://doi.org/10.4324/9781315175775>

Tefa, G., & Mahendra, M. A. (2022). Studi Fenomenologi Perilaku *Cyberloafing* Pns Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karangasem Provinsi Bali. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 10(1), 1–15. <https://doi.org/10.33701/jmsda.v10i1.2509>

van Hooff, M. L. M., & van Hooft, E. A. J. (2017). Boredom at work: towards a dynamic spillover model of need satisfaction, work motivation, and work-related boredom. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(1), 133–148. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1241769>

Vitak, J., Crouse, J., & Larose, R. (2011). Personal Internet use at work: Understanding cyberslacking. *Computers in Human Behavior*, 27(5), 1751–1759. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2011.03.002>

Weatherbee, T. G. (2010). Counterproductive use of technology at work: Information & communications technologies and cyberdeviancy. *Human Resource Management Review*, 20(1), 35–44. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.03.012>

LAMPIRAN-LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

1. Identitas Pribadi

Nama : Angelia Ajeng Pramesti

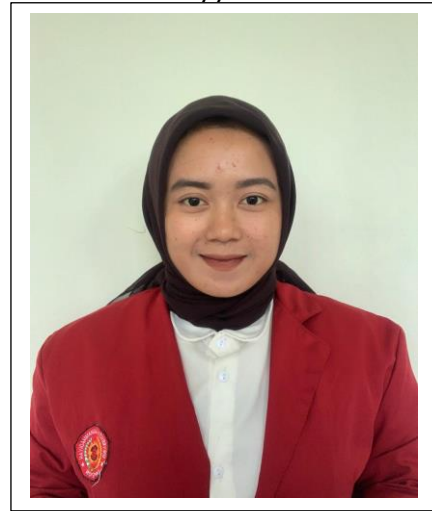
Tempat tanggal lahir : Cirebon, 28 Mei 2002

Agama : Islam

Alamat : Dusun Karoya Desa Tanjunganom, Kecamatan
Pasaleman, Kabupaten Cirebon

No Hp : 087898164577

Email : angeliaangel2018@gmail.com



2. Riwayat Pendidikan

- Tahun 2008-2014 : SDN 2Tanjunganom
- Tahun 2014-2017 : SMPN 2 Ciledug
- Tahun 2017-2020 : SMKN 4 Kuningan
- Tahun 2020-2024 : Universitas Muhammadiyah Cirebon

**KUESIONER PENELITIAN PENGARUH WORK BOREDOM
TERHADAP PERILAKU CYBERLOAFING DENGAN SELF-CONTROL
SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

Kepada yth:

Bapak/ibu Responden

di-Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Work Boredom terhadap Perilaku Cyberloafing Dengan Self-control sebagai variabel Moderasi pada pegawai BKPSDM Kabupaten Cirebon**”. Maka penulis bermaksud mengumpulkan data dalam bentuk kuesioner, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari akan kesibukan bapak/ibu/sdr/i sekarang ini. Namun demikian penulis mengharapkan kesediaan bapak/ibu/sdr/I untuk dapat membantu kelancaran penyusunan skripsi ini dengan mengisi jawaban dikolom jawaban pertanyaan yang ada pada kuesioner ini.

Atas perhatian dan kesediannya, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya. Semoga apa yang bapak/ibu/sdr/I berikan dapat bermanfaat bagi kita semua.

Hormat saya

Angelia Ajeng Pramesti

PENGERJAAN: Bapak/Ibu/Saudara/I bisa mengisi kuesioner ini seluruhnya dengan sekali pengisian

IDENTITAS RESPONDEN

A. Nama Responden :

B. Jenis kelamin Responden

☐

Laki-laki

☐

Perempuan

C. Usia Responden

☐

25-35 Tahun

☐

36-45 Tahun

☐

46-55 tahun

D. Masa Kerja

☐

1-4 Tahun

☐

5-8 Tahun

☐

>16 Tahun

☐

8-5 Tahun

PERNYATAAN

Petunjuk pengisian Kuesioner

1. Kuesioner ini terdiri dari 26 pernyataan yang dibagi kedalam 3 bagian yaitu:

- a. Kuesioner sebanyak 6 pernyataan mengenai Work Boredom
- b. Kuesioner sebanyak 13 pernyataan mengenai self-control
- c. Kuesioner sebanyak 7 pernyataan mengenai cyberloafing

Bacalah setiap pernyataan dengan baik dan teliti. Pilih satu jawaban yang paling tepat menurut Bapak/Ibu/Sdr/i. yaitu dengan cara memberi tanda Check list (✓) pada kolom jawaban yang tersedia.

Keterangan Jawaban

Sangat Tidak Setuju (STS)

Tidak Setuju (TS)

Cukup Setuju (CS)

Sangat Setuju (SS)

Pernyataan Variabel *Work Boredom*

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	C	TS	STS
		5	4	3	2	1
Perasaan terlepas dari keterikatan pada aktivitas kerja						
1.	Saya merasa bosan dengan pekerjaan saya					
Perasaan gelisah						
2.	Spertinya hari kerja saya tidak pernah berakhir					
Penyimpangan persepsi mengnai waktu						
3.	Saya merasa di tempat kerja waktu berjalan sangat lambat					
Tidak focus terhadap pekerjaan						
4.	Di tempat kerja tidak banyak pekerjaan yang harus saya lakukan					
Kelesuan dalam menghadapi pekerjaan						
5.	Saya cenderung melakukan hal lain Ketika bekerja					
Respon pasif terhadap pekerjaan						
6	Selama waktu kerja saya sering melamun					

Pernyataan variabel *self Control*

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	C	TS	STS
		1	2	3	4	5
Self discipline						
1.	Saya dapat menahan godaan apapun dengan baik					
2.	Saya kesulitan menghentikan kebiasaan buruk					
3.	Saya pemalas					
Non- impulsive						
4.	Saya mengatakan hal-hal yang tidak pantas					
5.	Saya melakukan hal baru jika hal tersebut menyenangkan					
Healty habist						
6.	Saya berharap saya memiliki lebih banyak kedisiplinan diri					

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	C	TS	STS
		5	4	3	2	1
6.	Saya menerima email yang tidak terkait dengan pekerjaan					
Mengirim <i>email</i> pribadi						
7.	Saya mengirim email yang tidak terkait dengan pekerjaan					

PERNYATAAN X1 WORK BOREDOM (X)

X1p1	X2p2	X1p3	X1p4	X1p5	X1p6	total x1
2	2	1	1	2	1	9
2	2	2	2	2	2	12
2	2	2	2	2	2	12
2	5	2	1	3	2	15
2	3	2	2	2	2	13
2	5	4	5	3	2	21
2	1	3	5	1	4	16
2	4	5	5	2	1	19
2	1	3	4	5	1	16
2	2	3	2	4	3	16
2	1	1	4	2	4	14
2	1	1	3	4	2	13
2	3	2	2	1	1	11
2	2	3	2	2	2	13
2	3	3	3	1	1	13
2	2	4	2	2	2	14
2	1	3	2	2	2	12
2	2	3	2	2	2	13
2	2	3	3	2	2	14
2	1	1	2	1	1	8
2	2	3	2	2	2	13
2	2	2	2	2	1	11
2	3	5	4	2	3	19
2	2	3	3	3	2	15
2	4	4	4	4	3	21
2	4	4	4	4	4	22
2	2	3	3	4	2	16
2	2	3	3	4	3	17
2	2	3	2	3	3	15
2	2	3	3	4	2	16
2	2	2	2	3	3	14
2	5	5	5	5	5	27
2	4	5	4	4	4	23
2	3	3	4	3	4	19
2	5	5	5	3	3	23
2	1	1	1	4	5	14
2	5	5	5	5	5	27
2	5	5	5	5	5	27
2	5	5	5	4	4	25
2	5	4	5	4	5	25
2	4	5	4	3	3	21
2	3	4	5	4	4	22

2	4	4	4	3	4	21
2	3	3	4	5	5	22
2	4	3	4	4	4	21
2	3	3	5	4	4	21
2	4	4	4	3	4	21
2	4	4	4	4	4	22
2	3	4	3	3	3	18
2	3	4	2	4	2	17
2	4	4	4	3	2	19
2	4	3	3	4	3	19
2	4	3	4	4	2	19
2	4	4	2	2	2	16
2	2	3	2	2	2	13
2	3	3	2	2	3	15
2	2	2	2	4	3	15
2	4	3	3	3	2	17
2	2	2	2	2	3	13
2	2	2	2	5	2	15
2	2	2	2	2	4	14
2	2	2	2	2	2	12
2	2	2	2	2	2	12
2	3	3	2	2	2	14
2	4	4	4	4	4	22
2	4	4	4	4	3	21
2	2	2	2	4	2	14
2	2	2	3	3	3	15
2	3	2	3	4	4	18
2	2	4	4	4	4	20
2	4	3	3	3	4	19
2	4	1	1	2	2	12
2	4	4	4	4	4	22
2	3	3	4	4	4	20
2	4	3	3	4	4	20
2	4	4	4	4	4	22
2	3	3	4	4	2	18
2	4	3	4	4	4	21
2	4	4	3	3	4	20
2	3	3	3	2	4	17
2	4	4	4	4	2	20
2	2	2	4	2	4	16
2	2	3	4	4	2	17
2	4	3	3	3	3	18
2	4	3	4	2	3	18
2	3	4	3	3	3	18

PERNYATAN SELF CONTROL (M)

Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12	Z13	Totalz
1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	27
4	2	4	5	4	3	2	4	4	4	2	2	4	44
4	2	4	4	3	2	2	4	4	4	2	2	4	41
2	3	3	2	2	1	3	2	2	3	3	3	2	31
2	2	2	4	3	2	2	3	4	2	2	2	2	32
5	3	5	4	5	2	1	5	5	5	2	2	5	49
3	1	3	5	4	1	1	4	5	3	1	2	3	36
5	1	3	5	5	1	2	5	5	3	1	1	5	42
2	2	4	5	5	1	1	5	4	3	1	1	2	36
3	1	4	5	5	1	1	5	4	4	1	1	3	38
2	2	3	4	3	2	1	3	2	3	2	2	2	31
3	1	4	4	3	2	2	3	2	4	1	1	3	33
3	3	5	5	2	2	1	3	3	5	1	1	3	37
3	3	2	3	2	1	3	2	2	2	3	3	3	32
3	1	5	4	3	1	1	3	5	5	1	2	3	37
4	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	4	4	39
1	3	1	5	1	1	4	1	3	3	3	1	4	31
3	3	2	3	2	1	1	2	3	2	3	4	3	32
4	3	3	3	2	1	1	2	2	3	3	4	4	35
3	3	4	5	2	2	2	2	4	4	3	1	3	38
3	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	4	3	32
5	1	1	5	1	2	2	1	3	1	1	1	5	29
1	2	1	5	2	1	1	2	3	1	2	1	1	23
3	3	5	5	4	2	1	4	4	5	1	3	3	43
2	2	3	4	4	1	1	4	4	3	2	2	2	34
2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	34
2	2	3	3	4	2	1	4	3	3	2	2	2	33
3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	41
3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	37
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	38
3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	37
2	2	3	5	4	1	1	4	3	3	2	2	2	34
1	1	1	5	4	2	1	4	1	1	1	1	1	24
2	2	2	5	3	2	3	3	4	2	2	2	2	34
1	1	3	4	2	1	1	2	1	3	1	1	1	22
5	1	5	5	4	1	1	4	5	5	1	1	5	43
1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17
1	2	1	4	1	1	2	1	2	1	2	1	1	20
1	1	2	4	2	1	1	2	1	2	1	2	1	21
1	2	1	5	1	1	2	1	2	1	2	1	1	21
2	2	1	4	2	2	1	2	2	1	2	1	2	24
2	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	27
1	2	2	4	1	1	2	1	1	2	2	2	1	22
1	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	26
2	2	2	4	3	1	2	2	2	2	2	2	2	28
2	2	2	5	2	1	2	2	2	2	2	2	2	28
2	2	1	5	1	1	2	1	2	1	2	2	2	24

2	1	2	5	2	1	2	2	2	2	1	1	2	25
1	1	2	5	2	2	1	2	1	2	1	2	1	23
2	2	4	4	3	2	3	3	4	4	2	3	2	38
3	5	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	33
2	2	4	5	3	1	2	3	3	4	2	2	2	35
4	4	4	5	5	2	4	5	4	4	4	4	4	53
4	2	4	4	3	2	2	3	3	4	2	2	4	39
4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	1	4	41
2	2	4	5	2	1	3	2	4	4	2	2	2	35
3	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	2	3	42
2	2	3	5	4	2	1	4	4	3	2	1	2	35
4	3	2	4	2	2	2	2	1	2	3	3	4	34
4	2	4	5	4	1	1	4	1	4	2	1	4	37
2	5	4	5	2	2	2	2	4	4	2	2	2	38
3	2	3	5	5	3	4	5	3	3	2	3	3	44
2	2	4	5	2	2	2	2	2	4	2	2	2	33
2	2	3	4	4	1	1	4	2	3	2	2	2	32
3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	31
2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	29
3	1	4	4	4	2	2	4	2	4	1	1	3	35
2	3	2	3	2	4	3	2	2	2	3	2	2	32
3	2	3	5	2	2	2	2	3	3	2	3	3	35
2	2	3	4	2	3	3	2	2	3	2	3	2	33
2	2	4	4	2	1	1	2	4	4	2	2	2	32
2	1	2	5	2	2	2	2	4	2	1	2	2	29
2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	29
3	2	4	4	2	3	2	2	2	4	2	2	2	34
2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	34
3	2	4	5	2	2	2	2	4	4	2	4	2	38
2	4	2	4	4	2	2	4	3	2	4	2	2	37
3	2	2	4	2	4	3	2	5	2	2	5	3	39
2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	2	36
2	2	2	5	4	1	1	4	4	2	2	3	2	34
3	1	2	4	4	4	2	4	4	2	2	1	2	35
2	2	4	4	2	2	3	2	2	4	2	2	2	33
4	2	4	5	2	4	2	2	4	4	2	2	4	41
1	4	2	5	4	2	2	4	4	2	4	2	1	37
1	1	2	4	1	2	1	1	1	2	1	1	1	19
4	2	2	4	5	1	1	5	4	4	2	1	4	39

PERNYATAAN PERILAKU CYBERLOAFING (Y)

Y1	y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Total Y
3	3	3	3	3	3	3	21
2	2	2	2	3	2	2	15
4	2	2	2	2	2	2	16
5	3	3	2	3	4	1	21
5	2	4	4	4	4	4	27
4	5	5	3	5	3	5	30
5	4	5	3	4	4	4	29
3	5	5	5	5	5	5	33
4	4	5	4	5	5	5	32
5	2	5	5	4	5	4	30
4	4	4	5	5	5	5	32
5	4	4	5	5	4	4	31
3	1	1	1	1	1	1	9
3	1	2	4	3	3	2	18
3	3	1	3	1	1	1	13
4	1	3	3	2	4	3	20
3	3	1	3	1	1	1	13
4	4	2	3	2	3	2	20
4	2	1	4	2	3	3	19
3	3	1	3	1	1	1	13
4	1	3	3	3	2	2	18
3	3	1	3	1	1	1	13
4	4	5	3	4	5	3	28
5	2	4	4	4	4	4	27
4	5	5	5	4	4	5	32
4	4	4	4	4	4	4	28
3	2	3	4	3	2	2	19
3	2	3	3	3	3	3	20
3	2	3	3	3	3	2	19
3	2	3	4	2	3	2	19
3	2	3	3	2	2	2	17
5	2	5	5	5	4	4	30
5	2	5	5	3	4	3	27
4	4	4	5	5	5	5	32
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	35
4	5	4	5	4	5	4	31
4	5	4	5	4	5	4	31
5	4	4	5	5	4	5	32
5	4	4	4	3	5	4	29
4	4	4	4	5	3	4	28
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	4	3	3	22
4	4	3	3	3	3	3	23
4	4	5	4	4	4	4	29

4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	4	5	4	4	5	31
4	4	3	4	2	2	4	23
4	2	4	4	4	4	4	26
4	4	3	4	2	2	2	21
4	4	4	4	4	2	2	24
4	4	4	4	4	3	3	26
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	4	5	5	5	31
5	3	5	5	4	4	5	31
5	2	5	3	4	5	5	29
5	3	3	4	4	4	3	26
4	3	3	4	4	4	4	26
4	4	4	3	2	4	3	24
3	3	4	4	4	4	4	26
4	2	4	4	4	4	4	26
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	4	4	4	4	4	26
2	5	5	5	4	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	2	2	3	3	22
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	3	4	27
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	4	4	3	4	4	25
2	4	4	4	4	4	4	26
4	4	4	3	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	4	4	3	3	3	24
4	4	4	2	3	1	3	21
4	4	4	4	4	4	4	28
4	2	4	4	4	4	5	27
4	3	4	3	3	3	3	23
3	1	3	4	4	4	3	22
4	4	4	4	4	4	4	28
5	2	5	5	5	4	5	31
3	3	4	4	4	5	5	28

UJI VALIDITAS VARIABEL WORK BOREDOM (X)

		Correlations						
		X1P1	X1P2	X1P3	X1P4	X1P5	X1P6	TOTAL
X1P1	Pearson Correlation	1	,735**	,586**	,437**	,278**	,422**	,655**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,010	,000	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86
X1P2	Pearson Correlation	,735**	1	,647**	,508**	,333**	,363**	,762**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,002	,001	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86
X1P3	Pearson Correlation	,586**	,647**	1	,670**	,339**	,333**	,792**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,001	,002	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86
X1P4	Pearson Correlation	,437**	,508**	,670**	1	,438**	,500**	,829**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86
X1P5	Pearson Correlation	,278**	,333**	,339**	,438**	1	,471**	,678**
	Sig. (2-tailed)	,010	,002	,001	,000		,000	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86
X1P6	Pearson Correlation	,422**	,363**	,333**	,500**	,471**	1	,709**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,002	,000	,000		,000
	N	86	86	86	86	86	86	86
TOTAL	Pearson Correlation	,655**	,762**	,792**	,829**	,678**	,709**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	86	86	86	86	86	86	86

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

UJI VALIDITAS VARIABEL PERILAKU CYBERLOAFING (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	-,034	,342**	,214*	,230*	,173	,289**	,484**
	Sig. (2-tailed)		,754	,001	,048	,034	,111	,007	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86
Y2	Pearson Correlation	-,034	1	,145	,097	-,035	-,040	-,018	,290**
	Sig. (2-tailed)	,754		,183	,375	,747	,713	,873	,007
	N	86	86	86	86	86	86	86	86
Y3	Pearson Correlation	,342**	,145	1	,434**	,377**	,369**	,540**	,683**
	Sig. (2-tailed)	,001	,183		,000	,000	,000	,000	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86
Y4	Pearson Correlation	,214*	,097	,434**	1	,616**	,524**	,519**	,754**
	Sig. (2-tailed)	,048	,375	,000		,000	,000	,000	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86
Y5	Pearson Correlation	,230*	-,035	,377**	,616**	1	,541**	,664**	,748**
	Sig. (2-tailed)	,034	,747	,000	,000		,000	,000	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86
Y6	Pearson Correlation	,173	-,040	,369**	,524**	,541**	1	,686**	,726**
	Sig. (2-tailed)	,111	,713	,000	,000	,000		,000	,000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86
Y7	Pearson Correlation	,289**	-,018	,540**	,519**	,664**	,686**	1	,809**
	Sig. (2-tailed)	,007	,873	,000	,000	,000	,000		,000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86
TOTAL	Pearson Correlation	,484**	,290**	,683**	,754**	,748**	,726**	,809**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,007	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	86	86	86	86	86	86	86	86

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

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

UJI Reliabilitas Variabel Work Boredom

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,778	6

Uji Reliabilitas Variabel Self-control (M)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,780	13

Uji Reliabilitas Variabel Perilaku Cyberloafing

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,893	7

Uji Hipotesis

1. Uji T

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,542 ^a	,294	,286	4,74277

a. Predictors: (Constant), work boredom

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	786,842	1	786,842	34,980	,000 ^b
	Residual	1889,483	84	22,494		
	Total	2676,326	85			

a. Dependent Variable: perilaku cyberloafing

b. Predictors: (Constant), work boredom

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,553	2,189		5,735	,000
	work boredom	,726	,123	,542	5,914	,000

a. Dependent Variable: perilaku cyberloafing

2. Uji MRA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,544 ^a	,296	,270	4,794

a. Predictors: (Constant), Moderasi, Self-Control, Work Boredom

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	791,815	3	263,938	11,485	,000 ^b
	Residual	1884,510	82	22,982		
	Total	2676,326	85			

a. Dependent Variable: Perilaku Cyberloafing

b. Predictors: (Constant), Moderasi, Self-Control, Work Boredom

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,099	12,378		1,462	,148
	Work Boredom	,476	,606	,355	,785	,435
	Self-Control	-,163	,367	-,197	-,445	,657
	Moderasi	,008	,019	,190	,401	,689

a. Dependent Variable: Perilaku Cyberloafing

Titik Persentase Distribusi t tabel (df = 81 –120)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Tabel R

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211