

DAFTAR PUSTAKA

- Anglim, J., Lievens, F., Everton, L., Grant, S. L., & Marty, A. (2018). Hexaco personality predicts counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior in low stakes and job applicant context. *Journal of Research in Personality*, 77(3), 11-20.
- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Agustianti, R., Nussifera, L., Angelianawati, L., Meliana, I., Sidik, E. A., Nurlaila, Q., ... & Hardika, I. R. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Tohar Media.
- Ardilasari, N., & Firmanto, A. (2017). Hubungan self control dan perilaku *Cyberloafing* pada pegawai negeri sipil . *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 19.
- Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia. (2024). Profil pengguna internet Indonesia 2023. Jakarta: Pusat Kajian Komunikasi Universitas Indonesia.
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2020). Objections to the HEXACO model of personality structure—and why those objections fail. *European Journal of Personality*, 34(4), 492-510.
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2009). The HEXACO-60: A short measure of the major dimensions of personality. *Journal of Personality Assessment*, 91, 340-345.
- Ashton, M. C., Lee, K., & de Vries, R. E. (2014). *The HEXACO Honesty-Humility, Agreeableness, and Emotionality Factors: A review of research and theory*. *Personality and Social Psychology Review*, 18, 139-152.
- Azwar, Saifudin. (2014). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifudin. (2014). *Penyusunan Skala Psikologi*. Edisi 2. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, Saifudin. (2016). Reliabilitas dan validitas aitem. *Buletin Psikologi*, 3(1), 19-26.
- Azwar, Saifudin. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifudin. (2018). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta, Indonesia: Pustaka Belajar.
- Baturay, M. H., & Toker, S. (2015). An investigation of the impact of demographics on *Cyberloafing* from an educational setting angle. *Computers in Human Behavior*, 358–366.
- Benedita, R. (2018). Pengaruh beban kerja, peran ganda, dan lingkungan kerja terhadap perilaku *Cyberloafing* (Vol. 10).
- Cervone, D., & Pervin, L. A. (2022). *Personality: Theory and research*. John Wiley & Sons.
- Desnirita, D., & Sari, A. P. (2022). Dampak Beban.Kerja dan Prilaku *Cyberloafing* terhadap Kinerja.Karyawan pada PT. Dwidaya.World Wide..Cabang.Wilayah DKI Jakarta. *Jurnal Akademi Akuntansi Indonesia.Padang*, 2(1), 1-13.

- DeVellis, R. F., Cope, A. B., Ramirez, C., Agans, R., Schoenbach, V. J., & Adimora, A. A. (2016). Measuring concurrency attitudes: Development and validation of a vignette-based scale. *PloS one*, 11(10), e0163947.
- Febri, Furqon Artadi. (2015) Pengaruh kepuasan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Yogyakarta: UNY.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of empirical and theoretical research. In *Advances in psychology* (Vol. 52, pp. 139-183). North-Holland.
- Hardiani, W. A. A. (2021). Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Burnout dan Dampaknya Pada Cyberloafing. *Jurnal Visi Manajemen*, 7(1), 14-30.
- Herdianti, M. F., Sujoso, A. D. P., & Hartanti, R. I. (2015). Pengaruh stresor kerja dan persepsi sanksi organisasi terhadap perilaku cyberloafing di universitas jember (*The Impact of Work Stressors and Organizational Sanctions Perception on Cyberloafing Behavior in Jember University*). *Pustaka Kesehatan*, 3(1), 179-185.
- Hilbig, B. E., Thielmann, I., Hepp, J., Klein, S. A., & Zettler, I. (2015). From personality to altruistic behavior (and back): Evidence from a double-blind dictator game. *Journal of Research in Personality*, 55, 46-50.
- Hidayat, W. (2014, November 24). Dipetik 23 Oktober 2017, dari kominfo.go.id: https://www.kominfo.go.id/content/detail/4286/pengguna-internet-indonesia-nomor-enam-dunia/0/sorotan_media-
- Hussain, S., Thurasamy, R., & Malik, M. I. (2017). Determinants of *Cyberloafing*: a comparative study of a public and private sector organization. *Internet Research*, 97 - 117.
- Jiang, H. (2020). Understanding the impact of *Cyberloafing*-related internet monitoring on employee job performance: A field experiment. 40th International Conference on Information Systems, ICIS 2019.
- Juniati, F., S. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening studi kasus pada PT. Sinar Sosro KPB Mojokerto. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(3), 148–156.
- Kaddour, J., Harris, J., Mozes, M., Bradley, H., Raileanu, R., & McHardy, R. (2023). Challenges and applications of large language models. *arXiv preprint arXiv:2307.10169*.
- Kamiko, N. P., & Putra, Y. Y. (2019). Hubungan beban kerja dengan prokrastinasi kerja pada karyawan pdam tirta jam gadang. *Jurnal Riset Psikologi*, 2019(3).
- Koay, K. Y., Soh, P. C. H., & Chew, K. W. (2017). Do employees' private demands lead to cyberloafing? The mediating role of job stress. *Management Research Review*, 40(9), 1025-1038.
- Knight, R. M. (2017). Difference on In-Class *Cyberloafing* among Undergraduate Students. East Carolina: The Faculty of the Department of Psychology East Carolina University.

- Lim, V. K., & Teo, T. S. (2005). Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in Singapore: An exploratory study. *Information & management*, 42(8), 1081-1093.
- Lim, V. K., & Teo, T. S. (2024). Cyberloafing: A review and research agenda. *Applied Psychology*, 73(1), 441-484.
- Lee, K., & Ashton, M. C. (2018). Psychometric properties of the HEXACO-100. *Assessment*, 25(5), 543-556.
- Lonteng, E., Kingdangen, P., & Tumewu, F. (2019). Analysis of role conflict and role ambiguity towards *Cyberloafing* at PT. Bank Sulutgo Manado. International Business Administration, Management Program, Faculty of Economics and Business, Sam Ratulangi University Manado, 7(4), 5973–5982.
- [Menpan] Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara. 1997. Definisi Beban Kerja. [internet]. [diunduh 12 Oktober 2011]. Tersedia pada: <http://www.bkn.go.id>.
- Moffan, M. D. B., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Cyberloafing dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator pada Karyawan di Surabaya. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 12(1), 64-72.
- Moshagen, M., Hilbig, B. E., & Zettler, I. (2018). The dark core of personality. *Psychological review*, 125(5), 656.
- Muhson, A. (2015). Analisis Korelasi. *Diklat Kuliah. Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nanda, A. P., & Maharani, A. (2019). Aplikasi electronic commerce sebagai media penjualan produk makanan ringan business development center kabupaten pringsewu. *Jurnal TAM (Technology Acceptance Model)*, 9(2), 127-133.
- Nurfadila, S. (2023). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Karyawan Produksi di PT Latexindo Toba Perkasa Medan.
- Olajide, Maryam, & A.-Q. D. (2018). Effect of *Cyberloafing* on Employee Performance Among Deposit Money Banks in Kaduna Metropolis. *Management and Social Sciences(OJAMSS)*, 3(1), 2276–9013.
- O'Neill, T. A., Hambley, L. H., & Bercovich, A. (2014). Prediction of cyberslacking when employees are working away from the office. *Computers in Human Behavior*, 291-298.
- Özbey, S., Mercan, M., & Alisinanoğlu, F. (2018). INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE QUALITY OF LIFE AND THE SELF-REGULATION SKILLS OF 48-72 MONTHS OLD CHILDREN WHO ATTEND PRESCHOOL EDUCATION INSTITUTIONS. *Journal of Education and Social Research*, 5(2), 157-173.
- Panda, A., Bhalla, A. S., & Goyal, A. (2017). Bronchial artery embolization in hemoptysis: a systematic review. *Diagnostic and Interventional Radiology*, 23(4), 307.

- Putra, R. S. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya Dengan Job Stress Sebagai Variabel Intervening. *Media Mahardhika*, 16(3), 414-429.
- Pletzer, J. L., Oostrom, J. K., Bentvelzen, M., & de Vries, R. E. (2020). Comparing domain-and facet-level relations of the HEXACO personality model with workplace deviance: A meta-analysis. *Personality and individual differences*, 152, 109539.
- Ramadhiansyah, B., Nurtjahjant, H. (2022). Hubungan antara Dimensi Kepribadian *Honesty-Humullity* terhadap *Cyberloafing* pada karyawan Otoritas Jasa Keuangan Regional 3 Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Empati*, Volume 10 (Nomor 06), Desember 2021, Halaman 397-403.
- Ramadhan, H. I., & Nurtjahjanti, H. (2017). Hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan Perilaku *Cyberloafing* pada karyawan biro administrasi umum dan keuangan Universitas Diponegoro. *Jurnal Empati*, 6(1), 215-220.
- Rambulangi, C. J. (2016). Hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pegawai. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(2).
- Rogoza, R., Kowalski, C. M., Saklofske, D. H., & Schermer, J. A. (2022). Systematizing dark personality traits within broader models of personality. *Personality and Individual Differences*, 186, 111343.
- Sani, M. P., & Suhana, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Burnout, dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku *Cyberloafing* (Studi Pada PT. ABC di Kabupaten Kendal). *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 286-305.
- Bakti, U. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Produk dan Harga Terhadap Minat Beli Pada Toko Online Lazada di Bandar Lampung. *Jurnal Ekonomi*, 22(1), 101-118.
- Sofyanty, D. (2019). Perilaku *Cyberloafing* ditinjau dari psychological capital dan adversity quotient. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(2), 186– 194. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i2.561>
- Setianingrum, Setiasih idfi. (2018). *Statistik psikologi : salah satu masalah psikologi dengan statistik* (Ed. 1, Cet. 1). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & sons..
- Setyawati, R. D. (2018). Instrumen Angket Self-Esteem Mahasiswa Ditinjau Dari Validitas Dan Reliabilitas. *Phenomenon : Jurnal Pendidikan MIPA*, 7(2), 174– 186. <https://doi.org/10.21580/phen.2017.7.2.1932>
- Stich, J. F. (2020). A review of workplace stress in the virtual office. *Intelligent Buildings International*, 12(3), 208-220.
- Sudaryono, T. (2017). Peningkatan produksi dan pendapatan usahatani salak Suwaru. *Jurnal Ilmiah Hijau Cendekia*, 2(2), 78-82.
- Tandon, A., Kaur, P., Ruparel, N., Islam, J. U., & Dhir, A. (2022). Cyberloafing and cyberslacking in the workplace: systematic literature review of past achievements and future promises. *Internet Research*, 32(1), 55-89.
- Tirtaputra, A., Tjie, L. T., & Salim, F. (2017). Persepsi terhadap Beban Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 13(2), 81-91.

- Thielmann, I. et al., (2020). The HEXACO–100 across 16 languages: A large-scale test of measurement invariance. *Journal of personality assessment*, 102, 714-726.
- Wahyuni, R & Irfani, H., Yeni, F., (2020). Pemanfaatan digital marketing sebagai strategi pemasaran pada UKM dalam menghadapi era industri 4.0. *JCES (Journal of Character Education Society)*, 3(3), 651-659.
- Widyahastuti, R. (2016). Pengaruh Kepribadian (Big Five Personality) Terhadap Multitasking. *Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang skripsi tidak diterbitkan*.
- Wiltshire, J., Bourdage, J. S., & Lee, K. (2014). Honesty-humility and perceptions of organizational politics in predicting workplace outcomes. *Journal of Business and Psychology*, 29, 235-251.

LAMPIRAN

SKRIPSI ANGGORO_FIX ACC SIDANG 100%.docx

ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	4%
2	repository.unismabekasi.ac.id Internet Source	3%
3	repository.unp.ac.id Internet Source	3%
4	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	2%
5	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1%
6	dspace.uii.ac.id Internet Source	1%
7	ejournal3.undip.ac.id Internet Source	1%
8	journal.unespadang.ac.id Internet Source	1%
9	weborganisasi.jogjakota.go.id Internet Source	1%

Lampiran 2 Surat Izin Penelitian dari Universitas



UNIVERSITAS ISLAM "45"
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
 Jl. Cut Meutia No. 83 Bekasi 17113
 Telp. (021) 8821185, 8801027, 8808851-52 Ext. 141 Fax, (021) 8801192

Nomor : H.0280/UNISMA.FISIP/E/VII/2024
 Lampiran : -
 Perihal : **Permohonan Ijin Penelitian, Observasi Wawancara, Penyebaran Kuisioner dan Pencarian Data Untuk Keperluan Skripsi**

Kepada Yth,
 Manager HRD PT. Memadata
 di-
 Tempat

Assalamu'alaikum wR.wB.

Dipermaklumkan dengan hormat, dalam rangka penyelesaian Tugas Akhir/Skripsi, Program Studi Psikologi (S1) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam "45" (UNISMA) Bekasi, kami hadapkan mahasiswa kami :

Nama	: Anggoro Maxi Ananto
NPM	: 41183507190100
Prog. Studi	: Psikologi (S1)
No. Telpn/Hp	: 085939406605
Pembimbing	: Dr. Rony Setiawan, S.Psi., M.Si.

Mohon kiranya diizinkan untuk melaksanakan Permohonan Ijin Penelitian, Observasi, Wawancara, Penyebaran Kuisioner dan Pencarian Data untuk Keperluan Skripsi bidang Psikologi, pada Kantor/Instansi yang Bapak/Ibu Pimpin. Tema / judul Penelitian Skripsi adalah :

"Beban Kerja dan Kepribadian Hexaco Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan."

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

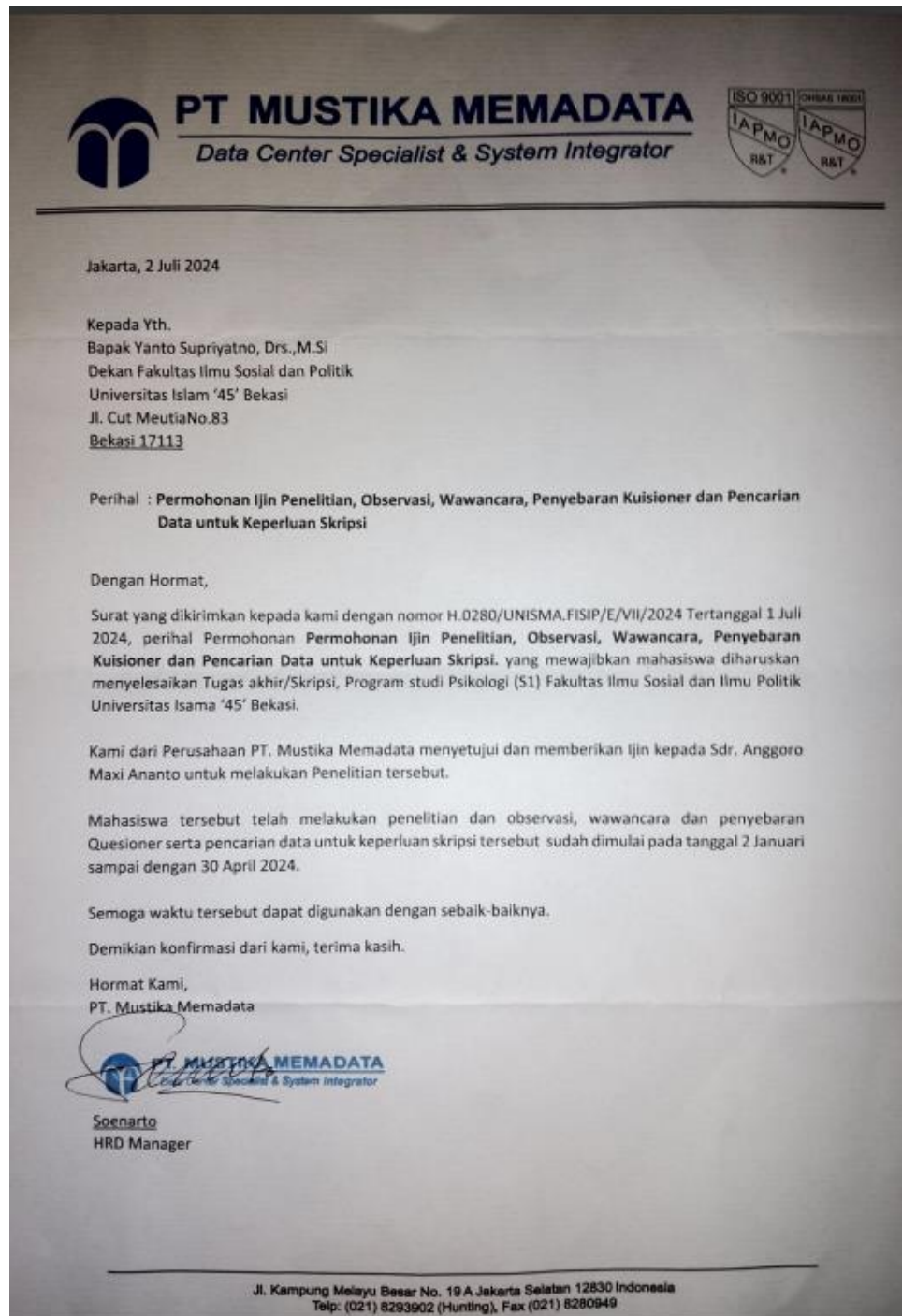
Wassalaamu'alaikum warahmatullaahi wabarakaatuh

Bekasi, 1 Juli 2024
 Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik
 Universitas Islam '45' Bekasi



Yanto Supriyanto, Drs., M.Si.
 NIP: 45101071989005

Lampiran 3 Surat izin penelitian dari lokasi penelitian



Lampiran 4 Lembar bimbingan skripsi



UNIVERSITAS ISLAM "45"
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
 Jl. Cut Meutia No. 83 Bekasi 17113
 Telp. (021) 8821185, 8801027, 8808851-52 Ext. 141 Fax. (021) 8801192

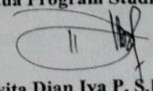
KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
SEMESTER...10 (SEPTEMBER)...TAHUN AKADEMIK 2024/2025

NAMA : Anggoro Maxi Ananto
 NPM : 41603507190100
 TEMPAT, TANGGAL LAHIR : Jakarta, 21 Januari 2000
 PROGRAM STUDI : PSIKOLOGI (S1)
 No. TELEPON/HP : 0859 3990 6605
 PEMBIMBING : Dr. Rony Setiawan, M. Psi
 ALAMAT : Duta Bumi 1 Blok 1B No.23, Harapan Indah, Medan Satria, Kota Bekasi.
 JUDUL SKRIPSI : Beban Kerja dan Kepribadian HEXACO terhadap Perilaku Cyberloafing Pada karyawan.

No	Tanggal Bimbingan	Kegiatan	Paraf
1.	26/04-2024	Revisi Expert Judgement	
2	20/05-2024	Perhitungan Aiken V	
3	27/05-2024	Laporan Hasil Revisi Pengolahan Data TO	
4	29/05-2024	Bimbingan Penyebaran Angket Kembali	
5	03/06-2024	Laporan Progress Pengolahan Data	
6	05/06-2024	Hasil Pengolahan Data	
7	14/06-2024	Bimbingan Bab IV (empat)	
8	20/06-2024	Bimbingan Bab I - V (satu - lima)	
9	15/07-2024	Bimbingan Bab I - V (satu - lima)	
10	19/07-2024	ACC Sidang Draft	
11	23/07-2024	Revisi Sidang Draft 1 (satu)	
12	24/07-2024	Revisi Sidang Draft 2 (dua)	
13	24/07-2024	Revisi Sidang Draft 3 (tiga)	
14	25/07-2024	ACC Sidang Skripsi	

Catatan :

- Berlaku untuk 2 semester masa bimbingan (bulan awal semester sd akhir semester ke 2)
- Masa bimbingan minimal 4 bulan dengan jumlah pertemuan minimal 10 kali

Ketua Program Studi Psikologi,

 Novita Dian Iva P, S.Psi., M.Psi.

Lampiran 5 Form Matrix Tabel Revisi Seminar Hasil

DAFTAR REVISI SIDANG SKRIPSI

Nama : Anggoro Maxi Ananto

NPM: 41183507190100

No	Penguji	Revisi	Halaman Sebelum Revisi	Halaman Sesudah Revisi	Paraf
1.	Novita Dian Iva Prestiana, S. Psi., M. Psi.	Tambah lembar persetujuan	ii	ii	
		Tambah lembar pengesahan	iii	iii	
		Kata pengantar	v	Viii & ix	
		Abstrak	xiii	xvi	
		Jarak Blue print Beban kerja	42	50	
		Jarak kualitas skala	45	44	
		Tabel expert judgement	46	46	
		Bab IV	65	63	
		Tabel	68	66	
		Variabel	74	69	
		Diskusi	76	72	
		Keterbatasan penelitian	78	76	
		Kartu bimbingan skripsi	86	89	
		Daftar pustaka	81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88	79, 80, 81, 82, 83, 84	
2.	Lucky Purwantini, S. Psi., M. A.	Tabel belum sesuai panduan	31, 38, 42, 44, 45, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 62, 63, 65, 66	30, 37, 40, 42, 44, 46, 47, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 66, 67, 69, 70	
		Abstrak menggunakan bahasa inggris terlebih dahulu	xiii	xvi	
		Ada tanda bintang di tabel validitas konstruk	49, 51, 53	48, 49, 52	
		Keterbatasan Penelitian	78	76	
		Daftar Pustaka	81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88	79, 80, 81, 82, 83, 84	

3.	Magdalena Hanoum, M. Psi.	Jarak daftar isi	vii, viii, ix	x, xi, xii
		Abstrak	xiii	xvi
		Faktor X2	24, 25	23, 24
		Font daftar pustaka	79, 80, 81, 82, 83, 84	79, 80, 81, 82, 83, 84
4.	Ratna Duhita Pramintari, SKM., M. Si.	Kutipan tahun penelitian	2, 3, 4	2, 3, 4
		Definisi oprasional (X2)	35	35
		Tabel	66	66
		Keterbatasan penelitian	76	76
		Daftar pustaka	79, 80, 81, 82	79, 80, 81, 82
5.	Dr. Agustina Ekasari, M.Psi.	Daftar Isi	x	x
		Lampiran Instrumen Penelitian	108	108

Lampiran 6 Hasil analisis expert judgment skala psikologis

Skala Perilaku Cyberloafing (Y)

A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	Total
1	4	4	2	1	1	4	1	4	4	4	4	2	4	4	44
4	5	3	3	3	3	2	1	5	5	1	5	1	4	4	49
1	4	1	1	1	1	2	1	4	2	2	2	1	2	4	29
2	4	2	2	1	1	4	2	4	2	2	2	1	2	4	35
1	5	2	2	3	1	2	2	5	5	2	2	1	1	5	39
1	2	1	2	1	1	2	1	4	2	2	2	1	2	4	28
3	3	4	2	3	2	2	2	4	3	3	4	2	2	4	43
3	5	2	2	3	2	3	2	4	4	5	5	2	4	5	51
2	4	4	2	2	2	3	2	4	2	3	2	1	2	4	39
3	4	3	2	2	1	3	1	4	4	3	3	1	4	4	42
5	5	5	2	4	2	2	2	2	2	4	5	2	2	4	48
4	5	4	3	3	1	3	2	5	2	5	5	2	2	4	50
2	4	2	2	1	3	3	2	4	4	4	4	2	2	4	43
4	5	4	4	3	1	2	5	4	5	5	5	2	2	5	56
1	3	1	1	1	2	2	1	2	4	5	4	1	4	5	37
3	5	3	1	1	1	2	1	5	4	1	1	1	4	4	37
1	4	1	1	2	1	4	4	4	4	2	2	2	2	4	38
2	4	2	1	2	2	2	2	4	2	4	4	2	4	4	41
5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	70
5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	70
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	54
4	5	4	3	2	5	2	1	5	5	4	5	3	2	4	54
2	5	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	49
3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	2	4	44
4	4	4	4	4	4	3	2	5	4	4	4	4	4	2	56
3	4	4	3	4	2	3	2	4	4	3	3	2	4	4	49
3	5	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4	2	4	4	52
4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	4	3	4	4	53
3	5	3	1	3	1	4	2	5	2	4	3	2	5	4	47
1	4	4	2	1	3	2	2	4	3	4	4	2	2	4	42
4	5	4	2	2	4	3	2	5	4	4	5	3	5	4	56
3	4	4	2	3	4	3	2	4	1	4	4	3	2	3	46
3	4	4	4	3	4	3	3	4	1	5	5	3	2	4	52
5	5	4	3	1	5	2	4	5	5	5	5	5	2	5	61
4	4	4	4	2	4	4	1	4	4	5	5	2	4	4	55
3	4	5	3	3	5	3	5	5	4	5	5	2	5	5	62
2	3	3	2	2	3	3	2	4	3	4	4	2	2	4	43
4	3	4	2	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	51
2	4	3	2	4	3	2	2	4	3	4	4	2	2	4	45
4	5	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	55
2	5	5	2	3	2	2	1	5	4	3	3	4	3	4	48

1	5	4	2	4	5	3	1	5	4	5	4	4	5	4	56
2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	38
3	5	4	2	3	2	2	2	5	4	4	4	2	5	5	52
2	4	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	3	1	36
2	5	3	3	4	2	3	2	5	5	3	3	2	2	4	48
2	4	3	2	3	2	2	2	3	2	4	4	2	3	4	42
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	57
2	5	5	2	4	2	1	2	4	4	4	4	2	2	1	44
2	5	5	2	3	2	2	2	4	4	4	4	2	3	4	48
4	5	4	2	2	3	2	2	5	3	3	3	3	4	4	49
2	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	2	3	1	36
3	5	4	4	4	2	4	2	5	5	5	4	4	5	4	60
2	5	4	4	4	3	2	5	5	4	2	5	2	4	4	55
4	4	4	2	2	2	2	4	5	4	4	4	2	4	4	51
3	4	3	2	2	1	2	2	4	4	4	4	2	3	3	43
4	5	5	2	4	4	2	3	5	4	4	5	3	4	3	57
4	5	4	3	3	3	4	3	4	5	5	5	3	5	5	61
3	5	5	2	2	2	1	2	4	4	4	4	3	4	5	50
2	5	5	2	4	1	4	2	4	5	5	5	5	3	4	56
4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	53
1	5	4	1	1	1	1	2	5	2	1	2	2	2	4	34
4	4	4	4	4	2	1	1	4	4	2	4	2	4	4	48
3	1	1	2	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	36
3	4	2	2	1	3	1	2	4	2	2	4	2	3	3	38
2	2	2	1	2	2	1	1	2	3	3	4	2	4	3	34
3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	2	3	4	50
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	47
4	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	39
2	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	44
4	4	5	2	2	3	4	2	3	3	5	5	2	4	3	51
3	4	4	1	1	1	1	1	1	5	3	5	1	3	3	37
4	4	5	2	4	2	1	3	5	1	4	4	2	4	3	48
4	4	3	2	4	2	4	2	4	2	4	4	2	3	4	48

Skala Beban Kerja (X1)

B 1	B 2	B 3	B 4	B 5	B 6	B 7	B 8	B 9	B1 0	B1 1	B1 2	B1 3	B1 4	B1 5	B1 6	B1 7	Tota l
2	2	2	2	4	5	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	5	52
1	2	2	5	4	5	4	4	2	4	2	5	5	2	1	4	5	57
2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	42
2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	42
1	2	1	1	4	5	2	1	2	1	1	5	4	5	1	1	5	42
1	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	43
2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	48
1	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	4	45
2	2	2	2	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	2	4	4	50
2	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	48
2	4	1	1	5	5	1	4	5	1	1	5	5	1	1	5	5	52
2	2	4	2	2	4	4	2	4	2	2	5	5	4	2	4	4	54
2	2	4	4	2	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	4	2	48
2	2	2	4	4	4	2	4	4	2	2	5	5	2	2	4	5	55
1	4	2	2	4	5	2	2	4	5	4	4	2	2	4	2	2	51
5	2	2	2	4	5	2	4	2	2	1	5	5	5	2	4	5	57
2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	4	1	4	1	1	4	43
2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	48
5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	78
4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	77
4	1	2	4	4	2	2	4	4	2	4	5	4	5	2	4	4	57
2	4	2	2	2	4	2	4	2	2	1	5	5	4	2	5	4	52
2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	2	4	4	2	4	2	4	48
2	4	2	2	2	4	2	4	4	1	2	4	4	2	1	4	4	48
4	2	4	2	2	4	4	2	4	2	4	5	4	4	4	2	4	57
2	1	2	4	2	5	4	4	2	2	2	4	4	2	2	4	4	50
2	2	2	2	5	5	2	4	4	2	2	4	4	2	1	5	5	53
4	4	2	4	4	5	2	2	4	2	2	4	4	1	2	4	4	54
2	2	2	2	5	5	5	2	4	2	1	5	5	5	2	5	5	59
2	4	2	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	2	2	4	4	52
2	4	4	4	2	4	2	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	54
2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	1	4	1	2	2	2	4	40
1	1	2	4	2	1	5	4	4	1	1	5	5	2	2	5	5	50
1	1	1	1	5	5	2	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	50
2	2	4	2	4	5	2	4	2	1	2	5	5	5	2	4	5	56
2	2	2	2	5	4	2	4	4	2	1	5	5	4	2	4	5	55
2	2	2	2	4	2	2	4	4	2	2	1	4	2	2	2	5	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	2	2	64
2	2	2	2	1	4	4	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	35
1	1	2	2	1	4	2	4	2	1	1	5	5	4	1	4	4	44
5	3	2	3	5	5	4	5	4	4	2	5	5	4	3	2	5	66

4	4	5	2	4	4	4	5	4	5	1	5	5	2	2	4	4	64
2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	5	5	2	2	4	4	47
2	2	2	3	2	5	4	3	2	2	2	5	5	2	2	3	4	50
2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	4	2	35
1	2	3	2	3	1	2	3	4	4	2	4	5	2	2	5	4	49
3	3	3	4	3	5	2	3	4	3	4	5	3	4	4	5	3	61
2	2	4	4	5	5	2	4	4	2	2	4	5	2	3	3	4	57
2	2	2	4	1	1	2	2	2	2	1	1	4	2	2	4	4	38
2	3	3	3	5	4	3	3	3	2	2	4	4	2	2	4	4	53
2	2	2	3	2	5	3	3	3	2	2	5	5	2	2	3	4	50
2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	4	1	1	3	5	5	43
2	2	2	5	4	5	4	4	4	2	4	4	5	2	2	4	4	59
2	3	4	5	2	5	4	4	2	3	4	5	5	5	3	4	4	64
3	4	2	5	3	4	4	4	2	2	2	4	4	5	2	4	4	58
3	4	3	1	3	3	3	2	3	3	2	1	4	2	2	3	4	46
2	3	4	5	2	5	3	3	2	3	4	4	4	5	2	5	5	61
4	3	3	4	4	5	5	3	5	3	2	5	5	5	3	3	4	66
1	1	3	3	2	4	4	3	2	2	4	5	4	4	2	4	4	52
3	4	2	2	4	5	3	5	2	2	1	5	5	2	3	5	5	58
2	2	3	3	3	5	2	3	3	2	2	4	4	2	2	3	4	49
2	2	2	2	1	4	2	4	2	2	2	5	4	4	2	2	4	46
2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	4	4	4	3	4	4	50
2	2	2	4	2	1	3	2	3	3	2	5	4	4	2	2	3	46
1	2	3	3	3	1	4	2	2	2	2	4	5	4	2	3	3	46
2	1	3	3	3	1	4	2	4	3	2	5	3	2	3	3	3	47
2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	4	1	2	3	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	2	3	2	49
2	2	4	2	2	1	4	3	2	2	2	4	4	2	2	4	4	46
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	50
2	1	3	4	3	1	3	3	3	3	1	1	5	4	2	2	3	44
1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	5	5	2	1	1	3	36
1	4	5	4	1	5	5	1	1	2	2	5	5	5	2	3	5	56
2	2	2	3	2	5	5	2	5	1	1	5	5	4	3	3	4	54

Skoring Skala Kepribadian HEXACO

C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	Total
4	2	2	1	2	2	2	1	16
3	3	1	1	1	1	3	1	14
4	2	2	1	2	2	2	1	16
4	2	2	2	2	2	2	2	18
5	1	3	3	3	1	1	1	18
4	2	3	1	2	2	2	2	18
3	3	3	1	2	2	2	1	17
4	3	2	1	2	1	3	1	17
4	3	4	2	2	2	2	2	21
3	3	3	2	2	2	2	2	19
3	4	2	2	4	2	4	2	23
4	4	1	1	2	1	4	1	18
4	3	3	2	2	2	2	2	20
5	3	1	1	2	2	2	1	17
3	3	1	5	1	1	1	1	16
5	2	5	1	2	1	2	1	19
4	2	3	1	2	2	2	1	17
4	2	2	1	1	2	1	1	14
5	4	5	5	4	4	5	4	36
5	4	5	5	5	5	4	5	38
5	3	1	1	2	2	1	1	16
4	3	3	1	3	3	3	1	21
4	3	3	1	2	2	2	1	18
3	1	1	1	2	2	1	1	12
3	4	4	4	3	3	4	4	29
3	3	2	2	2	2	2	1	17
4	4	3	1	4	2	3	1	22
4	4	3	3	3	3	3	1	24
5	1	2	1	2	1	2	1	15
4	4	3	1	3	2	2	2	21
3	4	3	1	3	2	3	1	20
4	2	2	1	3	3	2	2	19
4	2	1	3	1	1	2	1	15
3	3	5	1	5	3	3	1	24
5	4	5	1	2	2	2	2	23
5	5	3	1	1	2	3	1	21
4	2	2	1	2	2	2	1	16
5	2	3	3	3	2	2	1	21
1	2	2	2	2	2	2	2	15
4	4	2	1	3	1	1	1	17
4	3	5	4	4	2	4	3	29
4	4	2	4	5	4	4	2	29

5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	3	3	1	2	1	3	1	18
4	2	2	2	2	2	2	2	18
4	3	2	1	2	3	2	1	18
3	2	3	3	2	2	4	4	23
4	2	2	1	4	2	4	2	21
4	2	2	1	2	1	2	1	15
4	3	2	1	2	1	2	1	16
3	2	3	2	2	2	2	2	18
4	2	3	1	3	1	2	1	17
4	2	2	1	2	2	2	1	16
3	3	1	1	3	2	3	1	17
4	4	2	2	2	2	4	2	22
4	3	3	1	2	2	3	2	20
3	4	2	3	4	2	3	1	22
4	3	4	1	3	3	3	1	22
3	4	2	1	4	1	4	1	20
5	3	2	2	5	2	3	3	25
3	2	3	2	3	2	2	2	19
5	2	4	1	2	2	1	1	18
4	2	3	2	2	1	2	2	18
1	2	3	1	1	1	1	1	11
2	3	2	1	2	2	2	1	15
3	3	3	3	3	3	3	3	24
5	3	3	1	3	1	1	1	18
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	2	3	1	1	2	2	1	15
3	3	3	3	3	3	3	3	24
2	1	3	1	1	1	1	1	11
1	1	1	1	1	1	1	1	8
5	1	3	1	2	1	2	1	16
3	2	2	2	2	2	2	1	16

PENILAIAN INSTRUMEN PENELITIAN

Nama Instrumen Penelitian: SKALA PERILAKU *CYBERLOAFING*

Informasi mengenai instrumen penelitian

Instrumen penelitian ini merupakan skala peneliti lain yang diperoleh dari hasil jurnal skala asli Vivien K.G. Lim dan Thompson S.H. Teo dengan judul *Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in Singapore An exploratory study* tahun 2005, Reabilitas pada hasil Cronbach alpha instrumen ini sebesar 0,85 dan 0.90. Skala instrumen penelitian ini diterjemahkan dengan meminta bantuan adik kandung yang memiliki kemampuan bahasa Inggris dan memiliki sertifikat TOEFL yang berlaku sampai 25 January 2025 dengan hasil score 513.

Informasi subjek penelitian

Instrumen penelitian ini digunakan pada karyawan kontrak dan tetap yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan dengan karakteristik berusia 20-45 tahun, minimal 1 tahun bekerja pada PT. Mustika Memadata bagian administrasi, mempunyai email pribadi, bekerja dengan fasilitas organisasi seperti; WIFI/internet perusahaan, laptop, computer dan gadget, berdomisili di DKI Jakarta.

Definisi Konseptual :

Perilaku *Cyberloafing* didefinisikan sebagai perilaku menyimpang karyawan yaitu, mereka menggunakan “status karyawan” untuk mengakses internet dan email salam jam kerja untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (Lim & Teo, 2005).

Definisi Operasional :

Perilaku-*Cyberloafing* adalah--perilaku penggunaan-internet-oleh pekerja-selama-jam kerja untuk--keperluan--individu secara pribadi yang--tidak-berhubungan dengan pekerjaan. Dampak perilaku *Cyberloafing*-dapat-menurunkan produktivitas, penurunan konsentrasi, gangguan komunikasi, adanya tindakan disiplin, penghentian hubungan kerja, kerugian-reputasi, serta masalah dalam keamanan sistem informasi-dan

fungsi umum-lainnya. Teknologi yang digunakan pegawai dalam melakukan Perilaku *Cyberloafing* dapat menggunakan berbagai jenis komputer (*desktop, smartphone, tablet, ipad*) baik milik perusahaan maupun milik pribadi pegawai yang dibawanya saat bekerja.

ASPEK

1) *Emailing Activities* (Aktivitas email)

Emailing Activities atau biasa disebut aktivitas email dimana tipe Perilaku *Cyberloafing* ini mencakup semua aktivitas penggunaan email yang tidak berkaitan dengan pekerjaan (tujuan pribadi) saat jam kerja.

2) *Browsing Activity* (Aktivitas pencarian)

Browsing Activities atau bisa disebut aktivitas *browsing* yaitu tipe Perilaku *Cyberloafing* ini mencakup semua aktivitas penggunaan akses internet perusahaan untuk *browsing* situs yang tidak berkaitan dengan pekerjaan saat jam kerja.

3) *Regulation of Internet* (Peraturan penggunaan internet)

Mengenai hal-hal yang berkaitan dengan peraturan, responden diminta untuk melaporkan apakah organisasi mereka memiliki kebijakan yang mengatur *cyberloafing*, dan apakah mereka mengenal siapa pun, secara profesional atau pribadi, yang telah didisiplinkan karena *cyberloafing*., kami juga meminta responden untuk menunjukkan apakah hal itu mungkin dapat mengatur penggunaan Internet di tempat kerja dan apakah peraturan ini dapat diterima.

Bentuk penilaian instrumen penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang terdiri dari 5 pilihan jawaban, diantara itu :

Sangat Tidak Relevan : STR

Tidak Relevan : TR
 Relevan : R
 Agak Relevan : AR
 Sangat Relevan : RR

Tabel Penilaian Aitem

No	Aspek	Indikator	No. Aitem	Aitem Asli	Alih bahasa	Aitem Modifikasi	F / UF	Penilaian					Saran Perbaik an
								STS	TS	N	S	SS	
								1	2	3	4	5	
1.	<i>Browsing Activity</i> (Aktivitas pencarian)	1. Situs Web hiburan	1.	<i>Visit non-job related Websites</i>	Kunjungi Situs Web yang tidak terkait dengan pekerjaan	Ketika berada dikantor saya sering meluangkan waktu untuk membuka web yang berkaitan dengan masalah pribadi saya.	F						
		2. Situs berita	2.	<i>Visit general news Websites</i>	Kunjungi Situs Web berita umum	Saya lebih suka melihat berita dari internet dari pada membaca koran.	F						
			3.	<i>Visit entertainment-related Websites</i>	Kunjungi Situs Web terkait hiburan	Terkadang tidak semua berita yang ada di internet benar.							

UF

3. Situs olah raga	<i>Visit sports related Websites</i>	Kunjungi Situs Web terkait olahraga	Menurut saya lebih baik menyelesaikan pekerjaan daripada membuka situs olahraga selama jam kerja.	UF
4.				
4. Situs atau aplikasi jejaring sosial	<i>Instant messaging/chat online (IRC)</i>	Pesan instan/obrolan online (IRC)	Saat bekerja saya membuka jejaring sosial seperti (facebook, Instagram, twitter/X, whatsapp, tiktok dan sebagainya), untuk berkomunikasi dengan teman sekantor.	F
5.				
6.	<i>Download non-work related information</i>	Unduh informasi yang tidak terkait dengan pekerjaan	Disaat jam kerja saya kadang mendownload gambar, mp3 dan film-film melalui internet.	F

2. <i>Emailing Activities</i> (Aktivitas email)	6. Situs investasi	7.	<i>Look for employment</i>	Cari pekerjaan (pekerjaan tambahan)	Saya kurang suka browsing terkait investasi pada saat jam kerja.	UF
	7. Belanja online	8.	<i>Shop online</i>	Belanja online	Saya melakukan transaksi jual beli secara online ketika dikantor.	F
	8. Bermain video games	9.	<i>Play online games</i>	Bermain game online	Saya senang bermain game online disela kesibukan kerja untuk menenangkan pikiran.	F
	9. Mengunjungi situs dewasa	10	<i>Visit adult-oriented (sexual explicit) website</i>	Kunjungi Situs Web berorientasi dewasa (eksplisit secara seksual)	Saya tidak pernah mengakses situs dewasa pada waktu kerja dikantor.	F
	10. Memeriksa e-mail yang tidak berkaitan dengan pekerjaan	11	<i>Check non-work related e-mail</i>	Periksa email yang tidak terkait dengan pekerjaan	Saya kurang begitu memperdulikan setiap pemberitahuan yang masuk ke email pribadi saya.	UF

	11.Mengirim e-mail yang tidak berkaitan dengan pekerjaan	12	<i>Send non-work related e-mail</i>	Mengirim email yang tidak terkait dengan pekerjaan	Pada jam kerja saya sering mengirim email yang tidak berkaitan dengan pekerjaan saya.	F
	12.. Menerima e-mail yang tidak berkaitan dengan pekerjaan	13	<i>Receive non-work related e-mail</i>	Menerima email yang tidak terkait dengan pekerjaan	Saya jarang menerima email yang tidak berkaitan dengan pekerjaan saya.	UF
3. Regulasi penggunaan internet	1. System keamanan penggunaan akses internet	14	<i>Does your organization have polities regading the use of the internet</i>	Apakah organisasi Anda memiliki kebijakan mengenai penggunaan internet	Dalam organisasi tempat saya bekerja telah diberlakukan kebijakan terkait penggunaan internet yang telah disediakan.	UF

	15	<i>If yes, please provide details</i>	Jika ya, harap berikan rinciannya	Banyak website yang telah di blokir jika di akses menggunakan WIFI perusahaan.	F
	16	<i>Are these policies generally acceptable to you?</i>	Apakah kebijakan-kebijakan ini secara umum dapat Anda terima?	Kebijakan penggunaan internet dalam organisasi tempat saya bekerja sudah cukup baik untuk dipahami dalam pengaplikasian-nya.	F
2. Tingkat Kedisiplinan17 penggunaan internet		<i>Does anyone, professionally or otherwise, who had been diciplined due to non-work related internet usage at the workplace?</i>	Apakah Anda mengenal seseorang, secara profesional atau tidak, yang telah didisiplinkan karena penggunaan internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan di tempat kerja?	Jika melanggar kebijakan dalam mengakses internet dalam waktu kerja maka karyawan layak diberikan sanksi.	F

	18	<i>If yes please provide details</i>	Jika ya, harap berikan rinciannya	Menurut saya dengan cara mendisiplinkan karyawan yang mengakses internet pada jam kerja untuk kepentingan pribadi tidak akan mengubah perilaku individu tersebut.	F
3. Pandangan19 penggunaan internet pada waktu kerja		<i>Do you think it is acceptable to use the company's internet access for non-work purpose during working hours at the workplace?</i>	Menurut Anda apakah diperbolehkan menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan di luar pekerjaan selama jam kerja di tempat kerja?	Saya sepakat jika para karyawan diperbolehkan mengakses internet untuk keperluan pribadi di jam kerja selama pekerjaannya dapat terselesaikan.	UF
	20	<i>Please state some reasons for your response above</i>	Silakan sebutkan beberapa alasan tanggapan Anda di atas	Jika suatu pekerjaan sudah selesai, maka karyawan diperbolehkan mengakses internet untuk keperluan pribadi selama tidak mengganggu karyawan lainnya pada jam kerja.	F

4. Pandangan jika21 diperbolehkan mengakses internet yang tidak berkaitan dengan pekerjaan	<i>Please provide some reasons/occasions when you feel that it is acceptable for employees to use the company's internet access for non-work purposes during working hours at the workplace?</i>	Mohon berikan beberapa alasan/kejadian ketika Anda merasa diperbolehkan bagi karyawan untuk menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan di luar pekerjaan selama jam kerja di tempat kerja?	Saya sepakat jika perusahaan memberikan kelonggaran terkait kebijakan penggunaan internet untuk keperluan pribadi dalam waktu bekerja.	F
22	<i>I feel that it is acceptable for employees to use company's internet access for non-work purpose during working hours insofar as it does not exceed ___minutes per day.</i>	Saya berpendapat bahwa karyawan boleh menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan di luar pekerjaan selama jam kerja sepanjang tidak melebihi ___menit per hari.	Saya kurang setuju tentang kebijakan dalam penggunaan internet yang telah di fasilitaskan instansi pada jam kerja untuk hal-hal yang tidak berkaitan dalam pekerjaan, jika hanya sebentar.	F

5. Waktu yang ²³ dihabiskan dalam menggunakan internet	<i>At work, i spent on avarage__hours per week on the intenet for <u>personal</u> activities</i>	Di tempat kerja, saya menghabiskan rata-rata__jam per minggu di internet untuk aktivitas pribadi	Di tempat kerja, saya menghabiskan banyak waktu dalam mengakses internet untuk keperluan pribadi.	F
--	--	--	---	---

*) *F :Favourable, UF : Unfavourable*

Bekasi, 2024

Penyusun Skala

Mengetahui dan menyetujui,

Dosen Pembimbing Skripsi

Dosen Penilai

(Anggoro Maxi Ananto)
41183507190100

(Dr. Rony Setiawan M.Psi)

(.....)

PENILAIAN INSTRUMEN PENELITIAN

Nama Instrumen Penelitian: SKALA PERILAKU BEBAN KERJA

Informasi mengenai instrumen penelitian

Instrumen penelitian ini merupakan skala peneliti lain yang diperoleh dari hasil Skripsi *Relationship between work load and employee work procrastination Regional Water Supply Company* (PDAM) Tirta Jam Gadang City Bukittinggi yang ditulis oleh Nando Putra Kamiko tahun 2019, Reabilitas pada instrumen ini sebesar 0,856. Instrumen skala beban kerja ini disusun berdasarkan aspek/dimensi dari pengukuran NASA-TLX yang dikemukakan oleh Hart dan Staveland (1988).

Informasi subjek penelitian

Instrumen penelitian ini digunakan pada karyawan kontrak dan tetap yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan dengan karakteristik berusia 20-45 tahun, minimal 1 tahun bekerja pada PT. Mustika Memadata bagian administrasi, mempunyai email pribadi, bekerja dengan fasilitas organisasi seperti; WIFI/internet perusahaan, laptop, computer dan gadget, berdomisili di DKI Jakarta.

Definisi Konseptual :

Beban kerja didefinisikan sebagai perbedaan antara kemampuan karyawan dengan tuntutan tugas yang diterimanya (Hart dan Staveland, 1988).

Definisi Operasional :

Beban kerja adalah sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja fisik terdiri dari <i>physical demand</i> yang berkaitan dengan besarnya aktifitas fisik yang dibutuhkan, dan <i>effort</i> yang
--

berkaitan dengan usaha yang dikeluarkan secara fisik dan mental yang dibutuhkan untuk mencapai level performansi karyawan. Sedangkan beban kerja mental terdiri *mental demand* yang berkaitan dengan besarnya aktivitas mental dan perseptual, *temporal demand* yang berkaitan dengan jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu, *performance* yang berkaitan dengan keberhasilan seseorang di dalam pekerjaannya dan *frustration level* yang berkaitan dengan tingkat frustasi yang dialami saat menyelesaikan tugas. Skala beban kerja disusun berdasarkan dimensi-dimensi dari pengukuran NASA-TLX yang dikemukakan oleh Hart dan Staveland (1988).

Aspek :

1) *Physical demand* (Tuntutan fisik)

Besarnya aktivitas fisik yang dibutuhkan dalam melakukan tugas.

2) *Effort* (Usaha)

Usaha yang dikeluarkan secara fisik dan mental yang dibutuhkan untuk mencapai level performansi karyawan.

3) *Mental demand* (Tuntutan mental)

Besarnya aktivitas mental dan perseptual yang dibutuhkan untuk melihat, mengingat, dan mencari.

4) *Temporal demand* (Tuntutan temporal)

Jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama pekerjaan berlangsung.

5) *Frustration level* (Tingkat frustasi)

Seberapa tidak aman, putus asa, tersinggung, terganggu, dibandingkan dengan perasaan aman, puas, nyaman, dan kepuasan diri yang dirasakan.

6) *Performance* (Kinerja)

Seberapa besar keberhasilan seseorang di dalam pekerjaannya dan seberapa puas dengan hasil kerjanya.

Bentuk penilaian instrumen penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang terdiri dari 4 pilihan jawaban, yaitu:

Sangat Tidak Relevan : STR

Tidak Relevan : TR

Relevan : R

Agak Relevan : AR

Sangat Relevan : SR

Tabel Penilaian Aitem

No	Dimensi	Indikator	No Aitem	Aitem	F/ UF	Nilai Relevansi				Saran Perbaikan
						STS	TS	S	SS	
						1	2	3	4	
1.	<i>Physical demand</i> (Tuntutan fisik)	Aktivitas fisik yang dibutuhkan dalam melakukan tugas	1.	Badan saya pegal-pegal setelah selesai bekerja.	F					
			2.	Aktivitas fisik yang saya lakukan saat bekerja membuat saya cepat Lelah.	F					
			13	Pekerjaan saya tidak menguras tenaga.	UF					
			14	Menurut saya, aktivitas fisik saya di tempat kerja itu mudah dilakukan.	UF					

2.	<i>Effort</i> (Usaha)	Usaha yang dikeluarkan secara fisik yang dibutuhkan	3.	Saya langsung melakukan pekerjaan lain setelah pekerjaan utama selesai.	F
			4.	Butuh waktu lembur untuk menyelesaikan pekerjaan saya.	F
		Usaha yang dikeluarkan secara mental yang dibutuhkan	15.	Saya bersikap santai walaupun target kerja perusahaan tidak tercapai	UF
			16.	Saya tetap pulang sesuai jadwal kerja meskipun pekerjaan saya belum selesai	UF
3.	<i>Mental demand</i> (Tuntutan mental)	Tuntutan aktivitas mental yang dibutuhkan	5.	Pekerjaan yang saya lakukan sangat sulit.	F
			6.	Pekerjaan yang rumit membuat saya sulit menyelesaikanya.	F
		Tuntutan aktivitas perceptual yang dibutuhkan	17.	Mudah bagi saya untuk menyelesaikan pekerjaan.	UF
			18.	Pekerjaan saya adalah pekerjaan yang sederhana.	UF
4.	<i>Temporal demand</i> (Tuntutan temporal)	Pekerjaan perlahan atau santai atau cepat, dan melelahkan	7.	Tuntutan pekerjaan memaksa saya bekerja dengan cepat	F
			8.	Banyaknya pekerjaan membuat saya jarang beristirahat	F

5.	<i>Frustration level</i> (Tingkat frustasi)	Putus Asa	19.	Saya memiliki waktu luang untuk bersantai dalam bekerja	UF
			20	Pekerjaan yang saya lakukan tidak mengharuskan saya berpacu dengan waktu	UF
			9.	Saya mudah putus asa ketika menghadapi pekerjaan yang dibebankan kepada saya	F
			10.	Saya gampang tersinggung di tempat kerja.	F
6.	<i>Performance</i> (Kinerja)	Seberapa besar keberhasilan seseorang di dalam pekerjaannya	21.	Saya tetap tenang dalam mengerjakan pekerjaan saya.	UF
			22.	Saya senang dengan hasil kerja saya	UF
			11.	Saya merasa kurang puas dengan hasil pekerjaan saya.	F
			12.	Saya kurang cekatan dalam menyelesaikan pekerjaan	F
		Seberapa puas dengan hasil kerjanya	23.	Saya puas ketika individu lain memuji hasil kerja saya	UF
			24.	Saya berhasil menyelesaikan tugas yang sangat rumit dengan hasil memuaskan.	UF

**) F :Favourable, UF : Unfavourable*

Bekasi, 2024

Penyusun Skala

Mengetahui dan menyetujui,

Dosen Pembimbing Skripsi

Dosen Penilai

(Anggoro Maxi Ananto)
41183507190100

(Dr. Rony Setiawan M.Psi)

(.....)

PENILAIAN INSTRUMEN PENELITIAN

Nama Instrumen Penelitian: SKALA PERILAKU KEPRIBADIAN HEXACO

Informasi mengenai instrumen penelitian

Instrumen yang digunakan untuk mengukur hexaco personality mengadaptasi dari The Hexaco-60 A short Measure C. Ashton & Kibeom Lee tahun 2009 dengan reliabilitas 0,822 dan telah diterjemahkan oleh Ari Widyanti & Ardi Pratama dalam situs website resmi: <https://hexaco.org/>. Jurnal, buku, dan website HEXACO sudah tersebar diberbagai negara dan disesuaikan dengan budaya masing-masing negara, tipe kepribadian ini sudah diterjemahkan ke 48 bahasa, yaitu : Albanian, Arabic, Azerbaijani, Catalan, Bulgarian, Chinese (Simplified), Chinese (Traditional), Croatian, Czech, Danish, Dutch, English, Filipino, Finnish, French, Georgian, German, Greek, Hebrew, Hindi, Hungarian, Icelandic, Indonesian, Italian, Japanese, Korean, Lithuanian, Macedonian, Malay, Norwegian, Persian, Polish, Portuguese (Brazilian), Portuguese (European), Romanian, Russian, Serbian, Slovak, Slovenian, Spanish (A. Belloch), Spanish (F. Ortiz; E. Romero), Swedish, Tamil, Thai, Turkish, Ukrainian, Urdu, Vietnamese.

Informasi subjek penelitian

Instrumen penelitian ini digunakan pada karyawan kontrak dan tetap yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan dengan karakteristik berusia 20-45 tahun, minimal 1 tahun bekerja pada PT. Mustika Memadata bagian administrasi, mempunyai email pribadi, bekerja dengan fasilitas organisasi seperti; WIFI/internet perusahaan, laptop, computer dan gadget, berdomisili di DKI Jakarta.

Definisi Konseptual :

Kepribadian HEXACO *Honesty-Humility* adalah salah satu dimensi kepribadian HEXACO yang didefinisikan sebagai karakteristik yang menghindari memanipulasi individu lain demi keuntungan pribadi, tidak merasa tergoda untuk melanggar aturan, tidak tertarik pada kekayaan dan kemewahan yang berlebihan, dan tidak merasakan hak istimewa atas status sosial yang lebih tinggi. Sebaliknya, individu dengan skor yang

sangat rendah pada skala ini akan menyanjung individu lain untuk mendapatkan apa yang mereka inginkan, cenderung melanggar aturan demi keuntungan pribadi, termotivasi oleh keuntungan materi, dan merasa sangat mementingkan diri sendiri.

Definisi Operasional :

Menurut Ashton & Lee (2007) konsep yang dibahas dalam dimensi *Honesty-Humility* HEXACO-60 A short Measure adalah skala ketulusan (*The Sincerity scale*), Skala Kewajaran (*The Fairness scale*), Skala Penghindaran Kecerakahan (*The Greed Avoidance scale*), dan Skala Kesederhanaan (*The Modesty scale*). Dalam membangun HEXACO-60, Ashton & Lee dalam Kaddour (2023) memutuskan bahwa masing-masing dari enam skala harus berisi 10 item yang secara kolektif mencakup berbagai konten, dengan setidaknya dua item yang mewakili masing-masing dari empat sifat sempit dari setiap skala dalam skala HEXACO-PI-R. Hal ini bertujuan untuk membangun instrumen yang akan menunjukkan skala utama korelasi yang cukup tinggi (keandalan interscale) yang sama, yang diizinkan oleh skala dasar dan struktur dasar yang lebih luas.

Aspek

7) Ketulusan (*The Sincerity*)

Skala Sincerity menilai kecenderungan untuk bersikap tulus dalam hubungan interpersonal. Individu dengan skor rendah akan menyanjung individu lain atau berpura-pura menyukai mereka demi mendapatkan bantuan, sedangkan individu dengan skor tinggi tidak mau memanipulasi individu lain.

8) Kewajaran (*The Fairness*)

Skala Kewajaran menilai kecenderungan untuk menghindari penipuan dan korupsi. Individu dengan skor rendah bersedia memperoleh keuntungan dengan berbuat curang atau mencuri, sedangkan individu dengan skor tinggi tidak mau mengambil keuntungan dari individu lain atau masyarakat luas.

9) Penghindaran Keserakahan (*The Greed Avoidance*)

Skala Penghindaran Keserakahan menilai kecenderungan untuk tidak tertarik memiliki kekayaan yang melimpah, barang mewah, dan tanda-tanda status sosial yang tinggi. Individu dengan skor rendah ingin menikmati dan menunjukkan kekayaan dan hak istimewa, sedangkan individu dengan skor tinggi tidak termotivasi oleh pertimbangan moneter atau status sosial.

10) Kesederhanaan (*The Modesty*)

Skala Kesederhanaan menilai kecenderungan untuk bersikap rendah hati dan bersahaja. Individu dengan skor rendah menganggap dirinya lebih unggul dan berhak atas keistimewaan yang tidak dimiliki individu lain, sedangkan individu dengan skor tinggi memandang dirinya sebagai individu biasa tanpa menuntut perlakuan khusus.

Bentuk penilaian instrumen penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang terdiri dari 5 pilihan jawaban, diantara itu :

Sangat Tidak Setuju	: STS
Tidak Setuju	: TS
Netral	: N
Setuju	: S
Sangat Setuju	: SS

Tabel Penilaian Aitem

No	Aspek	Indikator	No. Aitem	Aitems Asli	Aitem	F / UF	Penilaian					Saran Perbaikan
							STS	TS	N	S	SS	
							1	2	3	4	5	
1.	Ketulusan (Sincerity)	Menghindari memanipulasi individu lain	6	<i>I wouldn't use flattery to get a raise or promotion at work, even if I thought it would succeed.</i>	Saya tidak akan menggunakan pujian untuk mendapatkan kenaikan gaji atau promosi ketika nanti saya bekerja, meskipun saya yakin itu akan berhasil.	F						
		Menyanjung individu lain	24	<i>I think that I am entitled to more respect than the average person is.</i>	Saya berpikir bahwa saya berhak untuk lebih dihormati daripada rata-rata individu pada umumnya.	UF						

		Tidak tertarik pada kemewahan yang berlebihan	18	<i>Having a lot of money is not especially important to me.</i>	Memiliki banyak uang tidak terlalu penting bagi saya.	F
2.	Kewajaran (Fairness)	Tidak mau mengambil keuntungan dari individu lain	36	<i>I would never accept a bribe, even if it were very large.</i>	Saya tidak akan pernah menerima atau melakukan suap, bahkan jika itu sangat besar.	F
		Memperoleh keuntungan dengan berbuat curang atau mencuri	12	<i>If I knew that I could never get caught, I would be willing to steal a million dollars.</i>	Jika saya tahu bahwa saya tidak akan pernah tertangkap (ketahuan), saya akan bersedia mencuri 100 juta.	F
3.	Penghindaran Keserakahan (Greed Avoidance)	Tidak termotivasi memiliki kekayaan	42	<i>I would get a lot of pleasure from owning expensive luxury goods.</i>	Saya akan mendapatkan banyak kesenangan dari memiliki barang mewah yang mahal.	F
		Tidak merasakan hak istimewa		<i>I wouldn't pretend to like someone</i>	Saya tidak akan berpura-pura	

		atas status sosial yang lebih tinggi	54	<i>just to get that person to do favors for me.</i>	menyukai seseorang hanya untuk membuat individu itu berbuat baik pada saya.	F
		Tidak termotivasi oleh pertimbangan moneter atau status sosial	30	<i>If I want something from someone, I will laugh at that person's worst jokes.</i>	Jika saya menginginkan sesuatu dari seseorang, saya akan menertawakan individu itu yang terburuk adalah lelucon.	UF
4.	Kesederhanaan (<i>Modesty</i>)	Menganggap dirinya lebih berhak atas keistimewaan	48	<i>I want people to know that I am an important person of high status.</i>	Saya ingin individu lain tahu bahwa saya adalah individu penting.	UF
		Memandang dirinya sebagai individu biasa	60	<i>I'd be tempted to use counterfeit money, if I were sure I could get away with it.</i>	Saya tergoda untuk menggunakan uang palsu, jika saya yakin bisa membeli apa saja.	UF

*) *F :Favourable, UF : Unfavourable*

Bekasi, 2024

Penyusun Skala

Mengetahui dan menyetujui,

Dosen Pembimbing Skripsi

Dosen Penilai

(Anggoro Maxi Ananto)
41183507190100

(Dr. Rony Setiawan M.Psi)

(.....)

Lampiran 6 Hasil analisis statistik deskriptif dengan SPSS

Descriptive Statistics						
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Perilaku_Cyberloafing	74	42	28	70	47.42	8.655
Beban_Kerja	74	43	35	78	51.32	8.256
Kepribadian_HEXACO	74	32	8	40	19.47	5.510
Valid N (listwise)	74					

Kategorisasi Perilaku Cyberloafing

Rendah	Sedang	Tinggi
$X < (\text{Mean} - 1.\text{SD})$ $X < (64,23 - 1.5,942)$ $X < (64,23 - 5,942)$ $X < (58.288)$ $X < 58$	$(\text{Mean}-1.\text{SD}) < X \leq (\text{Mean}+1.\text{SD})$ $= (64,23 - 1.5,942) < X \leq (64,23 + 1.5,942)$ $= (64,23 - 5,942) < X \leq (64,23 + 5,942)$ $= (58.288) < X \leq (70.172)$ $= 58 - 70$	$X > (\text{Mean} + 1.\text{SD})$ $X > (64,23 + 1.5,942)$ $X > (64,23 + 5,942)$ $X > (70,172)$ $X > 70$

Kategorisasi Beban Kerja

Rendah	Sedang	Tinggi
$X < (\text{Mean} - 1.\text{SD})$ $X < (119.78 - 1.14,745)$ $X < (119.78 - 14,745)$ $X < (105.035)$ $X < 105$	$(\text{Mean}-1.\text{SD}) < X \leq (\text{Mean}+1.\text{SD})$ $= (119.78 - 1.14,745) < X \leq (119.78 + 1.14,745)$ $= (105.035) < X \leq (134.525)$ $= 105 - 135$	$X > (\text{Mean} + 1.\text{SD})$ $X > (119.78 + 1.14,745)$ $X > (119.78 + 14,745)$ $X > (134,525)$ $X > 135$

Kategorisasi Kepribadian HEXACO

Rendah	Sedang	Tinggi
$X < (\text{Mean} - 1.\text{SD})$ $X < (117,30 - 1.23,174)$ $X < (117,30 - 23,174)$ $X < (94,126)$ $X < 94$	$(\text{Mean}-1.\text{SD}) < X \leq (\text{Mean}+1.\text{SD})$ $= (117,30 - 1.23,174) < X \leq (117,30 + 1.23,174)$ $= (117,30 - 23,174) < X \leq (117,30 + 23,174)$ $= (94,126) < X \leq (140,474)$ $= 94 - 140$	$X > (\text{Mean} + 1.\text{SD})$ $X > (117,30 + 1.23,174)$ $X > (117,30 + 23,174)$ $X > (140,474)$ $X > 140$

Lampiran 7 Hasil analisis statistika pengujian asumsi dengan SPSS

A. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Beban Kerja	Kepribadian HEXACO	Perilaku Cyberloafing
N		74	74	74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	51.32	19.47	47.42
	Std. Deviation	8.256	5.510	8.655
Most Extreme Differences	Absolute	.104	.159	.081
	Positive	.104	.159	.064
	Negative	-.062	-.127	-.081
Test Statistic		.104	.159	.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.045 ^c	.000 ^c	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

B. Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Perilaku	Between	(Combined)	4054.649	26	155.948	5.186	.000
Cyberloafing	* Groups	Linearity	2585.535	1	2585.535	85.979	.000
Beban Kerja		Deviation from Linearity	1469.114	25	58.765	1.954	.024
Within Groups			1413.364	47	30.072		
Total			5468.014	73			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Perilaku	Between * nGroups	(Combined)	2113.422	18	117.412	1.925	.033
Cyberloafing		Linearity	879.678	1	879.678	14.423	.000
Kepribadian HEXACO		Deviation from Linearity	1233.744	17	72.573	1.190	.303
iWithin Groups		3354.592	55	60.993			
Total		5468.014	73				

Lampiran 8 Hasil analisis uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian

A. Uji Validitas

	Scale Mean ifItem Deleted	Scale Varianceif Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if ItemDeleted
A1	55,46	232,764	,901	,985
A2	55,43	231,966	,810	,986
A3	55,42	229,862	,916	,984
A4	55,35	227,283	,919	,984
A5	55,48	232,612	,887	,985
A6	55,24	229,775	,918	,984
A7	55,48	233,407	,893	,985
A8	55,49	235,484	,899	,985
A9	55,41	230,116	,904	,984
A10	55,32	228,834	,913	,984
A11	55,42	228,272	,911	,984
A12	55,56	224,506	,913	,984
A13	55,44	228,711	,907	,984
A14	55,42	228,093	,916	,984
A15	55,58	230,605	,912	,984

	Scale Mean ifItem Deleted	Scale Varianceif Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if ItemDeleted
B1	212,71	3179,568	,925	,996
B2	212,87	3182,035	,911	,996
B3	212,78	3192,171	,905	,996
B4	212,77	3183,024	,918	,996
B5	212,87	3168,189	,914	,996
B6	212,95	3186,074	,912	,996
B7	212,82	3187,045	,905	,996
B8	212,70	3186,727	,918	,996
B9	212,78	3199,863	,901	,996
B10	212,81	3185,976	,908	,996
B11	212,70	3187,394	,913	,996
B12	212,81	3186,489	,904	,996
B13	212,80	3171,625	,916	,996
B14	212,70	3178,932	,926	,996
B15	212,72	3189,409	,905	,996

B16	212,72	3196,793	,902	,996
B17	212,71	3187,132	,919	,996

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	112,38	907,957	,875	,992
C2	112,34	897,869	,922	,992
C3	112,41	899,834	,906	,992
C4	112,18	901,712	,931	,992
C5	112,43	901,171	,904	,992
C6	112,34	894,407	,922	,992
C7	112,39	896,113	,913	,992
C8	112,41	904,090	,906	,992
C9	112,32	898,040	,912	,992
C10	112,42	905,272	,892	,992

B. Uji Reliabilitas

Skala Perilaku *Cyberloafing* (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.848	15

Skala Beban Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.768	17

Skala Kepribadian HEXACO (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	8

Lampiran 9 Uji analisis statistika pengujian hipotesis dengan SPSS

A. Uji Korelasi

Correlations

		Beban Kerja		Perilaku Cyberloafing
Spearman's rho	Beban Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.660**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	74	74
	Perilaku Cyberloafing	Correlation Coefficient	.660**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	74	74

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

Correlations

		Perilaku_Cyberloafing		Kepribadian_HE XACO
Spearman's rho	Perilaku_Cyberloafing	Correlation Coefficient	1.000	-.286*
		Sig. (2-tailed)	.	.014
		N	74	74
	Kepribadian_HEXACO	Correlation Coefficient	-.286*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.014	.
		N	74	74

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

B. Uji Regresi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 ^a	.527	.458	6.370

a. Predictors: (Constant), Kepribadian HEXACO, Beban Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2586.676	2	1293.338	31.870	.000 ^b
	Residual	2881.338	71	40.582		
	Total	5468.014	73			

a. Dependent Variable: Perilaku Cyberloafing

b. Predictors: (Constant), Kepribadian HEXACO, Beban Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.421	4.694	2.220	.030
	Beban Kerja	.710	.110	6.486	.000
	Kepribadian HEXACO	.028	.164	.168	.867

a. Dependent Variable: Perilaku Cyberloafing

Lampiran 10 Hasil analisis uji deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Perilaku_Cyberloafing	74	42	28	70	47.42	8.655
Beban_Kerja	74	43	35	78	51.32	8.256
Kepribadian_HEXACO	74	32	8	40	19.47	5.510
Valid N (listwise)	74					

Lampiran 11 Data hasil pre-eliminary study

A. Variabel Perilaku *Cyberloafing*

Menurut Lim & Teo (2005) Perilaku *Cyberloafing* didefinisikan sebagai perilaku menyimpang karyawan yaitu, mereka menggunakan “status karyawan” untuk mengakses internet dan email salam jam kerja untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan.

No	Aspek/dimensi	Indikator	Pertanyaan
1.	<i>Emailing Activities</i> (Aktivitas email) tipe Perilaku <i>Cyberloafing</i> ini mencakup semua aktivitas penggunaan email yang tidak berkaitan dengan pekerjaan (tujuan pribadi) saat jam kerja.	a. Memeriksa e-mail yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.	1. Bagaimana Anda mengelola kotak masuk email Anda untuk menghindari penumpukan pesan yang belum dibaca atau belum direspons?
		b. Mengirim e-mail yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.	2. Seberapa sering Anda menggunakan email kantor untuk keperluan pribadi? Bagaimana Anda membedakan antara email pekerjaan dan pribadi?
		c. Menerima e-mail yang tidak berkaitan dengan pekerjaan	3. Bagaimana Anda menentukan prioritas dalam merespons email yang masuk? Apakah ada email yang selalu mendapatkan perhatian pertama?
2.	<i>Browsing Activity</i> (Aktivitas pencarian) yaitu tipe Perilaku <i>Cyberloafing</i> ini mencakup semua aktivitas penggunaan akses internet perusahaan untuk browsing situs yang tidak berkaitan dengan pekerjaan saat jam kerja.	a. Situs Web hiburan	5. Apakah Anda sering menonton video atau membaca artikel berita selama jam kerja? Seberapa sering?
		b. Situs berita	6. Aktivitas apa saja yang biasanya Anda lakukan saat browsing internet di tempat kerja yang tidak terkait dengan pekerjaan?
		c. Situs olah raga	7. Seberapa sering Anda mengunjungi situs olahraga selama jam kerja? Berapa lama waktu yang biasanya Anda habiskan setiap kali mengunjungi situs tersebut? 8. Bagaimana Anda merasa mengunjungi situs olahraga mempengaruhi produktivitas dan fokus kerja Anda? Apakah Anda merasa aktivitas ini lebih banyak membantu atau mengganggu pekerjaan Anda?

	d. Situs atau aplikasi jejaring sosial	9. Jenis konten apa yang paling sering Anda akses saat melakukan browsing non-pekerjaan? (misalnya, berita, media sosial, belanja online, forum diskusi)
	e. Situs investasi	10. Seberapa sering Anda mengunjungi situs investasi selama jam kerja, dan apa alasan utama Anda melakukannya (misalnya, memantau portofolio, mencari peluang investasi baru)?
	f. Belanja online	11. Seberapa sering Anda mengunjungi situs belanja atau melakukan transaksi online selama jam kerja?
	g. Bermain video game	12. Bagaimana Anda merasa bermain video game selama jam kerja mempengaruhi produktivitas dan fokus kerja Anda? Apakah Anda merasa aktivitas ini lebih banyak membantu mengurangi stres atau malah mengganggu pekerjaan Anda?
	h. Mengunjungi situs dewasa	13. Seberapa sering Anda mengunjungi situs dewasa selama jam kerja, dan berapa lama waktu yang biasanya Anda habiskan setiap kali mengunjungi situs tersebut?
3. <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)	a. System keamanan penggunaan akses internet	14. Apakah organisasi Anda memiliki kebijakan mengenai penggunaan internet? 15. Jika ya, harap berikan rinciannya 16. Apakah kebijakan-kebijakan ini secara umum dapat Anda terima?
	b. Kedisiplinan Tingkat penggunaan internet	17. Apakah Anda mengenal seseorang, secara profesional atau tidak, yang telah didisiplinkan karena penggunaan internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan di tempat kerja? 18. Jika ya, harap berikan rinciannya
	c. Pandangan penggunaan internet pada waktu kerja	19. Menurut Anda apakah diperbolehkan menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan di luar pekerjaan selama jam kerja di tempat kerja? 20. Silakan sebutkan beberapa alasan tanggapan Anda di atas

d. Pandangan jika diperbolehkan mengakses internet yang tidak berkaitan dengan pekerjaan	21. Mohon berikan beberapa alasan/kejadian ketika Anda merasa diperbolehkan bagi karyawan untuk menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan di luar pekerjaan selama jam kerja di tempat kerja?
	22. Saya berpendapat bahwa karyawan boleh menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan di luar pekerjaan selama jam kerja sepanjang tidak melebihi__menit per hari.
e. Waktu yang dihabiskan dalam menggunakan internet	23. Di tempat kerja, saya menghabiskan rata-rata__jam per minggu di internet untuk aktivitas pribadi

B. Variabel Beban Kerja

Menurut Hart dan Staveland, (1988) Beban kerja didefinisikan sebagai perbedaan antara kemampuan karyawan dengan tuntutan tugas yang diterimanya.

No	Aspek/dimensi	Indikator	Pertanyaan
1.	<i>Physical demand (Tuntutan fisik) adalah Besarnya aktivitas fisik yang dibutuhkan dalam melakukan tugas.</i>	a. Aktivitas fisik yang dibutuhkan dalam melakukan tugas	1. Seberapa sering pekerjaan Anda melibatkan kegiatan fisik seperti berdiri, berjalan, atau mengangkat beban? 2. Apakah Anda sering merasa lelah secara fisik setelah bekerja? Apa yang biasanya menyebabkan kelelahan ini? 3. Berapa lama Anda biasanya terlibat dalam aktivitas fisik selama jam kerja?
2.	<i>Effort (Usaha) adalah Usaha yang dikeluarkan secara fisik dan mental yang dibutuhkan untuk mencapai level performansi karyawan.</i>	a. Usaha yang dikeluarkan secara fisik yang dibutuhkan	4. Apakah Anda merasa perlu meningkatkan usaha Anda dalam situasi tertentu? Bisakah Anda memberikan contoh? 5. Seberapa besar usaha yang Anda perlu lakukan untuk menyelesaikan tugas-tugas Anda?
		b. Usaha yang dikeluarkan secara mental yang dibutuhkan	6. Bagaimana Anda menyeimbangkan usaha yang diperlukan antara berbagai tugas yang Anda hadapi?

3.	<i>Mental demand</i> (Tuntutan mental) Besarnya aktivitas mental dan perseptual yang dibutuhkan untuk melihat, mengingat, dan mencari	a. Tuntutan aktivitas mental yang dibutuhkan	7. Seberapa rumit atau kompleks tugas-tugas yang Anda lakukan sehari-hari?
		b. Tuntutan aktivitas perceptual yang dibutuhkan	8. Seberapa banyak konsentrasi dan perhatian yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan Anda?
4.	<i>Temporal demand</i> (Tuntutan temporal) adalah Jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama pekerjaan berlangsung	a. Pekerjaan perlahan atau santai atau cepat, dan melelahkan	10. Seberapa sering Anda merasa terburu-buru untuk menyelesaikan tugas tepat waktu?
			11. Bagaimana Anda mengelola tenggat waktu yang ketat? Apakah sering ada tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat?
5.	<i>Frustration level</i> (Tingkat frustrasi) Seberapa tidak aman, putus asa, tersinggung, terganggu, dibandingkan dengan perasaan aman, puas, nyaman, dan kepuasan diri yang dirasakan	a. Putus Asa	12. Apakah jadwal pekerjaan Anda sering berubah atau tidak teratur? Bagaimana hal ini mempengaruhi Anda?
		b. Tersinggung	13. Seberapa sering Anda merasa frustrasi atau tertekan saat bekerja? Apa yang biasanya menyebabkan perasaan ini?
		c. Tidak Aman	14. Bagaimana Anda mengatasi rasa tersinggung yang muncul dari pekerjaan Anda?
		d. Terganggu	15. Bagaimanakah cara anda malam menyikapi keadaan lingkungan yang kurang aman pada tempat anda bekerja?
6.	<i>Performance (Kinerja)</i> Seberapa besar keberhasilan seseorang di dalam pekerjaannya dan seberapa puas dengan hasil kerjanya.	a. Seberapa besar keberhasilan seseorang di dalam pekerjaannya	16. Seberapa besar dukungan yang Anda dapatkan dari rekan kerja atau atasan saat merasa frustrasi?
		b. Seberapa puas dengan hasil kerjanya	17. Bagaimana Anda menilai kinerja Anda sendiri dalam menyelesaikan tugas-tugas Anda?
			18. Seberapa sering Anda mencapai target atau tujuan yang ditetapkan untuk pekerjaan Anda?
			19. Seberapa sering Anda menerima umpan balik tentang kinerja Anda? Apakah umpan balik tersebut membantu meningkatkan kinerja Anda?

C. Variabel Kepribadian HEXACO

Menurut Ashton & Lee Thielmann, I. et al., (2020) konsep yang dibahas dalam dimensi *Honesty-Humility* pada Kepribadian HEXACO-60 A short Measure adalah skala ketulusan (*The Sincerity scale*), Skala Kewajaran (*The Fairness scale*), Skala Penghindaran Keserakahan (*The Greed Avoidance scale*), dan Skala Kesederhanaan (*The Modesty scale*).

No	Aspek	Indikator	Pertanyaan
1.	Kewajaran (<i>Fairness</i>) Skala Kewajaran menilai kecenderungan untuk menghindari penipuan dan korupsi	1. Menghindari Penipuan 2. Korupsi	1. Bagaimana Anda memastikan bahwa keputusan atau tindakan yang Anda ambil di tempat kerja sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan dan etika? 2. Apakah Anda cenderung untuk mempertimbangkan perspektif berbagai pihak sebelum membuat keputusan? 3. Bagaimana Anda menangani situasi di mana Anda dihadapkan pada konflik moral atau etika di lingkungan kerja? 4. Apakah Anda memiliki pendekatan khusus untuk menyeimbangkan antara kepentingan individu, tim, dan organisasi dalam situasi seperti itu?
2.	Ketulusan (<i>Sincerity</i>) Skala Sincerity menilai kecenderungan untuk bersikap tulus dalam hubungan interpersonal	3. Hubungan interpersonal	1. Seberapa penting Anda merasa ketulusan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja dan atasan? 2. Bisakah Anda memberikan contoh situasi di mana ketulusan Anda membawa dampak positif dalam lingkungan kerja? 3. Bisakah Anda menceritakan tentang suatu waktu ketika Anda harus jujur dan tulus meskipun mungkin hal itu sulit atau tidak nyaman? 4. Bagaimana Anda menilai ketulusan dalam interaksi dengan rekan kerja dan atasan? 5. Apakah Anda pernah menghadapi tantangan terkait ketulusan dalam tim kerja Anda, dan bagaimana Anda mengatasinya?

3.	Penghindaran Keserakahan (<i>Greed Avoidance</i>) Skala Penghindaran menilai kecenderungan untuk tidak tertarik memiliki kekayaan yang melimpah, barang mewah, dan tanda-tanda status sosial yang tinggi	1. Kekayaan yang melimpah 2. Barang mewah 4. Tanda status sosial	1. Bisakah Anda menceritakan pengalaman di mana Anda harus menghindari godaan untuk mengambil lebih dari yang seharusnya dalam konteks pekerjaan? 2. Bagaimana keputusan Anda memengaruhi hubungan Anda dengan rekan kerja atau atasan? 3. Bagaimana Anda menangani situasi di mana ada kesempatan untuk mendapatkan keuntungan pribadi, seperti menerima hadiah atau imbalan yang tidak sesuai? 4. Apa yang memotivasi Anda untuk tetap berpegang pada prinsip menghindari keserakahan? 5. Bagaimana Anda melihat pengaruh sikap menghindari keserakahan terhadap dinamika tim dan budaya organisasi?
4.	Kesederhanaan (<i>Modesty</i>) Skala Kesederhanaan menilai kecenderungan untuk bersikap rendah hati dan bersahaja	5. Rendah Hati 6. Bersahaja	1. Bagaimana Anda menunjukkan sikap sederhana dan rendah hati dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan? 2. Bisakah Anda memberikan contoh situasi di mana kesederhanaan Anda membawa dampak positif dalam lingkungan kerja? 3. Bagaimana Anda biasanya merespons ketika menerima pujian atau pengakuan atas pekerjaan Anda? 6. Bisakah Anda menceritakan pengalaman di mana Anda memilih untuk berbagi pujian dengan tim atau rekan kerja lain?

Laporan Wawancara

Wawancara 1

Interviewee	: DY	Tanggal	: 09 Desember 2022
Interviewer	: Anggoro Maxi Ananto	Waktu	: 10.00 WIB – 10.30 WIB
Lokasi Wawancara	: PT. Mustika Memadata		
Yang diungkap	: Perilaku <i>Cyberloafing</i> (Y) Beban Kerja (X1) Trait <i>Honesti-humility</i> Kepribadian HEXACO (X2)		

No	Pertanyaan	Jawaban	Keterangan
1.	Bagaimana Anda mengelola kotak masuk email Anda untuk menghindari penumpukan pesan yang belum dibaca atau belum direspons?	Hmm kalo saya sih pake filter dan kategori untuk mengatur email secara otomatis berdasarkan prioritas dan topik.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Emailing Activities</i> (Aktivitas email)
2.	Seberapa sering Anda menggunakan email kantor untuk keperluan pribadi? Bagaimana Anda membedakan antara email pekerjaan dan pribadi?	Yaaa Saya jarang menggunakan email kantor untuk keperluan pribadi dan lebih memilih menggunakan email pribadi untuk urusan non-pekerjaan.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Emailing Activities</i> (Aktivitas email)
3.	Bagaimana Anda menentukan prioritas dalam merespons email yang masuk? Apakah ada email yang selalu mendapatkan perhatian pertama?	Saya tentuin prioritas berdasarkan urgensi dan dampak, dengan email yang punya deadline mendesak atau eee ada pengaruh besar mendapatkan perhatian pertama.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Emailing Activities</i> (Aktivitas email)
4.	Apakah Anda sering menonton video atau membaca artikel berita selama jam kerja? Seberapa sering?	Hmmm agak jarang karena Saya jarang menonton video atau membaca artikel berita selama jam kerja karena fokus pada tugas pekerjaan.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
5.	Seberapa sering Anda mengunjungi situs olahraga selama jam kerja? Berapa lama waktu yang biasanya Anda habiskan setiap kali mengunjungi situs tersebut?	Saya tidak pernah mengunjungi situs olahraga selama jam kerja untuk menjaga fokus pada pekerjaan.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
6.	Bagaimana Anda merasa mengunjungi situs olahraga mempengaruhi produktivitas dan fokus kerja Anda? Apakah Anda merasa aktivitas ini lebih banyak membantu atau mengganggu pekerjaan Anda?	Saya merasa mengunjungi situs olahraga selama jam kerja mengganggu produktivitas dan fokus saya, sehingga saya berusaha menghindarinya.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
7.	Jenis konten apa yang paling sering Anda akses saat melakukan browsing non-pekerjaan? (misalnya, berita, media sosial, belanja online, forum diskusi)	Saya tidak pernah mengunjungi situs investasi selama jam kerja untuk menjaga fokus pada tugas pekerjaan.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)

8.	Seberapa sering Anda mengunjungi situs investasi selama jam kerja, dan apa alasan utama Anda melakukannya (misalnya, memantau portofolio, mencari peluang investasi baru)?	Saya engga pernah mengunjungi situs belanja atau melakukan transaksi online selama jam kerja untuk menjaga fokus pada tugas pekerjaan.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
9.	Seberapa sering Anda mengunjungi situs belanja atau melakukan transaksi online selama jam kerja?	Iyaa, kadang aja sih itu mah, engga sering.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
10.	Bagaimana Anda merasa bermain video game selama jam kerja mempengaruhi produktivitas dan fokus kerja Anda? Apakah Anda merasa aktivitas ini lebih banyak membantu mengurangi stres atau malah mengganggu pekerjaan Anda?	Saya membagi perhatian antara pekerjaan dan hiburan.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
11.	Seberapa sering Anda mengunjungi situs dewasa selama jam kerja, dan berapa lama waktu yang biasanya Anda habiskan setiap kali mengunjungi situs tersebut?	Jarang bahkan kayak nya ga pernah hahaha.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
12.	Apakah organisasi Anda memiliki kebijakan mengenai penggunaan internet? Jika ya, harap berikan rinciannya	Ya, organisasi kami memiliki kebijakan yang jelas mengenai penggunaan internet oleh karyawan.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)
13.	Apakah Anda mengenal seseorang, secara profesional atau tidak, yang telah didisiplinkan karena penggunaan internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan di tempat kerja? Jika ya, harap berikan rinciannya	Akses internet perusahaan seharusnya dialokasikan untuk keperluan pekerjaan agar tidak mempengaruhi kinerja organisasi.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)
14.	Menurut Anda apakah diperbolehkan menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan di luar pekerjaan selama jam kerja di tempat kerja? Silakan sebutkan beberapa alasan tanggapan Anda di atas	Terkadang, memberikan karyawan akses untuk menangani keperluan pribadi secara singkat kayak perbankan online atau reservasi perjalanan bisa bantu buat jaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)
15.	Mohon berikan beberapa alasan/kejadian ketika Anda merasa diperbolehkan bagi karyawan untuk menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan di luar pekerjaan selama jam kerja di tempat kerja?	Aduhh hahaha kalo itu sihsaya setuju sih hahaha.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)

16.	Saya berpendapat bahwa karyawan boleh menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan di luar pekerjaan selama jam kerja sepanjang tidak melebihi___menit per hari.	Hmm 60 menit mungkin.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)
17.	Di tempat kerja, anda menghabiskan rata-rata___jam per minggu di internet untuk aktivitas pribadi	Palingg yaa sekedar1 jam lah.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)
18.	.Seberapa sering pekerjaan Anda melibatkan kegiatan fisik seperti berdiri, berjalan, atau mengangkat beban?	Pekerjaan saya melibatkan sedikit kegiatan fisik, seperti berdiri dan berjalan, sekitar 2-3 kali seminggu.	Beban Kerja Aspek <i>Physical demand (Tuntutan fisik)</i>
19.	Apakah Anda sering merasa lelah secara fisik setelah bekerja? Apa yang biasanya menyebabkan kelelahan ini?	Saya melakukan kegiatan fisik seperti berjalan ke ruang rapat atau kantor kolega beberapa kali sehari.	Beban Kerja Aspek <i>Physical demand (Tuntutan fisik)</i>
20.	Berapa lama Anda biasanya terlibat dalam aktivitas fisik selama jam kerja?	Gatau deh hehe.	Beban Kerja Aspek <i>Physical demand (Tuntutan fisik)</i>
21.	Apakah Anda merasa perlu meningkatkan usaha Anda dalam situasi tertentu? Bisakah Anda memberikan contoh?	Saya menghabiskan sebagian besar hari saya melakukan aktivitas non-fisik karena pekerjaan saya melibatkan inspeksi ruangan dan interaksi langsung dengan klien secara daring.	Beban Kerja Aspek <i>Effort (Usaha)</i>
22.	Seberapa besar usaha yang Anda perlu lakukan untuk menyelesaikan tugas-tugas Anda?	Saya selalu berusaha maksimal untuk menyelesaikan setiap tugas dengan baik, berinvestasi waktu dan energi yang diperlukan.	Beban Kerja Aspek <i>Effort (Usaha)</i>
24.	Seberapa rumit atau kompleks tugas-tugas yang Anda lakukan sehari-hari?	Sebagian besar tugas saya cukup rutin dan sederhana, seperti mengelola email, menjadwalkan pertemuan, dan menyusun laporan harian.	Beban Kerja Aspek <i>Physical Mental demand (Tuntutan mental)</i>
25.	Seberapa banyak konsentrasi dan perhatian yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan Anda?	Pekerjaan saya memerlukan konsentrasi penuh dan perhatian yang sangat tinggi karena saya sering bekerja dengan data sensitif dan detail yang krusial.	Beban Kerja Aspek <i>Mental demand (Tuntutan mental)</i>
26.	Apakah pekerjaan Anda membutuhkan kecepatan berpikir yang tinggi? Bisakah Anda memberikan contoh?	Pekerjaan saya sebagai administrasi memerlukan kecepatan berpikir yang tinggi untuk membuat keputusan yang cepat berdasarkan kemauan klien.	Beban Kerja Aspek <i>Mental demand (Tuntutan mental)</i>

27.	Seberapa sering Anda merasa terburu-buru untuk menyelesaikan tugas tepat waktu?	Pekerjaan saya sangat dinamis dan selalu ada tenggat waktu yang ketat, sehingga saya hampir selalu merasa terburu-buru.	Beban Kerja Aspek <i>Temporal demand</i> (Tuntutan temporal)
28.	Bagaimana Anda mengelola tenggat waktu yang ketat? Apakah sering ada tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat?	Saya menggunakan manajemen waktu yang efektif dengan membuat daftar tugas harian dan menetapkan prioritas, sehingga saya bisa mengelola tenggat waktu dengan lebih baik. Ya, sering ada tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat.	Beban Kerja Aspek <i>Temporal demand</i> (Tuntutan temporal)
29.	Apakah jadwal pekerjaan Anda sering berubah atau tidak teratur? Bagaimana hal ini mempengaruhi Anda?	Iyaa, jadwal pekerjaan saya sering berubah, yang membuat saya harus selalu siap untuk beradaptasi. Hal ini kadang-kadang membuat saya merasa stres, tetapi juga membuat pekerjaan lebih menarik	Beban Kerja Aspek <i>Temporal demand</i> (Tuntutan temporal)
30.	Seberapa sering Anda merasa frustrasi atau tertekan saat bekerja? Apa yang biasanya menyebabkan perasaan ini?	Saya sering merasa frustrasi karena beban kerja yang berlebihan dan tenggat waktu yang ketat. Tugas yang menumpuk membuat saya merasa tertekan	Beban Kerja Aspek <i>Frustration level (Tingkat frustrasi)</i>
31.	Bagaimana Anda mengatasi rasa tersinggung yang muncul dari pekerjaan Anda?	Saya berusaha untuk tidak mengambilnya secara pribadi dan mencoba melihat situasi dari sudut pandang yang lebih objektif	Beban Kerja Aspek <i>Frustration level (Tingkat frustrasi)</i>
32.	Bagaimanakah cara anda malam menyikapi keadaan lingkungan yang kurang aman pada tempat anda bekerja?	Mengalir aja sih	Beban Kerja Aspek <i>Frustration level (Tingkat frustrasi)</i>
33.	Seberapa besar dukungan yang Anda dapatkan dari rekan kerja atau atasan saat merasa frustrasi?	Aman lah	Beban Kerja Aspek <i>Frustration level (Tingkat frustrasi)</i>
34.	Bagaimana Anda menilai kinerja Anda sendiri dalam menyelesaikan tugas-tugas Anda?	Saya menilai kinerja saya berdasarkan sejauh mana saya dapat mencapai target yang telah ditetapkan	Beban Kerja Aspek <i>Performance (Kinerja)</i>
35.	Seberapa sering Anda mencapai target atau tujuan yang ditetapkan untuk pekerjaan Anda?	Saya biasanya mencapai target atau tujuan pekerjaan saya dengan konsistensi	Beban Kerja Aspek <i>Performance (Kinerja)</i>
36.	Seberapa sering Anda menerima umpan balik tentang kinerja Anda? Apakah umpan balik tersebut membantu meningkatkan kinerja Anda?	Saya biasanya menerima umpan balik setiap kali menyelesaikan proyek besar atau ada evaluasi kinerja rutin	Beban Kerja Aspek <i>Performance (Kinerja)</i>

37.	Bagaimana Anda memastikan bahwa keputusan atau tindakan yang Anda ambil di tempat kerja sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan dan etika?	Saya selalu mempertimbangkan dampak langsung dan tidak langsung dari keputusan atau tindakan saya terhadap semua pihak yang terlibat	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kewajaran (<i>The Fairness</i>)
38.	Apakah Anda cenderung untuk mempertimbangkan perspektif berbagai pihak sebelum membuat keputusan?	Saya sangat cenderung untuk mempertimbangkan perspektif berbagai pihak sebelum membuat keputusan penting	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kewajaran (<i>The Fairness</i>)
39.	Bagaimana Anda menangani situasi di mana Anda dihadapkan pada konflik moral atau etika di lingkungan kerja?	Saya akan mencari pemahaman yang lebih dalam tentang semua sisi konflik moral atau etika tersebut sebelum mengambil tindakan apa pun	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kewajaran (<i>The Fairness</i>)
40.	Apakah Anda memiliki pendekatan khusus untuk menyeimbangkan antara kepentingan individu, tim, dan organisasi dalam situasi seperti itu?	Saya berusaha untuk mendengarkan dengan penuh perhatian kebutuhan dan kekhawatiran dari individu, tim, dan organisasi sebelum mencari solusi yang memadukan semua kepentingan	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kewajaran (<i>The Fairness</i>)
41.	Seberapa penting Anda merasa ketulusan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja dan atasan?	Saya merasa sangat penting untuk berkomunikasi dengan jujur dan transparan dengan rekan kerja dan atasan karena hal ini menciptakan dasar yang kuat untuk kerja tim yang efektif	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Ketulusan (<i>The Sincerity</i>)
42.	Bisakah Anda memberikan contoh situasi di mana ketulusan Anda membawa dampak positif dalam lingkungan kerja?	Ketika saya dengan jujur mengakui kesalahan saya dalam proyek tim, itu memungkinkan kami untuk mengevaluasi ulang strategi dan meningkatkan hasil akhir proyek	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Ketulusan (<i>The Sincerity</i>)
43.	Bisakah Anda menceritakan tentang suatu waktu ketika Anda harus jujur dan tulus meskipun mungkin hal itu sulit atau tidak nyaman?	Saya harus mengakui kesalahan yang saya buat dalam penugasan yang sangat penting, meskipun itu membuat saya merasa tidak nyaman, agar tim bisa mengoreksi dan memperbaiki kekurangan tersebut	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Ketulusan (<i>The Sincerity</i>)
44.	Bagaimana Anda menilai ketulusan dalam interaksi dengan rekan kerja dan atasan?	Saya menilai ketulusan berdasarkan sejauh mana orang tersebut membuka diri dan jujur tentang pemikiran dan perasaannya	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Ketulusan (<i>Sincerity</i>)
45.	Apakah Anda pernah menghadapi tantangan terkait ketulusan dalam tim kerja Anda, dan bagaimana Anda mengatasinya?	Saya pernah menghadapi situasi di mana terdapat ketidaksepahaman di antara anggota tim tentang pendekatan yang harus diambil. Saya mengatasi ini dengan mengadakan diskusi terbuka dan jujur untuk menyelesaikan masalah	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Ketulusan (<i>Sincerity</i>)

46.	Bisakah Anda menceritakan pengalaman di mana Anda harus menghindari godaan untuk mengambil lebih dari yang seharusnya dalam konteks pekerjaan?	Saya pernah menghadapi situasi di mana ada kesempatan untuk mengambil kredit atas proyek yang sebenarnya hasil kerja tim	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Penghindaran Keserakahan (<i>Greed Avoidance</i>)
47.	Bagaimana keputusan Anda memengaruhi hubungan Anda dengan rekan kerja atau atasan?	Keputusan saya sering kali membangun hubungan yang lebih baik karena mereka didasarkan pada transparansi dan kejujuran	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Penghindaran Keserakahan (<i>Greed Avoidance</i>)
48.	Bagaimana Anda menangani situasi di mana ada kesempatan untuk mendapatkan keuntungan pribadi, seperti menerima hadiah atau imbalan yang tidak sesuai?	Saya akan menilai apakah menerima hadiah atau imbalan tersebut melanggar kebijakan perusahaan atau nilai-nilai etika yang dianut	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Penghindaran Keserakahan (<i>Greed Avoidance</i>)
49.	Apa yang memotivasi Anda untuk tetap berpegang pada prinsip menghindari keserakahan?	Prinsip ini membantu saya mempertahankan integritas dan reputasi saya di lingkungan kerja	Variabel Kepribadian HEXACO Aspek Penghindaran Keserakahan (<i>Greed Avoidance</i>)
50.	Bagaimana Anda melihat pengaruh sikap menghindari keserakahan terhadap dinamika tim dan budaya organisasi?	Sikap menghindari keserakahan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan saling mendukung	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Penghindaran Keserakahan (<i>Greed Avoidance</i>)
51.	Bagaimana Anda menunjukkan sikap sederhana dan rendah hati dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan?	Mendengarkan dengan penuh perhatian dan menghargai pendapat orang lain	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kesederhanaan (<i>Modesty</i>)
52.	Bisakah Anda memberikan contoh situasi di mana kesederhanaan Anda membawa dampak positif dalam lingkungan kerja?	Saya mengakui kontribusi kolega saya dalam sebuah proyek, meskipun saya juga terlibat dalam pencapaian itu. Ini membantu membangun hubungan yang lebih kuat dan saling percaya di antara anggota tim	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kesederhanaan (<i>Modesty</i>)

Kesimpulan :

Perilaku *Cyberloafing* : berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan subjek memiliki permasalahan terhadap aspek Perilaku *Cyberloafing* yaitu aspek aktivitas pencarian dan aspek regulasi penggunaan *internet*.

Beban Kerja : berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan subjek memiliki permasalahan terhadap aspek beban kerja yaitu aspek *Effort* (Usaha), dan aspek *Temporal demand* (Tuntutan temporal).

Kepribadian HEXACO: berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan subjek memiliki permasalahan terhadap empat aspek yang ada pada kepribadian HEXACO yaitu aspek ketulusan (*The Sincerity scale*), aspek Kewajaran (*The Fairness scale*), aspek Penghindaran Keserakahan (*The Greed Avoidance scale*), dan aspek Kesederhanaan (*The Modesty scale*).

Laporan Wawancara

Wawancara 2

Interviewee	: AG	Tanggal	: 09 Desember 2022
Interviewer	: Anggoro Maxi Ananto	Waktu	: 11.40 WIB – 12.00 WIB
Lokasi Wawancara	: PT. Mustika Memadata		
Yang diungkap	: Perilaku <i>Cyberloafing</i> (Y) Beban Kerja (X1) Trait <i>Honesty-humility</i> Kepribadian HEXACO (X2)		

No	Pertanyaan	Jawaban	Keterangan
1.	Bagaimana Anda mengelola kotak masuk email Anda untuk menghindari penumpukan pesan yang belum dibaca atau belum direspons?	Saya menetapkan aturan otomatis untuk memindahkan email ke folder yang relevan sehingga email penting langsung terlihat.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Emailing Activities</i> (Aktivitas email)
2.	Seberapa sering Anda menggunakan email kantor untuk keperluan pribadi? Bagaimana Anda membedakan antara email pekerjaan dan pribadi?	Saya tidak pernah menggunakan email kantor untuk keperluan pribadi untuk menjaga profesionalisme dan privasi.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Emailing Activities</i> (Aktivitas email)
3.	Bagaimana Anda menentukan prioritas dalam merespons email yang masuk? Apakah ada email yang selalu mendapatkan perhatian pertama?	Saya memberikan prioritas pada email dari atasan atau klien utama yang memerlukan tanggapan cepat.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Emailing Activities</i> (Aktivitas email)
4.	Apakah Anda sering menonton video atau membaca artikel berita selama jam kerja? Seberapa sering?	Hmmm Saya hanya menonton video atau membaca artikel berita selama jam istirahat atau waktu makan siang.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
5.	Seberapa sering Anda mengunjungi situs olahraga selama jam kerja? Berapa lama waktu yang biasanya Anda habiskan setiap kali mengunjungi situs tersebut?	Saya jarang mengunjungi situs olahraga selama jam kerja dan hanya menghabiskan beberapa menit jika melakukannya.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
6.	Bagaimana Anda merasa mengunjungi situs olahraga mempengaruhi produktivitas dan fokus kerja Anda? Apakah Anda merasa aktivitas ini lebih banyak membantu atau mengganggu pekerjaan Anda?	Mengunjungi situs olahraga sebagai selingan singkat membantu saya merasa lebih segar tanpa mengganggu produktivitas secara signifikan.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
7.	Jenis konten apa yang paling sering Anda akses saat melakukan browsing non-pekerjaan? (misalnya, berita, media sosial, belanja online, forum diskusi)	Saya sering mengunjungi media sosial untuk berinteraksi dengan teman dan mengikuti perkembangan terbaru dari orang-orang yang saya kenal.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)

8.	Seberapa sering Anda mengunjungi situs investasi selama jam kerja, dan apa alasan utama Anda melakukannya (misalnya, memantau portofolio, mencari peluang investasi baru)?	Saya jarang mengunjungi situs investasi selama jam kerja, dan jika melakukannya, biasanya hanya untuk memantau portofolio dengan cepat.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
9.	Seberapa sering Anda mengunjungi situs belanja atau melakukan transaksi online selama jam kerja?	Saya jarang mengunjungi situs belanja selama jam kerja, dan jika melakukannya, biasanya hanya saat ada penawaran atau diskon besar.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
10.	Bagaimana Anda merasa bermain video game selama jam kerja mempengaruhi produktivitas dan fokus kerja Anda? Apakah Anda merasa aktivitas ini lebih banyak membantu mengurangi stres atau malah mengganggu pekerjaan Anda?	Saya merasa bermain video game selama jam kerja bisa mengganggu fokus saya pada tugas-tugas yang sedang harus diselesaikan.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
11.	Seberapa sering Anda mengunjungi situs dewasa selama jam kerja, dan berapa lama waktu yang biasanya Anda habiskan setiap kali mengunjungi situs tersebut?	Engga pernah sih .	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
12.	Apakah organisasi Anda memiliki kebijakan mengenai penggunaan internet? Jika ya, harap berikan rinciannya	Kami memiliki panduan yang mengatur cara penggunaan internet di tempat kerja.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)
13.	Apakah Anda mengenal seseorang, secara profesional atau tidak, yang telah didisiplinkan karena penggunaan internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan di tempat kerja? Jika ya, harap berikan rinciannya	Engga.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)
14.	Menurut Anda apakah diperbolehkan menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan di luar pekerjaan selama jam kerja di tempat kerja? Silakan sebutkan beberapa alasan tanggapan Anda di atas	Penggunaan internet yang tidak terkait dengan pekerjaan dapat meningkatkan risiko keamanan informasi dan data perusahaan.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)
15.	Mohon berikan beberapa alasan/kejadian ketika Anda merasa diperbolehkan bagi karyawan untuk menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan di luar pekerjaan selama jam kerja di tempat kerja?	Perusahaan tidak mengizinkan akses internet untuk keperluan pribadi sebagai bagian dari program fasilitas karyawan, yang dapat meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)

16.	Saya berpendapat bahwa karyawan boleh menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan di luar pekerjaan selama jam kerja sepanjang tidak melebihi___menit per hari.	20 menit.	Perilaku <i>Cyberloafing</i>	Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)
17.	Di tempat kerja, anda menghabiskan rata-rata___jam per minggu di internet untuk aktivitas pribadi	Setengah jam paling.	Perilaku <i>Cyberloafing</i>	Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)
18.	.Seberapa sering pekerjaan Anda melibatkan kegiatan fisik seperti berdiri, berjalan, atau mengangkat beban?	Jarang sih.	Beban Kerja	Aspek <i>Physical demand</i> (Tuntutan fisik)
19.	Apakah Anda sering merasa lelah secara fisik setelah bekerja? Apa yang biasanya menyebabkan kelelahan ini?	Kegiatan fisik dalam pekerjaan saya cukup jarang, hanya melibatkan berdiri atau berjalan selama sekitar 30 menit sehari.	Beban Kerja	Aspek <i>Physical demand</i> (Tuntutan fisik)
20.	Berapa lama Anda biasanya terlibat dalam aktivitas fisik selama jam kerja?	Biasanya, saya meluangkan waktu sekitar dua jam setiap hari untuk melakukan latihan ringan di gym kantor setelah jam makan siang.	Beban Kerja	Aspek <i>Physical demand</i> (Tuntutan fisik)
21.	Apakah Anda merasa perlu meningkatkan usaha Anda dalam situasi tertentu? Bisakah Anda memberikan contoh?	Jika ada kebutuhan untuk meningkatkan kualitas produk atau layanan, seseorang mungkin perlu meningkatkan usaha mereka dalam hal riset, pengembangan, atau penerapan standar baru.	Beban Kerja	Aspek (Usaha) <i>Effort</i>
22.	Seberapa besar usaha yang Anda perlu lakukan untuk menyelesaikan tugas-tugas Anda?	Usaha saya bervariasi tergantung pada kompleksitas tugas. Saya selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik.	Beban Kerja	Aspek (Usaha) <i>Effort</i>
23.	Bagaimana Anda menyeimbangkan usaha yang diperlukan antara berbagai tugas yang Anda hadapi?	Saya menggunakan teknik manajemen waktu seperti Pomodoro atau blok waktu untuk mengalokasikan periode fokus pada tugas-tugas yang berbeda.	Variabel	Beban Kerja Aspek (Usaha) <i>Effort</i>
24.	Seberapa rumit atau kompleks tugas-tugas yang Anda lakukan sehari-hari?	Tugas saya cukup menantang, melibatkan analisis data dan pembuatan presentasi yang membutuhkan pemahaman mendalam tentang topik tertentu.	Beban Kerja	Aspek <i>Physical Mental demand</i> (Tuntutan mental)
25.	Seberapa banyak konsentrasi dan perhatian yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan Anda?	Tugas-tugas saya memerlukan tingkat konsentrasi yang cukup, terutama ketika melakukan analisis data atau menyiapkan laporan.	Beban Kerja	Aspek <i>Mental demand</i> (Tuntutan mental)

26.	Apakah pekerjaan Anda membutuhkan kecepatan berpikir yang tinggi? Bisakah Anda memberikan contoh?	Sebagai leader bidang administrasi, saya sering harus berpikir cepat untuk menentukan keputusan yang tepat bagi karyawan.	Beban Kerja Aspek <i>Mental demand</i> (Tuntutan mental))
27.	Seberapa sering Anda merasa terburu-buru untuk menyelesaikan tugas tepat waktu?	Sebagian besar proyek saya memiliki tenggat waktu yang dekat, jadi saya sering merasa perlu menyelesaikan tugas dengan cepat.	Beban Kerja Aspek <i>Temporal demand</i> (Tuntutan temporal)
28.	Bagaimana Anda mengelola tenggat waktu yang ketat? Apakah sering ada tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat?	Saya mendelegasikan tugas-tugas yang bisa dikerjakan oleh orang lain untuk memastikan bahwa saya bisa fokus pada tugas-tugas penting yang memiliki tenggat waktu ketat. Kadang-kadang ada tekanan, terutama saat proyek besar mendekati tenggat waktu.	Beban Kerja Aspek <i>Temporal demand</i> (Tuntutan temporal)
29.	Apakah jadwal pekerjaan Anda sering berubah atau tidak teratur? Bagaimana hal ini mempengaruhi Anda?	Jadwal saya sangat tidak teratur karena sifat pekerjaan saya yang dinamis. Ini bisa membuat perencanaan pribadi menjadi sulit, namun saya sudah terbiasa dan memiliki sistem untuk menghadapinya.	Beban Kerja Aspek <i>Temporal demand</i> (Tuntutan temporal)
30.	Seberapa sering Anda merasa frustrasi atau tertekan saat bekerja? Apa yang biasanya menyebabkan perasaan ini?	Perasaan frustrasi muncul ketika ada perubahan mendadak dalam proyek tanpa perencanaan yang baik. Ini membuat saya harus menyesuaikan rencana kerja secara cepat.	Beban Kerja Aspek <i>Frustration level</i> (Tingkat frustrasi)
31.	Bagaimana Anda mengatasi rasa tersinggung yang muncul dari pekerjaan Anda?	Saya berbicara dengan orang lain atau mentor untuk mendapatkan sudut pandang yang berbeda dan masukan yang konstruktif.	Beban Kerja Aspek <i>Frustration level</i> (Tingkat frustrasi)
32.	Bagaimanakah cara anda malam menyikapi keadaan lingkungan yang kurang aman pada tempat anda bekerja?	Saya mengevaluasi kinerja saya dengan melihat seberapa baik saya mengelola waktu dan sumber daya untuk menyelesaikan tugas.	Beban Kerja Aspek <i>Frustration level</i> (Tingkat frustrasi)
33.	Seberapa besar dukungan yang Anda dapatkan dari rekan kerja atau atasan saat merasa frustrasi?	Saya sering mencapai atau bahkan melampaui target yang ditetapkan untuk proyek-proyek tertentu.	Beban Kerja Aspek <i>Frustration level</i> (Tingkat frustrasi)
34.	Bagaimana Anda menilai kinerja Anda sendiri dalam menyelesaikan tugas-tugas Anda?	Feed back sering kali saya dapatkan setelah melakukan presentasi atau rapat penting	Beban Kerja Aspek <i>Performance</i> (Kinerja)

35.	Seberapa sering Anda mencapai target atau tujuan yang ditetapkan untuk pekerjaan Anda?	Saya mengacu pada kebijakan dan panduan etika perusahaan untuk memastikan bahwa setiap keputusan yang saya ambil sesuai dengan standar yang ditetapkan.	Beban Kerja Aspek <i>Performance</i> (Kinerja)
36.	Seberapa sering Anda menerima umpan balik tentang kinerja Anda? Apakah umpan balik tersebut membantu meningkatkan kinerja Anda?	Saya selalu berusaha untuk mendengarkan sudut pandang yang berbeda sebelum membuat keputusan akhir.	Beban Kerja Aspek <i>Performance</i> (Kinerja)
37.	Bagaimana Anda memastikan bahwa keputusan atau tindakan yang Anda ambil di tempat kerja sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan dan etika?	Saya akan mengacu pada kebijakan dan panduan etika perusahaan untuk mendapatkan arahan tentang bagaimana menangani konflik semacam itu.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kewajaran (<i>The Fairness</i>)
38.	Apakah Anda cenderung untuk mempertimbangkan perspektif berbagai pihak sebelum membuat keputusan?	Saya percaya pentingnya memastikan bahwa setiap keputusan yang saya ambil memberikan nilai tambah kepada individu, tim, dan organisasi secara keseluruhan.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kewajaran (<i>The Fairness</i>)
39.	Bagaimana Anda menangani situasi di mana Anda dihadapkan pada konflik moral atau etika di lingkungan kerja?	Ketulusan dalam komunikasi adalah kunci untuk membangun hubungan yang solid dan saling percaya di tempat kerja.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kewajaran (<i>The Fairness</i>)
40.	Apakah Anda memiliki pendekatan khusus untuk menyeimbangkan antara kepentingan individu, tim, dan organisasi dalam situasi seperti itu?	Saya pernah memberikan umpan balik yang jujur kepada seorang rekan tentang kualitas pekerjaannya, yang kemudian membantu dia untuk memperbaiki kinerjanya dan mencapai target yang ditetapkan.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kewajaran (<i>The Fairness</i>)
41.	Seberapa penting Anda merasa ketulusan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja dan atasan?	Ketika saya harus memberi umpan balik kritis kepada seorang rekan kerja yang saya hormati, meskipun itu sulit untuk saya lakukan, agar dia bisa memperbaiki kinerjanya dan mencapai potensi penuhnya.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Ketulusan (<i>The Sincerity</i>)
42.	Bisakah Anda memberikan contoh situasi di mana ketulusan Anda membawa dampak positif dalam lingkungan kerja?	Saya melihat ketulusan dari kemauan seseorang untuk memberi umpan balik yang jujur dan membangun.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Ketulusan (<i>The Sincerity</i>)
43.	Bisakah Anda menceritakan tentang suatu waktu ketika Anda harus jujur dan tulus meskipun mungkin hal itu sulit atau tidak nyaman?	Ada saat-saat di mana saya harus memberikan umpan balik yang sulit kepada rekan tim, namun saya selalu	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Ketulusan (<i>The Sincerity</i>)

		berusaha untuk menyampaikannya dengan tulus dan membangun solusi bersama.	
44.	Bagaimana Anda menilai ketulusan dalam interaksi dengan rekan kerja dan atasan?	Saya pernah frustrasi dengan distribusi bonus yang tidak merata di tim saya, tetapi saya memilih untuk tidak memperjuangkannya secara pribadi.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Ketulusan (<i>Sincerity</i>)
45.	Apakah Anda pernah menghadapi tantangan terkait ketulusan dalam tim kerja Anda, dan bagaimana Anda mengatasinya?	Ketika saya harus memberi umpan balik kritis kepada seorang rekan kerja yang saya hargai, meskipun itu sulit untuk saya lakukan, agar dia bisa memperbaiki kinerjanya dan mencapai potensi penuhnya.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Ketulusan (<i>Sincerity</i>)
46.	Bisakah Anda menceritakan pengalaman di mana Anda harus menghindari godaan untuk mengambil lebih dari yang seharusnya dalam konteks pekerjaan?	Saya melihat ketulusan dari kemauan seseorang untuk memberi umpan balik yang jujur dan membangun.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Penghindaran Keserakahan (<i>Greed Avoidance</i>)
47.	Bagaimana keputusan Anda memengaruhi hubungan Anda dengan rekan kerja atau atasan?	Beberapa keputusan saya bisa meningkatkan kepercayaan dengan menunjukkan dedikasi pada tujuan bersama.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Penghindaran Keserakahan (<i>Greed Avoidance</i>)
48.	Bagaimana Anda menangani situasi di mana ada kesempatan untuk mendapatkan keuntungan pribadi, seperti menerima hadiah atau imbalan yang tidak sesuai?	Saya akan berbicara secara terbuka dengan pihak yang memberikan hadiah atau imbalan untuk menjelaskan bahwa saya tidak dapat menerimanya.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Penghindaran Keserakahan (<i>Greed Avoidance</i>)
49.	Apa yang memotivasi Anda untuk tetap berpegang pada prinsip menghindari keserakahan?	Saya percaya bahwa fokus pada kebutuhan tim dan organisasi lebih penting daripada mencari keuntungan pribadi.	Variabel Kepribadian HEXACO Aspek Penghindaran Keserakahan (<i>Greed Avoidance</i>)
50.	Bagaimana Anda melihat pengaruh sikap menghindari keserakahan terhadap dinamika tim dan budaya organisasi?	Ini dapat mempromosikan nilai-nilai seperti keadilan dan transparansi di antara anggota tim.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Penghindaran Keserakahan (<i>Greed Avoidance</i>)
51.	Bagaimana Anda menunjukkan sikap sederhana dan rendah hati dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan?	Mengakui kontribusi dan prestasi rekan kerja tanpa mengklaim keberhasilan secara pribadi.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kesederhanaan (<i>Modesty</i>)
52.	Bisakah Anda memberikan contoh situasi di mana kesederhanaan Anda membawa dampak positif dalam lingkungan kerja?	Saya dengan rendah hati menerima umpan balik konstruktif dari atasan atau rekan kerja, dan langsung	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kesederhanaan (<i>Modesty</i>)

berusaha untuk memperbaiki diri. Ini membantu meningkatkan kinerja saya dan memperkuat hubungan kerja.

Kesimpulan :

Perilaku *Cyberloafing* : berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan subjek tidak memiliki permasalahan terhadap aspek Perilaku *Cyberloafing* yaitu aspek aktivitas emailing, aktivitas pencarian dan aspek regulasi penggunaan *internet*.

Beban Kerja : berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan subjek tidak memiliki permasalahan terhadap *Physical demand* (Tuntutan fisik), *Effort* (Usaha), *Mental demand* (Tuntutan mental), *Temporal demand* (Tuntutan temporal), *Frustration level* (Tingkat frustrasi) dan *Performance* (Kinerja).

Kepribadian HEXACO: berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan subjek memiliki permasalahan terhadap empat aspek yang ada pada kepribadian HEXACO yaitu aspek ketulusan (*The Sincerity scale*), aspek Kewajaran (*The Fairness scale*), aspek Penghindaran Keserakahan (*The Greed Avoidance scale*), dan aspek Kesederhanaan (*The Modesty scale*).

Laporan Wawancara

Wawancara 3

Interviewee	: JN	Tanggal	: 10 Desember 2022
Interviewer	: Anggoro Maxi Ananto	Waktu	: 11.00 WIB – 11.30 WIB
Lokasi Wawancara	: PT. Mustika Memadata		
Yang diungkap	: Perilaku <i>Cyberloafing</i> (Y)		
	Beban Kerja (X1)		
	Trait <i>Honesti-humility</i> Kepribadian		
	HEXACO (X2)		

No	Pertanyaan	Jawaban	Keterangan
1.	Bagaimana Anda mengelola kotak masuk email Anda untuk menghindari penumpukan pesan yang belum dibaca atau belum direspons?	Saya menyisihkan waktu tertentu setiap hari khusus untuk memeriksa dan merespons email.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Emailing Activities</i> (Aktivitas email)
2.	Seberapa sering Anda menggunakan email kantor untuk keperluan pribadi? Bagaimana Anda membedakan antara email pekerjaan dan pribadi?	Saya hanya menggunakan email kantor untuk keperluan pribadi dalam keadaan darurat dan segera memisahkan email tersebut ke dalam folder khusus.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Emailing Activities</i> (Aktivitas email)
3.	Bagaimana Anda menentukan prioritas dalam merespons email yang masuk? Apakah ada email yang selalu mendapatkan perhatian pertama?	Saya menggunakan sistem kategori dan label untuk mengidentifikasi email penting dan segera merespons yang berlabel “High Priority”.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Emailing Activities</i> (Aktivitas email)
4.	Apakah Anda sering menonton video atau membaca artikel berita selama jam kerja? Seberapa sering?	Saya tidak pernah menonton video atau membaca artikel berita selama jam kerja untuk menjaga produktivitas.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
5.	Seberapa sering Anda mengunjungi situs olahraga selama jam kerja? Berapa lama waktu yang biasanya Anda habiskan setiap kali mengunjungi situs tersebut?	Saya mengunjungi situs olahraga hanya selama jam istirahat atau makan siang, biasanya sekitar 10-15 menit.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
6.	Bagaimana Anda merasa mengunjungi situs olahraga mempengaruhi produktivitas dan fokus kerja Anda? Apakah Anda merasa aktivitas ini lebih banyak membantu atau mengganggu pekerjaan Anda?	Saya tidak merasa bahwa mengunjungi situs olahraga mempengaruhi produktivitas dan fokus saya karena saya melakukannya hanya dalam waktu yang sangat singkat.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
7.	Jenis konten apa yang paling sering Anda akses saat melakukan browsing non-pekerjaan? (misalnya, berita, media sosial, belanja online, forum diskusi)	Saya sering mengakses situs belanja online untuk mencari dan membeli barang-barang yang saya butuhkan.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)

8.	Seberapa sering Anda mengunjungi situs investasi selama jam kerja, dan apa alasan utama Anda melakukannya (misalnya, memantau portofolio, mencari peluang investasi baru)?	Saya mengunjungi situs investasi sekitar sekali seminggu untuk memeriksa kinerja portofolio saya.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
9.	Seberapa sering Anda mengunjungi situs belanja atau melakukan transaksi online selama jam kerja?	Saya mengunjungi situs belanja online sekitar sekali sebulan untuk mencari barang yang diperlukan.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
10.	Bagaimana Anda merasa bermain video game selama jam kerja mempengaruhi produktivitas dan fokus kerja Anda? Apakah Anda merasa aktivitas ini lebih banyak membantu mengurangi stres atau malah mengganggu pekerjaan Anda?	Aktivitas ini bisa membuat saya tergoda untuk menghabiskan waktu lebih lama daripada yang seharusnya dihabiskan untuk pekerjaan.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
11.	Seberapa sering Anda mengunjungi situs dewasa selama jam kerja, dan berapa lama waktu yang biasanya Anda habiskan setiap kali mengunjungi situs tersebut?	Engga pernah dan engga tertarik.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
12.	Apakah organisasi Anda memiliki kebijakan mengenai penggunaan internet? Jika ya, harap berikan rinciannya	Kebijakan internet kami mencakup batasan-batasan yang harus diikuti dalam hal konten yang boleh diakses.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)
13.	Apakah Anda mengenal seseorang, secara profesional atau tidak, yang telah didisiplinkan karena penggunaan internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan di tempat kerja? Jika ya, harap berikan rinciannya	Engga sih.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)
14.	Menurut Anda apakah diperbolehkan menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan di luar pekerjaan selama jam kerja di tempat kerja? Silakan sebutkan beberapa alasan tanggapan Anda di atas	Menggunakan internet untuk keperluan pribadi atau non-pekerjaan dapat mengganggu produktivitas karyawan dan mengurangi fokus pada tugas-tugas yang seharusnya diselesaikan.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)
15.	Mohon berikan beberapa alasan/kejadian ketika Anda merasa diperbolehkan bagi karyawan untuk menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan di luar pekerjaan selama jam kerja di tempat kerja?	Dalam situasi tertentu, akses internet untuk tujuan pribadi dapat memberikan fleksibilitas tambahan kepada karyawan untuk menyelesaikan beberapa tugas pribadi secara efisien, yang pada akhirnya dapat memperkuat produktivitas mereka.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)

16.	Saya berpendapat bahwa karyawan boleh menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan di luar pekerjaan selama jam kerja sepanjang tidak melebihi___menit per hari.	Hmmm 10 – 15 menit.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)
17.	Di tempat kerja, anda menghabiskan rata-rata___jam per minggu di internet untuk aktivitas pribadi	Eeeee 2 jam paling.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)
18.	Seberapa sering pekerjaan Anda melibatkan kegiatan fisik seperti berdiri, berjalan, atau mengangkat beban?	Yaa kalo itu sih jarang soalnya saya bekerja kan diruangan aja.	Beban Kerja Aspek <i>Physical demand (Tuntutan fisik)</i>
19.	Apakah Anda sering merasa lelah secara fisik setelah bekerja? Apa yang biasanya menyebabkan kelelahan ini?	Sebagian besar pekerjaan saya melibatkan duduk di meja, tetapi saya perlu berjalan ke berbagai lokasi di kantor beberapa kali sehari.	Beban Kerja Aspek <i>Physical demand (Tuntutan fisik)</i>
20.	Berapa lama Anda biasanya terlibat dalam aktivitas fisik selama jam kerja?	Di tempat kerja saya, saya sering mengangkat dan memindahkan barang atau peralatan yang diperlukan untuk proyek kami.	Beban Kerja Aspek <i>Physical demand (Tuntutan fisik)</i>
21.	Apakah Anda merasa perlu meningkatkan usaha Anda dalam situasi tertentu? Bisakah Anda memberikan contoh?	Tekanan kerja yang tinggi atau masalah yang mempengaruhi keseimbangan emosional dan fisik.	Beban Kerja Aspek (Usaha) <i>Effort</i>
22.	Seberapa besar usaha yang Anda perlu lakukan untuk menyelesaikan tugas-tugas Anda?	Sebagai bagian dari pekerjaan saya di pabrik, saya menghabiskan sekitar enam jam sehari berjalan-jalan dan mengawasi operasi produksi.	Beban Kerja Aspek (Usaha) <i>Effort</i>
23.	Bagaimana Anda menyeimbangkan usaha yang diperlukan antara berbagai tugas yang Anda hadapi?	Saat perusahaan menerapkan perubahan peraturan atau kebijakan yang memerlukan penyesuaian atau pemahaman yang lebih mendalam, seseorang mungkin perlu meningkatkan usaha dalam hal pembelajaran dan adaptasi.	Variabel <i>Beban Kerja</i> Aspek (Usaha) <i>Effort</i>
24.	Seberapa rumit atau kompleks tugas-tugas yang Anda lakukan sehari-hari?	Saya biasanya harus mengalokasikan waktu dan fokus tambahan untuk tugas-tugas yang memerlukan analisis mendalam atau riset yang lebih dalam.	Beban Kerja Aspek <i>Physical Mental demand (Tuntutan mental)</i>
25.	Seberapa banyak konsentrasi dan perhatian yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan Anda?	Ketika memungkinkan, saya mendelegasikan tugas-tugas yang bisa dikerjakan oleh orang lain untuk memastikan saya bisa fokus pada tugas-tugas yang lebih penting.	Beban Kerja Aspek <i>Mental demand (Tuntutan mental)</i>

26.	Apakah pekerjaan Anda membutuhkan kecepatan berpikir yang tinggi? Bisakah Anda memberikan contoh?	Tugas saya bervariasi dari yang sederhana hingga kompleks, tergantung pada proyek yang sedang saya kerjakan dan prioritas yang ditetapkan oleh atasan.	Beban Kerja Aspek <i>Mental demand</i> (Tuntutan mental))
27.	Seberapa sering Anda merasa terburu-buru untuk menyelesaikan tugas tepat waktu?	Sebagian besar tugas saya cukup rutin dan tidak memerlukan tingkat konsentrasi yang tinggi, seperti merespons email atau mengelola dokumen.	Beban Kerja Aspek <i>Temporal demand</i> (Tuntutan temporal)
28.	Bagaimana Anda mengelola tenggat waktu yang ketat? Apakah sering ada tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat?	Saya bekerja sebagai insinyur di pusat kontrol penerbangan, jadi saya perlu membuat keputusan cepat untuk menangani situasi darurat atau perubahan cuaca yang mendadak.	Beban Kerja Aspek <i>Temporal demand</i> (Tuntutan temporal)
29.	Apakah jadwal pekerjaan Anda sering berubah atau tidak teratur? Bagaimana hal ini mempengaruhi Anda?	Hanya saat ada proyek besar atau tenggat waktu penting yang mendekat, saya merasa terburu-buru.	Beban Kerja Aspek <i>Temporal demand</i> (Tuntutan temporal)
30.	Seberapa sering Anda merasa frustrasi atau tertekan saat bekerja? Apa yang biasanya menyebabkan perasaan ini?	Saya sering bekerja lembur untuk memastikan bahwa semua tugas diselesaikan tepat waktu. Ya, ada tekanan, terutama selama proyek-proyek besar.	Beban Kerja Aspek <i>Frustration level</i> (Tingkat frustrasi)
31.	Bagaimana Anda mengatasi rasa tersinggung yang muncul dari pekerjaan Anda?	Jadwal pekerjaan saya cukup stabil dan jarang berubah. Ini memberikan saya kepastian dan membantu saya merencanakan waktu dengan lebih baik.	Beban Kerja Aspek <i>Frustration level</i> (Tingkat frustrasi)
32.	Bagaimanakah cara anda malam menyikapi keadaan lingkungan yang kurang aman pada tempat anda bekerja?	Saya jarang merasa tertekan karena saya sudah terbiasa dengan ritme kerja dan mampu mengelola waktu dengan baik. Namun, masalah teknis yang tidak terduga bisa menyebabkan stres.	Beban Kerja Aspek <i>Frustration level</i> (Tingkat frustrasi)
33.	Seberapa besar dukungan yang Anda dapatkan dari rekan kerja atau atasan saat merasa frustrasi?	Saya mengalihkan perhatian dengan melakukan kegiatan yang menyenangkan di luar pekerjaan, seperti olahraga atau hobi.	Beban Kerja Aspek <i>Frustration level</i> (Tingkat frustrasi)
34.	Bagaimana Anda menilai kinerja Anda sendiri dalam menyelesaikan tugas-tugas Anda?	Saya mempertimbangkan umpan balik yang saya terima dari rekan kerja atau atasan tentang hasil kerja saya.	Beban Kerja Aspek <i>Performance</i> (Kinerja)

35.	Seberapa sering Anda mencapai target atau tujuan yang ditetapkan untuk pekerjaan Anda?	Sebagian besar waktu, saya berhasil mencapai tujuan yang ditetapkan, terutama dengan merencanakan dan mengatur dengan baik.	Beban Kerja Aspek <i>Performance</i> (Kinerja)
36.	Seberapa sering Anda menerima umpan balik tentang kinerja Anda? Apakah umpan balik tersebut membantu meningkatkan kinerja Anda?	Saya mendapatkan umpan balik secara teratur dalam sesi one-on-one dengan atasan atau supervisor saya.	Beban Kerja Aspek <i>Performance</i> (Kinerja)
37.	Bagaimana Anda memastikan bahwa keputusan atau tindakan yang Anda ambil di tempat kerja sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan dan etika?	Saya berdiskusi dengan tim atau atasan untuk memperoleh sudut pandang tambahan sebelum membuat keputusan penting.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kewajaran (<i>The Fairness</i>)
38.	Apakah Anda cenderung untuk mempertimbangkan perspektif berbagai pihak sebelum membuat keputusan?	Saya percaya bahwa mempertimbangkan perspektif berbagai pihak dapat menghasilkan keputusan yang lebih baik dan lebih adil.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kewajaran (<i>The Fairness</i>)
39.	Bagaimana Anda menangani situasi di mana Anda dihadapkan pada konflik moral atau etika di lingkungan kerja?	Saya akan berdiskusi dengan atasan atau mentor saya untuk mendapatkan perspektif tambahan dan saran dalam menangani situasi tersebut.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kewajaran (<i>The Fairness</i>)
40.	Apakah Anda memiliki pendekatan khusus untuk menyeimbangkan antara kepentingan individu, tim, dan organisasi dalam situasi seperti itu?	Saya mencoba untuk membuat keputusan berdasarkan analisis yang cermat terhadap kontribusi dan dampak jangka panjang bagi individu, tim, dan organisasi.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kewajaran (<i>The Fairness</i>)
41.	Seberapa penting Anda merasa ketulusan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja dan atasan?	Saya melihat ketulusan sebagai fondasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan bersama dan menyelesaikan masalah dengan efektif.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Ketulusan (<i>The Sincerity</i>)
42.	Bisakah Anda memberikan contoh situasi di mana ketulusan Anda membawa dampak positif dalam lingkungan kerja?	Ketika saya terbuka tentang perasaan saya terhadap pendekatan yang diusulkan dalam rapat, diskusi menjadi lebih kaya dan kami akhirnya mencapai keputusan yang lebih baik.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Ketulusan (<i>The Sincerity</i>)
43.	Bisakah Anda menceritakan tentang suatu waktu ketika Anda harus jujur dan tulus meskipun mungkin hal itu sulit atau tidak nyaman?	Saya harus berbicara secara jujur tentang tantangan yang saya hadapi dalam proyek kepada atasan, meskipun itu membuat saya merasa tidak nyaman, agar kami bisa menemukan solusi yang tepat dan mendukung keberhasilan proyek.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Ketulusan (<i>The Sincerity</i>)
44.	Bagaimana Anda menilai ketulusan dalam interaksi dengan rekan kerja dan atasan?	Bagi saya, ketulusan tercermin dalam konsistensi tindakan dan perkataan seseorang.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Ketulusan (<i>Sincerity</i>)

45.	Apakah Anda pernah menghadapi tantangan terkait ketulusan dalam tim kerja Anda, dan bagaimana Anda mengatasinya?	Saya menghadapi tantangan ketika ada kekurangan komunikasi di tim, yang dapat mengganggu kolaborasi. Saya mengatasi ini dengan memastikan komunikasi terbuka dan jelas dijaga di antara kami.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Ketulusan (<i>Sincerity</i>)
46.	Bisakah Anda menceritakan pengalaman di mana Anda harus menghindari godaan untuk mengambil lebih dari yang seharusnya dalam konteks pekerjaan?	Saya menghindari untuk memanfaatkan sumber daya perusahaan untuk kepentingan pribadi tanpa izin yang tepat.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Penghindaran Keserakahan (<i>Greed Avoidance</i>)
47.	Bagaimana keputusan Anda memengaruhi hubungan Anda dengan rekan kerja atau atasan?	Ada saat-saat keputusan saya mungkin menimbulkan konflik pendapat, tetapi itu membawa pemahaman yang lebih baik di antara kita.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Penghindaran Keserakahan (<i>Greed Avoidance</i>)
48.	Bagaimana Anda menangani situasi di mana ada kesempatan untuk mendapatkan keuntungan pribadi, seperti menerima hadiah atau imbalan yang tidak sesuai?	Saya akan mengambil langkah untuk menghindari konflik kepentingan dengan menolak hadiah atau imbalan tersebut dengan sopan.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Penghindaran Keserakahan (<i>Greed Avoidance</i>)
49.	Apa yang memotivasi Anda untuk tetap berpegang pada prinsip menghindari keserakahan?	Menghindari keserakahan membantu saya menjaga hubungan yang sehat dan profesional dengan rekan kerja dan atasan.	Variabel Kepribadian HEXACO Aspek Penghindaran Keserakahan (<i>Greed Avoidance</i>)
50.	Bagaimana Anda melihat pengaruh sikap menghindari keserakahan terhadap dinamika tim dan budaya organisasi?	Mendorong fokus pada tujuan bersama dan pencapaian yang adil bagi semua anggota tim.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Penghindaran Keserakahan (<i>Greed Avoidance</i>)
51.	Bagaimana Anda menunjukkan sikap sederhana dan rendah hati dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan?	Bersikap terbuka terhadap umpan balik dan saran dari orang lain.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kesederhanaan (<i>Modesty</i>)
52.	Bisakah Anda memberikan contoh situasi di mana kesederhanaan Anda membawa dampak positif dalam lingkungan kerja?	Saya terlibat dalam diskusi tim untuk menemukan solusi untuk masalah yang kompleks. Saya mendengarkan dengan seksama pendapat dari semua anggota tim tanpa mengesampingkan ide-ide mereka.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kesederhanaan (<i>Modesty</i>)

Kesimpulan :

Perilaku *Cyberloafing* : berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan subjek tidak memiliki permasalahan terhadap aspek Perilaku *Cyberloafing* yaitu aspek aktivitas emailing, aktivitas pencarian dan aspek regulasi penggunaan *internet*.

Beban Kerja : berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan subjek tidak memiliki permasalahan terhadap *Physical demand* (Tuntutan fisik), *Effort* (Usaha), *Mental demand* (Tuntutan mental), *Temporal demand* (Tuntutan temporal), *Frustration level* (Tingkat frustrasi) dan *Performance* (Kinerja).

Kepribadian HEXACO: berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan subjek memiliki permasalahan terhadap empat aspek yang ada pada kepribadian HEXACO yaitu aspek ketulusan (*The Sincerity scale*), aspek Kewajaran (*The Fairness scale*), aspek Penghindaran Keserakahan (*The Greed Avoidance scale*), dan aspek Kesederhanaan (*The Modesty scale*).

Laporan Wawancara

Wawancara 4

Interviewee : FO
 Interviewer : Anggoro Maxi Ananto
 Lokasi Wawancara : PT. Mustika Memadata
 Yang diungkap : Perilaku *Cyberloafing* (Y)
 Beban Kerja (X1)
 Trait *Honesti-humility* Kepribadian
 HEXACO (X2)

Tanggal : 10 Desember 2022
 Waktu : 11.50 WIB – 12.40 WIB

No	Pertanyaan	Jawaban	Keterangan
1.	Bagaimana Anda mengelola kotak masuk email Anda untuk menghindari penumpukan pesan yang belum dibaca atau belum direspons?	Saya mencoba untuk merespons email penting segera setelah membacanya agar tidak menumpuk.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Emailing Activities</i> (Aktivitas email)
2.	Seberapa sering Anda menggunakan email kantor untuk keperluan pribadi? Bagaimana Anda membedakan antara email pekerjaan dan pribadi?	Saya kadang-kadang menggunakan email kantor untuk keperluan pribadi, tetapi selalu menandai email pribadi dengan label khusus.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Emailing Activities</i> (Aktivitas email)
3.	Bagaimana Anda menentukan prioritas dalam merespons email yang masuk? Apakah ada email yang selalu mendapatkan perhatian pertama?	Saya menandai email penting dengan bendera dan memprosesnya terlebih dahulu.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Emailing Activities</i> (Aktivitas email)
4.	Apakah Anda sering menonton video atau membaca artikel berita selama jam kerja? Seberapa sering?	Saya kadang-kadang menonton video atau membaca artikel berita jika ada sesuatu yang sangat penting atau relevan dengan pekerjaan.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
5.	Seberapa sering Anda mengunjungi situs olahraga selama jam kerja? Berapa lama waktu yang biasanya Anda habiskan setiap kali mengunjungi situs tersebut?	Saya mungkin mengunjungi situs olahraga sekali atau dua kali seminggu selama beberapa menit untuk melihat hasil pertandingan.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
6.	Bagaimana Anda merasa mengunjungi situs olahraga mempengaruhi produktivitas dan fokus kerja Anda? Apakah Anda merasa aktivitas ini lebih banyak membantu atau mengganggu pekerjaan Anda?	Aktivitas ini cenderung mengganggu fokus saya, sehingga saya membatasi kunjungan ke situs olahraga saat bekerja.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
7.	Jenis konten apa yang paling sering Anda akses saat melakukan browsing non-pekerjaan? (misalnya, berita, media sosial, belanja online, forum diskusi)	Saya suka mengunjungi forum diskusi untuk berdiskusi tentang minat atau hobi saya dengan orang lain.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)

8.	Seberapa sering Anda mengunjungi situs investasi selama jam kerja, dan apa alasan utama Anda melakukannya (misalnya, memantau portofolio, mencari peluang investasi baru)?	Saya mengunjungi situs investasi hanya saat ada berita penting atau perubahan besar di pasar yang memerlukan perhatian segera.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
9.	Seberapa sering Anda mengunjungi situs belanja atau melakukan transaksi online selama jam kerja?	Saya hanya melakukannya jika ada kebutuhan mendesak yang tidak bisa menunggu sampai jam kerja berakhir.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
10.	Bagaimana Anda merasa bermain video game selama jam kerja mempengaruhi produktivitas dan fokus kerja Anda? Apakah Anda merasa aktivitas ini lebih banyak membantu mengurangi stres atau malah mengganggu pekerjaan Anda?	Terkadang, bermain game saat jam kerja dapat mengurangi kualitas pekerjaan yang saya hasilkan.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
11.	Seberapa sering Anda mengunjungi situs dewasa selama jam kerja, dan berapa lama waktu yang biasanya Anda habiskan setiap kali mengunjungi situs tersebut?	Hmm gapernah mas, kan mending main game sih kalo saya mah.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
12.	Apakah organisasi Anda memiliki kebijakan mengenai penggunaan internet? Jika ya, harap berikan rinciannya	Kami mendorong karyawan untuk menggunakan internet hanya untuk keperluan pekerjaan yang sah.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)
13.	Apakah Anda mengenal seseorang, secara profesional atau tidak, yang telah didisiplinkan karena penggunaan internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan di tempat kerja? Jika ya, harap berikan rinciannya	Itu saya engga tahu mas. Kayaknya yaa tidak pernah juga sih ada yang sampe kayak gitu.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)
14.	Menurut Anda apakah diperbolehkan menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan di luar pekerjaan selama jam kerja di tempat kerja? Silakan sebutkan beberapa alasan tanggapan Anda di atas	Banyak perusahaan memiliki kebijakan yang mengatur penggunaan internet di tempat kerja untuk menjaga efisiensi dan disiplin.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)
15.	Mohon berikan beberapa alasan/kejadian ketika Anda merasa diperbolehkan bagi karyawan untuk menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan di luar pekerjaan selama jam kerja di tempat kerja?	Dalam keadaan darurat pribadi, seperti menghubungi keluarga atau memantau keadaan darurat, akses internet perusahaan dapat menjadi alat yang berguna dan mendesak.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)

16.	Saya berpendapat bahwa karyawan boleh menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan di luar pekerjaan selama jam kerja sepanjang tidak melebihi___menit per hari.	Hmm 5 menit lah.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)
17.	Di tempat kerja, anda menghabiskan rata-rata___jam per minggu di internet untuk aktivitas pribadi	Yaa 20 menitan paling.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)
18.	Seberapa sering pekerjaan Anda melibatkan kegiatan fisik seperti berdiri, berjalan, atau mengangkat beban?	Setiap hari, saya perlu berdiri dan berjalan ke berbagai tempat di pabrik untuk memeriksa proses produksi.	Beban Kerja Aspek <i>Physical demand</i> (Tuntutan fisik)
19.	Apakah Anda sering merasa lelah secara fisik setelah bekerja? Apa yang biasanya menyebabkan kelelahan ini?	Kegiatan saya melibatkan berjalan-jalan di sekitar pabrik atau fasilitas untuk memeriksa operasi dan kondisi peralatan.	Beban Kerja Aspek <i>Physical demand</i> (Tuntutan fisik)
20.	Berapa lama Anda biasanya terlibat dalam aktivitas fisik selama jam kerja?	Lingkungan kerja yang panas, dingin, atau berisik dapat menyebabkan kelelahan fisik.	Beban Kerja Aspek <i>Physical demand</i> (Tuntutan fisik)
21.	Apakah Anda merasa perlu meningkatkan usaha Anda dalam situasi tertentu? Bisakah Anda memberikan contoh?	Pekerjaan saya membutuhkan saya untuk berdiri dan berjalan ke berbagai ruang rapat atau departemen setiap hari, kira-kira tiga hingga empat jam.	Beban Kerja Aspek <i>Effort</i> (Usaha)
22.	Seberapa besar usaha yang Anda perlu lakukan untuk menyelesaikan tugas-tugas Anda?	Dalam situasi persaingan yang intens, baik di pasar atau di tempat kerja, seseorang mungkin perlu meningkatkan usaha mereka untuk mempertahankan atau meningkatkan posisi mereka.	Beban Kerja Aspek <i>Effort</i> (Usaha)
23.	Bagaimana Anda menyeimbangkan usaha yang diperlukan antara berbagai tugas yang Anda hadapi?	Saya memastikan untuk memberikan usaha ekstra saat menghadapi tenggat waktu yang ketat atau proyek yang kompleks.	Beban Kerja Aspek <i>Effort</i> (Usaha)
24.	Seberapa rumit atau kompleks tugas-tugas yang Anda lakukan sehari-hari?	Saya memecah tugas besar menjadi bagian-bagian yang lebih kecil dan lebih mudah dikelola untuk menghindari kelelahan dan memastikan kemajuan yang konsisten.	Beban Kerja Aspek <i>Physical Mental demand</i> (Tuntutan mental)
25.	Seberapa banyak konsentrasi dan perhatian yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan Anda?	Sebagian besar tugas saya sangat kompleks, seperti merancang sistem baru atau mengelola proyek besar yang melibatkan banyak tim dan stakeholder.	Beban Kerja Aspek <i>Mental demand</i> (Tuntutan mental)

26.	Apakah pekerjaan Anda membutuhkan kecepatan berpikir yang tinggi? Bisakah Anda memberikan contoh?	Pekerjaan saya sebagai manager memerlukan perhatian penuh dan konsentrasi maksimal setiap saat untuk memastikan kesejahteraan karyawan.	Beban Kerja Aspek <i>Mental demand</i> (Tuntutan mental))
27.	Seberapa sering Anda merasa terburu-buru untuk menyelesaikan tugas tepat waktu?	Dalam pekerjaan saya sebagai manajer proyek, ada saat-saat ketika saya harus berpikir cepat untuk menyelesaikan masalah mendadak atau membuat keputusan penting terkait proyek.	Beban Kerja Aspek <i>Temporal demand</i> (Tuntutan temporal)
28.	Bagaimana Anda mengelola tenggat waktu yang ketat? Apakah sering ada tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat?	Pekerjaan saya biasanya terjadwal dengan baik, jadi saya jarang merasa terburu-buru untuk menyelesaikan tugas tepat waktu.	Beban Kerja Aspek <i>Temporal demand</i> (Tuntutan temporal)
29.	Apakah jadwal pekerjaan Anda sering berubah atau tidak teratur? Bagaimana hal ini mempengaruhi Anda?	Saya menggunakan alat manajemen proyek seperti Trello atau Asana untuk mengatur dan melacak kemajuan tugas. Ya, sering ada tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat.	Beban Kerja Aspek <i>Temporal demand</i> (Tuntutan temporal)
30.	Seberapa sering Anda merasa frustrasi atau tertekan saat bekerja? Apa yang biasanya menyebabkan perasaan ini?	Ada saat-saat ketika jadwal saya berubah mendadak, terutama saat ada proyek baru. Ini memerlukan fleksibilitas, tetapi tidak terlalu mengganggu rutinitas saya.	Beban Kerja Aspek <i>Frustration level (Tingkat frustrasi)</i>
31.	Bagaimana Anda mengatasi rasa tersinggung yang muncul dari pekerjaan Anda?	Konflik dengan rekan kerja atau atasan sering kali membuat saya merasa tertekan. Ketidakjelasan tugas dan tanggung jawab juga menjadi sumber frustrasi.	Beban Kerja Aspek <i>Frustration level (Tingkat frustrasi)</i>
32.	Bagaimanakah cara anda malam menyikapi keadaan lingkungan yang kurang aman pada tempat anda bekerja?	Saya menyusun rencana tindakan untuk menangani masalah tersebut secara langsung dan efektif.	Beban Kerja Aspek <i>Frustration level (Tingkat frustrasi)</i>
33.	Seberapa besar dukungan yang Anda dapatkan dari rekan kerja atau atasan saat merasa frustrasi?	Saya menilai kemampuan saya dalam menangani tantangan yang muncul selama proses menyelesaikan tugas.	Beban Kerja Aspek <i>Frustration level (Tingkat frustrasi)</i>
34.	Bagaimana Anda menilai kinerja Anda sendiri dalam menyelesaikan tugas-tugas Anda?	Saya berusaha keras untuk selalu mencapai target yang ditetapkan, walaupun terkadang memerlukan upaya tambahan.	Beban Kerja Aspek <i>Performance (Kinerja)</i>
35.	Seberapa sering Anda mencapai target atau tujuan yang ditetapkan untuk pekerjaan Anda?	Tim saya sering memberikan umpan balik setelah menyelesaikan tugas tim yang signifikan.	Beban Kerja Aspek <i>Performance (Kinerja)</i>
36.	Seberapa sering Anda menerima umpan balik tentang kinerja Anda? Apakah umpan balik tersebut membantu meningkatkan kinerja Anda?	Saya berusaha untuk mengambil keputusan yang adil dan berdasarkan fakta, bukan hanya berdasarkan preferensi pribadi.	Beban Kerja Aspek <i>Performance (Kinerja)</i>

37.	Bagaimana Anda memastikan bahwa keputusan atau tindakan yang Anda ambil di tempat kerja sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan dan etika?	Saya berdiskusi dengan tim atau rekan kerja untuk memahami berbagai sudut pandang yang relevan sebelum membuat keputusan.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kewajaran (<i>The Fairness</i>)
38.	Apakah Anda cenderung untuk mempertimbangkan perspektif berbagai pihak sebelum membuat keputusan?	Saya akan mencoba berbicara langsung dengan pihak yang terlibat dalam konflik untuk mencari solusi yang adil dan diterima bersama.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kewajaran (<i>The Fairness</i>)
39.	Bagaimana Anda menangani situasi di mana Anda dihadapkan pada konflik moral atau etika di lingkungan kerja?	Saya menerapkan pendekatan kolaboratif di mana saya bekerja sama dengan semua pihak terlibat untuk mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kewajaran (<i>The Fairness</i>)
40.	Apakah Anda memiliki pendekatan khusus untuk menyeimbangkan antara kepentingan individu, tim, dan organisasi dalam situasi seperti itu?	Ketulusan membantu mencegah salah paham dan konflik yang tidak perlu, serta mempercepat pencapaian hasil.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kewajaran (<i>The Fairness</i>)
41.	Seberapa penting Anda merasa ketulusan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja dan atasan?	Saya mengakui tantangan yang saya hadapi dalam mengelola waktu dan tugas, dan dengan transparan meminta bantuan dari tim, yang membuat kami bekerja secara lebih efisien sebagai tim.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Ketulusan (<i>The Sincerity</i>)
42.	Bisakah Anda memberikan contoh situasi di mana ketulusan Anda membawa dampak positif dalam lingkungan kerja?	Ketika saya harus mengungkapkan ketidaksetujuan saya terhadap pendekatan yang diusulkan dalam rapat, meskipun itu sulit untuk melakukannya, agar kita bisa mengeksplorasi opsi lain yang lebih efektif.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Ketulusan (<i>The Sincerity</i>)
43.	Bisakah Anda menceritakan tentang suatu waktu ketika Anda harus jujur dan tulus meskipun mungkin hal itu sulit atau tidak nyaman?	Ketulusan bagi saya adalah ketika seseorang mengungkapkan pendapatnya tanpa takut akan konsekuensinya.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Ketulusan (<i>The Sincerity</i>)
44.	Bagaimana Anda menilai ketulusan dalam interaksi dengan rekan kerja dan atasan?	Pernah ada kesempatan di mana saya merasa tidak sepenuhnya mendapatkan dukungan dari rekan tim. Saya mengatasinya dengan menegaskan komitmen saya pada tujuan tim dan menjalin kerja sama yang lebih erat.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Ketulusan (<i>Sincerity</i>)
45.	Apakah Anda pernah menghadapi tantangan terkait ketulusan dalam tim kerja Anda, dan bagaimana Anda mengatasinya?	Saya pernah mendapat tawaran untuk memanfaatkan pengalaman kerja saya di perusahaan sebelumnya untuk keuntungan saya di perusahaan saat ini, tetapi saya memilih untuk fokus pada tantangan baru.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Ketulusan (<i>Sincerity</i>)

46.	Bisakah Anda menceritakan pengalaman di mana Anda harus menghindari godaan untuk mengambil lebih dari yang seharusnya dalam konteks pekerjaan?	Saya selalu berusaha agar keputusan saya menghormati perspektif dan kebutuhan tim secara keseluruhan.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Penghindaran Kecerakahan (<i>Greed Avoidance</i>)
47.	Bagaimana keputusan Anda memengaruhi hubungan Anda dengan rekan kerja atau atasan?	Saya akan mempertimbangkan untuk menyampaikan informasi ini kepada atasan atau departemen yang relevan jika situasi memerlukannya.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Penghindaran Kecerakahan (<i>Greed Avoidance</i>)
48.	Bagaimana Anda menangani situasi di mana ada kesempatan untuk mendapatkan keuntungan pribadi, seperti menerima hadiah atau imbalan yang tidak sesuai?	Saya merasa lebih tenang dan puas ketika tahu bahwa saya tidak memanfaatkan situasi untuk keuntungan pribadi.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Penghindaran Kecerakahan (<i>Greed Avoidance</i>)
49.	Apa yang memotivasi Anda untuk tetap berpegang pada prinsip menghindari kecerakahan?	Mengurangi kemungkinan konflik kepentingan dan memperkuat kepercayaan antar kolega.	Variabel Kepribadian HEXACO Aspek Penghindaran Kecerakahan (<i>Greed Avoidance</i>)
50.	Bagaimana Anda melihat pengaruh sikap menghindari kecerakahan terhadap dinamika tim dan budaya organisasi?	Tidak mengedepankan diri sendiri atau merendahkan orang lain dalam percakapan.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Penghindaran Kecerakahan (<i>Greed Avoidance</i>)
51.	Bagaimana Anda menunjukkan sikap sederhana dan rendah hati dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan?	Ketika tim berhasil mencapai target, saya tidak hanya menghargai kontribusi saya sendiri tetapi juga menghargai upaya keras kolega-kolega saya yang turut berpartisipasi.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kesederhanaan (<i>Modesty</i>)
52.	Bisakah Anda memberikan contoh situasi di mana kesederhanaan Anda membawa dampak positif dalam lingkungan kerja?	Saya selalu berusaha agar keputusan saya menghormati perspektif dan kebutuhan tim secara keseluruhan.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kesederhanaan (<i>Modesty</i>)

Kesimpulan :

Perilaku *Cyberloafing* : berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan subjek tidak memiliki permasalahan terhadap aspek Perilaku *Cyberloafing* yaitu aspek aktivitas emailing, aktivitas pencarian dan aspek regulasi penggunaan *internet*.

Beban Kerja : berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan subjek tidak memiliki permasalahan terhadap *Physical demand* (Tuntutan fisik), *Effort* (Usaha), *Mental demand* (Tuntutan mental), *Temporal demand* (Tuntutan temporal), *Frustration level* (Tingkat frustrasi) dan *Performance* (Kinerja).

Kepribadian HEXACO: berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan subjek memiliki permasalahan terhadap empat aspek yang ada pada kepribadian HEXACO yaitu aspek ketulusan (*The Sincerity scale*), aspek Kewajaran (*The Fairness scale*), aspek Penghindaran Kecerakahan (*The Greed Avoidance scale*), dan aspek Kesederhanaan (*The Modesty scale*).

Laporan Wawancara

Wawancara 5

Interviewee	: SA	Tanggal	: 11 Desember 2022
Interviewer	: Anggoro Maxi Ananto	Waktu	: 10.00 WIB – 10.40 WIB
Lokasi Wawancara	: PT. Mustika Memadata		
Yang diungkap	: Perilaku <i>Cyberloafing</i> (Y)		
	Beban Kerja (X1)		
	Trait <i>Honesti-humility</i> Kepribadian		
	HEXACO (X2)		

No	Pertanyaan	Jawaban	Keterangan
1.	Bagaimana Anda mengelola kotak masuk email Anda untuk menghindari penumpukan pesan yang belum dibaca atau belum direspons?	Saya menandai email penting dan mengurutkan berdasarkan prioritas untuk memastikan yang paling penting ditangani terlebih dahulu.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Emailing Activities</i> (Aktivitas email)
2.	Seberapa sering Anda menggunakan email kantor untuk keperluan pribadi? Bagaimana Anda membedakan antara email pekerjaan dan pribadi?	Saya mengatur filter otomatis untuk memindahkan email pribadi ke folder khusus agar tidak tercampur dengan email pekerjaan.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Emailing Activities</i> (Aktivitas email)
3.	Bagaimana Anda menentukan prioritas dalam merespons email yang masuk? Apakah ada email yang selalu mendapatkan perhatian pertama?	Saya mengikuti SLA internal untuk merespons email dalam jangka waktu tertentu, dengan email prioritas tinggi ditangani lebih cepat.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Emailing Activities</i> (Aktivitas email)
4.	Apakah Anda sering menonton video atau membaca artikel berita selama jam kerja? Seberapa sering?	Hmmm saya melakukannya hanya jika ada waktu luang yang tidak dapat diisi dengan pekerjaan lain.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
5.	Seberapa sering Anda mengunjungi situs olahraga selama jam kerja? Berapa lama waktu yang biasanya Anda habiskan setiap kali mengunjungi situs tersebut?	Saya mengunjungi situs olahraga setiap hari selama beberapa menit untuk tetap update dengan berita olahraga.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
6.	Bagaimana Anda merasa mengunjungi situs olahraga mempengaruhi produktivitas dan fokus kerja Anda? Apakah Anda merasa aktivitas ini lebih banyak membantu atau mengganggu pekerjaan Anda?	Mengunjungi situs olahraga membantu saya mengambil istirahat mental yang sejenak, sehingga saya bisa kembali bekerja dengan lebih segar dan fokus.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
7.	Jenis konten apa yang paling sering Anda akses saat melakukan browsing non-pekerjaan? (misalnya, berita, media sosial, belanja online, forum diskusi)	Saya sering menonton video di platform video streaming untuk hiburan dan informasi.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)

8.	Seberapa sering Anda mengunjungi situs investasi selama jam kerja, dan apa alasan utama Anda melakukannya (misalnya, memantau portofolio, mencari peluang investasi baru)?	Saya melakukannya saat ada waktu luang di antara tugas-tugas, biasanya untuk mencari peluang investasi baru.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
9.	Seberapa sering Anda mengunjungi situs belanja atau melakukan transaksi online selama jam kerja?	Saya mengunjungi situs belanja atau melakukan transaksi online selama jam istirahat atau makan siang.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
10.	Bagaimana Anda merasa bermain video game selama jam kerja mempengaruhi produktivitas dan fokus kerja Anda? Apakah Anda merasa aktivitas ini lebih banyak membantu mengurangi stres atau malah mengganggu pekerjaan Anda?	Saya percaya bahwa bermain video game selama jam kerja sebaiknya dihindari agar tidak mengganggu profesionalisme saya di tempat kerja.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
11.	Seberapa sering Anda mengunjungi situs dewasa selama jam kerja, dan berapa lama waktu yang biasanya Anda habiskan setiap kali mengunjungi situs tersebut?	Haha gapernah saya mas kalo itu.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
12.	Apakah organisasi Anda memiliki kebijakan mengenai penggunaan internet? Jika ya, harap berikan rinciannya	Kebijakan kami melarang akses ke situs-situs yang tidak terkait dengan pekerjaan atau yang dapat mengganggu produktivitas.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)
13.	Apakah Anda mengenal seseorang, secara profesional atau tidak, yang telah didisiplinkan karena penggunaan internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan di tempat kerja? Jika ya, harap berikan rinciannya	Penggunaan internet yang tidak terkait dengan pekerjaan dapat mengalihkan sumber daya IT dan bandwidth, yang seharusnya digunakan untuk keperluan operasional perusahaan.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)
14.	Menurut Anda apakah diperbolehkan menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan di luar pekerjaan selama jam kerja di tempat kerja? Silakan sebutkan beberapa alasan tanggapan Anda di atas	Beberapa perusahaan mendukung karyawan dalam mengakses sumber daya pendidikan online atau kursus pengembangan pribadi yang dapat diterapkan dalam konteks pekerjaan mereka.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)
15.	Mohon berikan beberapa alasan/kejadian ketika Anda merasa diperbolehkan bagi karyawan untuk menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan di luar pekerjaan selama jam kerja di tempat kerja?	Beberapa perusahaan mendukung karyawan dalam mengakses sumber daya pendidikan online atau kursus pengembangan pribadi yang dapat diterapkan dalam konteks pekerjaan mereka.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)

16.	Saya berpendapat bahwa karyawan boleh menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan di luar pekerjaan selama jam kerja sepanjang tidak melebihi___menit per hari.	Hmm 20 menitan mungkin.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)
17.	Di tempat kerja, anda menghabiskan rata-rata___jam per minggu di internet untuk aktivitas pribadi	Palingg yaa 1-2 jam lah.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)
18.	Seberapa sering pekerjaan Anda melibatkan kegiatan fisik seperti berdiri, berjalan, atau mengangkat beban?	Pekerjaan saya lebih banyak mengandalkan otak, tetapi saya harus mengangkat beban ringan saat menata barang di gudang sekitar 1-2 kali seminggu.	Beban Kerja Aspek <i>Physical demand</i> (<i>Tuntutan fisik</i>)
19.	Apakah Anda sering merasa lelah secara fisik setelah bekerja? Apa yang biasanya menyebabkan kelelahan ini?	Saya sering menghadiri pertemuan atau kegiatan yang mengharuskan saya berdiri atau berjalan sepanjang hari.	Beban Kerja Aspek <i>Physical demand</i> (<i>Tuntutan fisik</i>)
20.	Berapa lama Anda biasanya terlibat dalam aktivitas fisik selama jam kerja?	Kebanyakan bekerja di meja atau dalam posisi duduk tanpa banyak gerakan fisik.	Beban Kerja Aspek <i>Physical demand</i> (<i>Tuntutan fisik</i>)
21.	Apakah Anda merasa perlu meningkatkan usaha Anda dalam situasi tertentu? Bisakah Anda memberikan contoh?	Saya menghabiskan sekitar satu jam setiap pagi untuk melakukan yoga di ruang khusus yang disediakan perusahaan sebelum memulai kerja.	Beban Kerja Aspek <i>Effort</i> (Usaha)
22.	Seberapa besar usaha yang Anda perlu lakukan untuk menyelesaikan tugas-tugas Anda?	Ketika menghadapi tantangan pribadi seperti peningkatan keterampilan, melebihi batas kinerja sebelumnya, atau mengatasi kelemahan tertentu, seseorang mungkin perlu meningkatkan usaha untuk mencapai tujuan tersebut.	Beban Kerja Aspek <i>Effort</i> (Usaha)
23.	Bagaimana Anda menyeimbangkan usaha yang diperlukan antara berbagai tugas yang Anda hadapi?	Saya menyesuaikan tingkat usaha saya sesuai dengan tantangan yang dihadapi, dengan fokus pada mencapai hasil yang optimal.	Beban Kerja Aspek <i>Effort</i> (Usaha)
24.	Seberapa rumit atau kompleks tugas-tugas yang Anda lakukan sehari-hari?	Saya menetapkan batas waktu untuk setiap tugas untuk menjaga momentum dan mencegah terlalu banyak waktu dihabiskan pada satu tugas.	Beban Kerja Aspek <i>Physical Mental demand</i> (<i>Tuntutan mental</i>)

25.	Seberapa banyak konsentrasi dan perhatian yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan Anda?	Saya sering terlibat dalam tugas teknis yang rumit seperti pemrograman, troubleshooting, dan integrasi sistem yang membutuhkan keahlian khusus.	Beban Kerja Aspek <i>Mental demand</i> (Tuntutan mental)
26.	Apakah pekerjaan Anda membutuhkan kecepatan berpikir yang tinggi? Bisakah Anda memberikan contoh?	Tingkat konsentrasi yang diperlukan bervariasi tergantung pada tugas. Tugas administratif mungkin memerlukan konsentrasi rendah, sementara tugas strategis memerlukan konsentrasi tinggi.	Beban Kerja Aspek <i>Mental demand</i> (Tuntutan mental))
27.	Seberapa sering Anda merasa terburu-buru untuk menyelesaikan tugas tepat waktu?	Sebagai pengacara litigasi, saya harus berpikir cepat untuk menanggapi argumen lawan di pengadilan dan memberikan jawaban yang tepat kepada hakim.	Beban Kerja Aspek <i>Temporal demand</i> (Tuntutan temporal)
28.	Bagaimana Anda mengelola tenggat waktu yang ketat? Apakah sering ada tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat?	Setiap minggu ada laporan mingguan yang harus diserahkan, jadi pada akhir minggu saya sering merasa terburu-buru.	Beban Kerja Aspek <i>Temporal demand</i> (Tuntutan temporal)
29.	Apakah jadwal pekerjaan Anda sering berubah atau tidak teratur? Bagaimana hal ini mempengaruhi Anda?	Saya berkomunikasi secara teratur dengan tim saya untuk memastikan bahwa semua orang sadar akan tenggat waktu dan prioritas. Kadang-kadang ada tekanan, tetapi komunikasi yang baik membantu mengurangnya.	Beban Kerja Aspek <i>Temporal demand</i> (Tuntutan temporal)
30.	Seberapa sering Anda merasa frustrasi atau tertekan saat bekerja? Apa yang biasanya menyebabkan perasaan ini?	Jadwal saya sering berubah, terutama karena rapat mendadak atau perubahan prioritas. Ini bisa mengganggu produktivitas saya, namun saya mencoba tetap fleksibel.	Beban Kerja Aspek <i>Frustration level (Tingkat frustrasi)</i>
31.	Bagaimana Anda mengatasi rasa tersinggung yang muncul dari pekerjaan Anda?	Perasaan frustrasi muncul ketika proyek tidak berjalan sesuai rencana dan ada banyak revisi yang harus dilakukan. Ini membuat saya merasa pekerjaan tidak pernah selesai.	Beban Kerja Aspek <i>Frustration level (Tingkat frustrasi)</i>
32.	Bagaimanakah cara anda dalam menyikapi keadaan lingkungan yang kurang aman pada tempat anda bekerja?	Saya mengingat kembali tujuan dan nilai-nilai saya di tempat kerja untuk membantu menjaga fokus pada hal-hal yang lebih penting.	Beban Kerja Aspek <i>Frustration level (Tingkat frustrasi)</i>
33.	Seberapa besar dukungan yang Anda dapatkan dari rekan kerja atau atasan saat merasa frustrasi?	Saya membandingkan hasil kerja saya dengan standar atau ekspektasi yang telah ditetapkan oleh tim atau organisasi.	Beban Kerja Aspek <i>Frustration level (Tingkat frustrasi)</i>
34.	Bagaimana Anda menilai kinerja Anda sendiri dalam menyelesaikan tugas-tugas Anda?	Saya memiliki catatan yang baik dalam mencapai target yang ditetapkan dalam pekerjaan saya.	Beban Kerja Aspek <i>Performance</i> (Kinerja)

35.	Seberapa sering Anda mencapai target atau tujuan yang ditetapkan untuk pekerjaan Anda?	Saya mendapatkan umpan balik dari klien atau pelanggan setiap kali menyelesaikan proyek atau layanan.	Beban Kerja Aspek <i>Performance</i> (Kinerja)
36.	Seberapa sering Anda menerima umpan balik tentang kinerja Anda? Apakah umpan balik tersebut membantu meningkatkan kinerja Anda?	Saya selalu mempertimbangkan nilai-nilai inti organisasi dalam setiap tindakan yang saya ambil.	Beban Kerja Aspek <i>Performance</i> (Kinerja)
37.	Bagaimana Anda memastikan bahwa keputusan atau tindakan yang Anda ambil di tempat kerja sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan dan etika?	Saya mengajukan pertanyaan kepada mereka yang terpengaruh oleh keputusan tersebut untuk memahami dampaknya.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kewajaran (<i>The Fairness</i>)
38.	Apakah Anda cenderung untuk mempertimbangkan perspektif berbagai pihak sebelum membuat keputusan?	Saya akan mencari solusi kompromi atau alternatif yang dapat menghormati nilai-nilai dan prinsip-prinsip etika yang relevan.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kewajaran (<i>The Fairness</i>)
39.	Bagaimana Anda menangani situasi di mana Anda dihadapkan pada konflik moral atau etika di lingkungan kerja?	Saya mengutamakan transparansi dan komunikasi terbuka untuk memastikan bahwa setiap keputusan yang saya ambil dapat diterima secara luas.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kewajaran (<i>The Fairness</i>)
40.	Apakah Anda memiliki pendekatan khusus untuk menyeimbangkan antara kepentingan individu, tim, dan organisasi dalam situasi seperti itu?	Saya yakin bahwa ketulusan dalam berkomunikasi membantu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kewajaran (<i>The Fairness</i>)
41.	Seberapa penting Anda merasa ketulusan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja dan atasan?	Saya dengan jujur mengungkapkan perasaan saya tentang ketidaknyamanan dalam situasi tertentu di tempat kerja, yang memicu diskusi yang konstruktif dan perubahan yang positif dalam kebijakan perusahaan.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Ketulusan (<i>The Sincerity</i>)
42.	Bisakah Anda memberikan contoh situasi di mana ketulusan Anda membawa dampak positif dalam lingkungan kerja?	Saya pernah harus menghadapi situasi di mana saya harus mengungkapkan kepada atasan bahwa saya merasa diberi tanggung jawab yang melebihi kapasitas saat itu, meskipun itu membuat saya tidak nyaman, agar kami bisa menyesuaikan beban kerja yang lebih realistis.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Ketulusan (<i>The Sincerity</i>)
43.	Bisakah Anda menceritakan tentang suatu waktu ketika Anda harus jujur dan tulus meskipun mungkin hal itu sulit atau tidak nyaman?	Saya menilai ketulusan dari kesediaan seseorang untuk mengakui kesalahan dan mencari solusi bersama.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Ketulusan (<i>The Sincerity</i>)

44.	Bagaimana Anda menilai ketulusan dalam interaksi dengan rekan kerja dan atasan?	Saya pernah menghadapi situasi di mana ada perbedaan pendapat di antara anggota tim. Saya mengatasi ini dengan mendengarkan perspektif mereka dengan cermat dan mencari titik temu yang adil bagi semua.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Ketulusan (<i>Sincerity</i>)
45.	Apakah Anda pernah menghadapi tantangan terkait ketulusan dalam tim kerja Anda, dan bagaimana Anda mengatasinya?	Ada kesempatan untuk menutupi kesalahan dalam laporan proyek, tetapi saya memilih untuk mengungkapkannya secara jujur kepada atasan.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Ketulusan (<i>Sincerity</i>)
46.	Bisakah Anda menceritakan pengalaman di mana Anda harus menghindari godaan untuk mengambil lebih dari yang seharusnya dalam konteks pekerjaan?	Keputusan saya sering kali memperkuat hubungan dengan menunjukkan tanggung jawab dan profesionalisme.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Penghindaran Keserakahan (<i>Greed Avoidance</i>)
47.	Bagaimana keputusan Anda memengaruhi hubungan Anda dengan rekan kerja atau atasan?	Saya akan mencari cara lain untuk menghargai atau mengucapkan terima kasih tanpa menerima hadiah atau imbalan pribadi.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Penghindaran Keserakahan (<i>Greed Avoidance</i>)
48.	Bagaimana Anda menangani situasi di mana ada kesempatan untuk mendapatkan keuntungan pribadi, seperti menerima hadiah atau imbalan yang tidak sesuai?	Memegang prinsip ini memungkinkan saya fokus pada tujuan jangka panjang daripada kepuasan instan.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Penghindaran Keserakahan (<i>Greed Avoidance</i>)
49.	Apa yang memotivasi Anda untuk tetap berpegang pada prinsip menghindari keserakahan?	Menciptakan budaya di mana penghargaan didasarkan pada kontribusi dan kinerja, bukan pada keuntungan pribadi.	Variabel Kepribadian HEXACO Aspek Penghindaran Keserakahan (<i>Greed Avoidance</i>)
50.	Bagaimana Anda melihat pengaruh sikap menghindari keserakahan terhadap dinamika tim dan budaya organisasi?	Mengakui kesalahan dan siap untuk belajar dari mereka.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Penghindaran Keserakahan (<i>Greed Avoidance</i>)
51.	Bagaimana Anda menunjukkan sikap sederhana dan rendah hati dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan?	Saya berkomunikasi secara terbuka dan jujur dengan rekan kerja tentang progres atau tantangan yang dihadapi dalam proyek bersama. Ini membantu mencegah kesalahpahaman dan memperkuat koordinasi.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kesederhanaan (<i>Modesty</i>)
52.	Bisakah Anda memberikan contoh situasi di mana kesederhanaan Anda membawa dampak positif dalam lingkungan kerja?	Saya ingat suatu ketika ada masalah dengan aliran kerja di departemen kami, dan banyak rekan kerja saya mulai panik. Alih-alih ikut panik, saya mencoba untuk tetap tenang dan membantu menyederhanakan proses yang rumit.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kesederhanaan (<i>Modesty</i>)

Kesimpulan :

Perilaku *Cyberloafing* : berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan subjek tidak memiliki permasalahan terhadap aspek Perilaku *Cyberloafing* yaitu aspek aktivitas emailing, aktivitas pencarian dan aspek regulasi penggunaan *internet*.

Beban Kerja : berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan subjek tidak memiliki permasalahan terhadap *Physical demand* (Tuntutan fisik), *Effort* (Usaha), *Mental demand* (Tuntutan mental), *Temporal demand* (Tuntutan temporal), *Frustration level* (Tingkat frustrasi) dan *Performance* (Kinerja).

Kepribadian HEXACO: berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan subjek memiliki permasalahan terhadap empat aspek yang ada pada kepribadian HEXACO yaitu aspek ketulusan (*The Sincerity scale*), aspek Kewajaran (*The Fairness scale*), aspek Penghindaran Keserakahan (*The Greed Avoidance scale*), dan aspek Kesederhanaan (*The Modesty scale*).

Laporan Wawancara

Wawancara 6

Interviewee	: AP	Tanggal	: 11 Desember 2022
Interviewer	: Anggoro Maxi Ananto	Waktu	: 10.45 WIB – 11.30 WIB
Lokasi Wawancara	: PT. Mustika Memadata		
Yang diungkap	: Perilaku <i>Cyberloafing</i> (Y)		
	Beban Kerja (X1)		
	Trait <i>Honesty-humility</i> Kepribadian		
	HEXACO (X2)		

No	Pertanyaan	Jawaban	Keterangan
1.	Bagaimana Anda mengelola kotak masuk email Anda untuk menghindari penumpukan pesan yang belum dibaca atau belum direspons?	Saya menggunakan bendera atau label untuk menandai email yang perlu tindakan lebih lanjut.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Emailing Activities</i> (Aktivitas email)
2.	Seberapa sering Anda menggunakan email kantor untuk keperluan pribadi? Bagaimana Anda membedakan antara email pekerjaan dan pribadi?	Saya memiliki akun email terpisah untuk keperluan pribadi dan pekerjaan, sehingga tidak ada tumpang tindih.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Emailing Activities</i> (Aktivitas email)
3.	Bagaimana Anda menentukan prioritas dalam merespons email yang masuk? Apakah ada email yang selalu mendapatkan perhatian pertama?	Saya membaca subject line untuk mengidentifikasi email yang tampaknya paling mendesak atau relevan dan meresponsnya terlebih dahulu.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Emailing Activities</i> (Aktivitas email)
4.	Apakah Anda sering menonton video atau membaca artikel berita selama jam kerja? Seberapa sering?	Saya menonton video atau membaca artikel berita setiap hari selama beberapa menit sebagai cara untuk tetap up-to-date dengan berita terkini.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
5.	Seberapa sering Anda mengunjungi situs olahraga selama jam kerja? Berapa lama waktu yang biasanya Anda habiskan setiap kali mengunjungi situs tersebut?	Saya mengunjungi situs olahraga beberapa kali sehari, masing-masing kunjungan sekitar 5-10 menit.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
6.	Bagaimana Anda merasa mengunjungi situs olahraga mempengaruhi produktivitas dan fokus kerja Anda? Apakah Anda merasa aktivitas ini lebih banyak membantu atau mengganggu pekerjaan Anda?	Saya merasa ini lebih banyak mengganggu pekerjaan saya karena membuat saya kehilangan konsentrasi pada tugas-tugas penting.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
7.	Jenis konten apa yang paling sering Anda akses saat melakukan browsing non-pekerjaan? (misalnya, berita, media sosial, belanja online, forum diskusi)	Saya sering membaca blog dan artikel tentang berbagai topik yang menarik minat saya.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)

8.	Seberapa sering Anda mengunjungi situs investasi selama jam kerja, dan apa alasan utama Anda melakukannya (misalnya, memantau portofolio, mencari peluang investasi baru)?	Saya mengunjungi situs investasi beberapa kali seminggu untuk memantau portofolio dan melihat peluang investasi baru.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
9.	Seberapa sering Anda mengunjungi situs belanja atau melakukan transaksi online selama jam kerja?	Saya mengunjungi situs belanja beberapa kali seminggu untuk melihat penawaran terbaru dan melakukan transaksi jika diperlukan.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
10.	Bagaimana Anda merasa bermain video game selama jam kerja mempengaruhi produktivitas dan fokus kerja Anda? Apakah Anda merasa aktivitas ini lebih banyak membantu mengurangi stres atau malah mengganggu pekerjaan Anda?	Meskipun bermain video game bisa menghibur, saya sadar bahwa hal itu bisa mengurangi efisiensi dan akurasi pekerjaan saya.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
11.	Seberapa sering Anda mengunjungi situs dewasa selama jam kerja, dan berapa lama waktu yang biasanya Anda habiskan setiap kali mengunjungi situs tersebut?	Saya tidak pernah mengunjungi situs dewasa selama jam kerja. Saya fokus pada tugas-tugas pekerjaan dan memastikan untuk menjaga profesionalisme di tempat kerja.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
12.	Apakah organisasi Anda memiliki kebijakan mengenai penggunaan internet? Jika ya, harap berikan rinciannya	Menerapkan batasan pada penggunaan internet membantu mempertahankan etika profesional dan norma-norma perilaku di tempat kerja.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)
13.	Apakah Anda mengenal seseorang, secara profesional atau tidak, yang telah didisiplinkan karena penggunaan internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan di tempat kerja? Jika ya, harap berikan rinciannya	Memungkinkan karyawan untuk mengakses sumber daya atau informasi yang mendukung kesehatan mental mereka, seperti situs-situs dukungan kesehatan mental atau program kesehatan, dapat dianggap sebagai investasi dalam kesejahteraan karyawan.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)
14.	Menurut Anda apakah diperbolehkan menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan di luar pekerjaan selama jam kerja di tempat kerja? Silakan sebutkan beberapa alasan tanggapan Anda di atas	Memungkinkan karyawan untuk mengakses sumber daya atau informasi yang mendukung kesehatan mental mereka, seperti situs-situs dukungan kesehatan mental atau program kesehatan, dapat dianggap sebagai investasi dalam kesejahteraan karyawan.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)
15.	Mohon berikan beberapa alasan/kejadian ketika Anda merasa diperbolehkan bagi karyawan untuk menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan di luar pekerjaan selama jam kerja di tempat kerja?	Saya merasa diperbolehkan menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan di luar pekerjaan selama jam kerja ketika ada keperluan mendesak, seperti mencari informasi kesehatan atau	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)

		menghubungi anggota keluarga dalam keadaan darurat.	
16.	Saya berpendapat bahwa karyawan boleh menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan di luar pekerjaan selama jam kerja sepanjang tidak melebihi___menit per hari.	Mungkin 15 – 20 menit.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)
17.	Di tempat kerja, anda menghabiskan rata-rata___jam per minggu di internet untuk aktivitas pribadi	Palingg 1 jam setengah lah.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)
18.	Seberapa sering pekerjaan Anda melibatkan kegiatan fisik seperti berdiri, berjalan, atau mengangkat beban?	Saya sering harus berdiri dan berjalan di lapangan untuk memantau proyek konstruksi, jadi kegiatan fisik cukup tinggi, sekitar 4-5 jam sehari.	Beban Kerja Aspek <i>Physical demand (Tuntutan fisik)</i>
19.	Apakah Anda sering merasa lelah secara fisik setelah bekerja? Apa yang biasanya menyebabkan kelelahan ini?	Ya, saya sering merasa lelah secara fisik setelah bekerja. Kelelahan ini biasanya disebabkan oleh aktivitas duduk yang lama di depan komputer, mengetik, dan mengelola berbagai dokumen administratif.	Beban Kerja Aspek <i>Physical demand (Tuntutan fisik)</i>
20.	Berapa lama Anda biasanya terlibat dalam aktivitas fisik selama jam kerja?	Pekerjaan saya membutuhkan saya untuk berjalan ke berbagai departemen atau area di kantor untuk berkoordinasi dengan tim lain.	Beban Kerja Aspek <i>Physical demand (Tuntutan fisik)</i>
21.	Apakah Anda merasa perlu meningkatkan usaha Anda dalam situasi tertentu? Bisakah Anda memberikan contoh?	Masalah kesehatan tertentu seperti penyakit kronis atau kurangnya kebugaran fisik.	Beban Kerja Aspek <i>Effort (Usaha)</i>
22.	Seberapa besar usaha yang Anda perlu lakukan untuk menyelesaikan tugas-tugas Anda?	Sebagai teknisi lapangan, saya menghabiskan sebagian besar hari saya melakukan perjalanan ke lokasi klien yang berbeda, kira-kira delapan jam.	Beban Kerja Aspek <i>Effort (Usaha)</i>
23.	Bagaimana Anda menyeimbangkan usaha yang diperlukan antara berbagai tugas yang Anda hadapi?	Kalau ada kesempatan untuk meningkatkan efisiensi dalam proses kerja atau mengurangi pemborosan, seseorang mungkin perlu meningkatkan usaha untuk mengidentifikasi dan menerapkan solusi yang tepat.	Beban Kerja Aspek <i>Effort (Usaha)</i>
24.	Seberapa rumit atau kompleks tugas-tugas yang Anda lakukan sehari-hari?	Saya berkomitmen untuk memberikan usaha yang konsisten dan maksimal dalam setiap tugas yang saya lakukan.	Beban Kerja Aspek <i>Physical Mental demand (Tuntutan mental)</i>

25.	Seberapa banyak konsentrasi dan perhatian yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan Anda?	Saya menggunakan alat seperti Trello atau Asana untuk mengelola dan melacak kemajuan berbagai tugas dan proyek.	Beban Kerja Aspek <i>Mental demand</i> (Tuntutan mental)
26.	Apakah pekerjaan Anda membutuhkan kecepatan berpikir yang tinggi? Bisakah Anda memberikan contoh?	Iya untuk itu tapi saya bingung untuk kasih contohnya.	Beban Kerja Aspek <i>Mental demand</i> (Tuntutan mental))
27.	Seberapa sering Anda merasa terburu-buru untuk menyelesaikan tugas tepat waktu?	Kalau saya sih yaa setiap ada pekerjaan selalu selesai sebelum deadlinenya mas biar ada <i>space</i> untuk istirahat juga palingan lah yaa.	Beban Kerja Aspek <i>Temporal demand</i> (Tuntutan temporal)
28.	Bagaimana Anda mengelola tenggat waktu yang ketat? Apakah sering ada tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat?	Pekerjaan saya melibatkan pengambilan keputusan strategis dan analisis pasar yang memerlukan pemikiran kritis dan pemahaman yang mendalam.	Beban Kerja Aspek <i>Temporal demand</i> (Tuntutan temporal)
29.	Apakah jadwal pekerjaan Anda sering berubah atau tidak teratur? Bagaimana hal ini mempengaruhi Anda?	Saya bekerja sebagai pemrogram, jadi menyelesaikan tugas memerlukan perhatian yang sangat tinggi untuk menulis dan menguji kode tanpa kesalahan.	Beban Kerja Aspek <i>Temporal demand</i> (Tuntutan temporal)
30.	Seberapa sering Anda merasa frustrasi atau tertekan saat bekerja? Apa yang biasanya menyebabkan perasaan ini?	Saya bekerja sebagai penulis skenario, dan ketika menghadapi tenggat waktu yang ketat, saya harus berpikir cepat untuk mengembangkan plot dan dialog yang menarik.	Beban Kerja Aspek <i>Frustration level (Tingkat frustrasi)</i>
31.	Bagaimana Anda mengatasi rasa tersinggung yang muncul dari pekerjaan Anda?	Pada akhir bulan, saya selalu terburu-buru untuk menyelesaikan laporan bulanan dan tugas administratif lainnya.	Beban Kerja Aspek <i>Frustration level (Tingkat frustrasi)</i>
32.	Bagaimanakah cara anda malam menyikapi keadaan lingkungan yang kurang aman pada tempat anda bekerja?	Saya fokus pada satu tugas pada satu waktu untuk memastikan bahwa saya dapat menyelesaikannya dengan cepat dan efisien. Ya, sering ada tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat.	Beban Kerja Aspek <i>Frustration level (Tingkat frustrasi)</i>
33.	Seberapa besar dukungan yang Anda dapatkan dari rekan kerja atau atasan saat merasa frustrasi?	Jadwal saya tidak teratur karena saya bekerja dalam industri kreatif yang sering kali memerlukan perubahan rencana secara mendadak. Ini bisa melelahkan, tetapi juga menantang dan memacu kreativitas.	Beban Kerja Aspek <i>Frustration level (Tingkat frustrasi)</i>

34.	Bagaimana Anda menilai kinerja Anda sendiri dalam menyelesaikan tugas-tugas Anda?	Saya merasa tertekan hanya ketika ada masalah komunikasi dalam tim yang menyebabkan kesalahpahaman dan keterlambatan. Namun, situasi ini tidak sering terjadi.	Beban Kerja Aspek <i>Performance</i> (Kinerja)
35.	Seberapa sering Anda mencapai target atau tujuan yang ditetapkan untuk pekerjaan Anda?	Saya mencoba untuk mengembangkan toleransi terhadap pendapat atau kritik yang berbeda dari yang saya harapkan.	Beban Kerja Aspek <i>Performance</i> (Kinerja)
36.	Seberapa sering Anda menerima umpan balik tentang kinerja Anda? Apakah umpan balik tersebut membantu meningkatkan kinerja Anda?	Saya menilai kinerja saya berdasarkan seberapa efisien dan efektif saya dalam mencapai hasil yang diinginkan.	Beban Kerja Aspek <i>Performance</i> (Kinerja)
37.	Bagaimana Anda memastikan bahwa keputusan atau tindakan yang Anda ambil di tempat kerja sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan dan etika?	Saya cenderung mencapai tujuan yang ditetapkan, karena saya selalu mengukur kemajuan saya secara teratur.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kewajaran (<i>The Fairness</i>)
38.	Apakah Anda cenderung untuk mempertimbangkan perspektif berbagai pihak sebelum membuat keputusan?	Umpan balik sering saya dapatkan dari rekan kerja saat kolaborasi dalam proyek bersama.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kewajaran (<i>The Fairness</i>)
39.	Bagaimana Anda menangani situasi di mana Anda dihadapkan pada konflik moral atau etika di lingkungan kerja?	Saya menghindari konflik kepentingan dengan secara transparan mengungkapkan potensi konflik dan mencari solusi yang adil.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kewajaran (<i>The Fairness</i>)
40.	Apakah Anda memiliki pendekatan khusus untuk menyeimbangkan antara kepentingan individu, tim, dan organisasi dalam situasi seperti itu?	Saya mengambil waktu untuk merenungkan bagaimana keputusan tersebut akan mempengaruhi berbagai pihak yang terlibat.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kewajaran (<i>The Fairness</i>)
41.	Seberapa penting Anda merasa ketulusan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja dan atasan?	Saya akan berusaha untuk mempertimbangkan dampak jangka panjang dari setiap keputusan yang saya ambil terkait dengan konflik tersebut.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Ketulusan (<i>The Sincerity</i>)
42.	Bisakah Anda memberikan contoh situasi di mana ketulusan Anda membawa dampak positif dalam lingkungan kerja?	Saya mempertimbangkan nilai-nilai dan tujuan bersama dari tim dan organisasi dalam menyeimbangkan kepentingan individu.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Ketulusan (<i>The Sincerity</i>)
43.	Bisakah Anda menceritakan tentang suatu waktu ketika Anda harus jujur dan tulus meskipun mungkin hal itu sulit atau tidak nyaman?	Saya menganggap ketulusan sebagai nilai inti dalam membangun budaya kerja yang sehat dan berkelanjutan.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Ketulusan (<i>The Sincerity</i>)
44.	Bagaimana Anda menilai ketulusan dalam interaksi dengan rekan kerja dan atasan?	Ketika saya berbicara dengan jujur tentang harapan dan tujuan saya kepada atasan, itu membantu dalam menetapkan rencana karir yang lebih jelas dan berkelanjutan.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Ketulusan (<i>Sincerity</i>)

45.	Apakah Anda pernah menghadapi tantangan terkait ketulusan dalam tim kerja Anda, dan bagaimana Anda mengatasinya?	Ketika saya harus dengan jujur mengakui bahwa saya tidak mengerti sepenuhnya bagaimana melaksanakan tugas yang baru saja ditugaskan kepada saya, meskipun itu sulit, agar saya bisa mendapatkan bimbingan tambahan untuk melaksanakan tugas tersebut dengan baik.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Ketulusan (<i>Sincerity</i>)
46.	Bisakah Anda menceritakan pengalaman di mana Anda harus menghindari godaan untuk mengambil lebih dari yang seharusnya dalam konteks pekerjaan?	Saya melihat ketulusan dalam sikap terbuka dan transparan dalam komunikasi sehari-hari.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Penghindaran Kecerakahan (<i>Greed Avoidance</i>)
47.	Bagaimana keputusan Anda memengaruhi hubungan Anda dengan rekan kerja atau atasan?	Ada saat di mana saya harus membagi penghargaan atau pujian di antara anggota tim. Saya mengatasi ini dengan memberikan apresiasi yang adil dan transparan berdasarkan kontribusi masing-masing.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Penghindaran Kecerakahan (<i>Greed Avoidance</i>)
48.	Bagaimana Anda menangani situasi di mana ada kesempatan untuk mendapatkan keuntungan pribadi, seperti menerima hadiah atau imbalan yang tidak sesuai?	Saya menghadapi godaan untuk menyalahgunakan izin fleksibel untuk kepentingan pribadi, tetapi saya menghormati kebijakan perusahaan.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Penghindaran Kecerakahan (<i>Greed Avoidance</i>)
49.	Apa yang memotivasi Anda untuk tetap berpegang pada prinsip menghindari kecerakahan?	Kadang-kadang keputusan saya bisa memperdalam kolaborasi dengan mempertimbangkan berbagai sudut pandang.	Variabel Kepribadian HEXACO Aspek Penghindaran Kecerakahan (<i>Greed Avoidance</i>)
50.	Bagaimana Anda melihat pengaruh sikap menghindari kecerakahan terhadap dinamika tim dan budaya organisasi?	Saya akan menetapkan batasan yang jelas antara kepentingan pribadi dan profesional dalam menerima hadiah atau imbalan.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Penghindaran Kecerakahan (<i>Greed Avoidance</i>)
51.	Bagaimana Anda menunjukkan sikap sederhana dan rendah hati dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan?	Saya sadar bahwa kecerakahan dapat merusak kepercayaan dan kerja sama di tempat kerja.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kesederhanaan (<i>Modesty</i>)
52.	Bisakah Anda memberikan contoh situasi di mana kesederhanaan Anda membawa dampak positif dalam lingkungan kerja?	Menumbuhkan rasa memiliki yang lebih besar terhadap kesuksesan tim secara keseluruhan.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kesederhanaan (<i>Modesty</i>)

Kesimpulan :

Perilaku *Cyberloafing* : berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan subjek tidak memiliki permasalahan terhadap aspek Perilaku *Cyberloafing* yaitu aspek aktivitas emailing, aktivitas pencarian dan aspek regulasi penggunaan *internet*.

Beban Kerja : berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan subjek tidak memiliki permasalahan terhadap *Physical demand* (Tuntutan fisik), *Effort* (Usaha), *Mental demand* (Tuntutan mental), *Temporal demand* (Tuntutan temporal), *Frustration level* (Tingkat frustrasi) dan *Performance* (Kinerja).

Kepribadian HEXACO: berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan subjek memiliki permasalahan terhadap empat aspek yang ada pada kepribadian HEXACO yaitu aspek ketulusan (*The Sincerity scale*), aspek Kewajaran (*The Fairness scale*), aspek Penghindaran Keserakahan (*The Greed Avoidance scale*), dan aspek Kesederhanaan (*The Modesty scale*).

Laporan Wawancara

Wawancara 7

Interviewee : DD
 Interviewer : Anggoro Maxi Ananto
 Lokasi Wawancara : PT. Mustika Memadata
 Yang diungkap : Perilaku *Cyberloafing* (Y)
 Beban Kerja (X1)
 Trait *Honesti-humility* Kepribadian
 HEXACO (X2)

Tanggal : 12 Desember 2022
 Waktu : 09.00 WIB – 09.30 WIB

No	Pertanyaan	Jawaban	Keterangan
1.	Bagaimana Anda mengelola kotak masuk email Anda untuk menghindari penumpukan pesan yang belum dibaca atau belum direspons?	Saya mengadopsi metode "Inbox Zero", di mana saya berusaha mengosongkan kotak masuk setiap hari.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Emailing Activities</i> (Aktivitas email)
2.	Seberapa sering Anda menggunakan email kantor untuk keperluan pribadi? Bagaimana Anda membedakan antara email pekerjaan dan pribadi?	Saya secara ketat menghindari penggunaan email kantor untuk keperluan pribadi untuk menjaga keamanan data perusahaan.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Emailing Activities</i> (Aktivitas email)
3.	Bagaimana Anda menentukan prioritas dalam merespons email yang masuk? Apakah ada email yang selalu mendapatkan perhatian pertama?	Saya menambahkan email penting ke to-do list harian dan memastikan mereka diselesaikan sesuai prioritas.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Emailing Activities</i> (Aktivitas email)
4.	Apakah Anda sering menonton video atau membaca artikel berita selama jam kerja? Seberapa sering?	Saya menonton atau membaca berita hanya jika terkait langsung dengan proyek atau pekerjaan yang sedang saya kerjakan.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
5.	Seberapa sering Anda mengunjungi situs olahraga selama jam kerja? Berapa lama waktu yang biasanya Anda habiskan setiap kali mengunjungi situs tersebut?	Saya mengunjungi situs olahraga saat ada waktu luang di antara tugas-tugas, biasanya tidak lebih dari 10 menit.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
6.	Bagaimana Anda merasa mengunjungi situs olahraga mempengaruhi produktivitas dan fokus kerja Anda? Apakah Anda merasa aktivitas ini lebih banyak membantu atau mengganggu pekerjaan Anda?	Mengunjungi situs olahraga sebagai rehat sejenak membantu saya untuk me-refresh pikiran dan kembali fokus pada pekerjaan.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
7.	Jenis konten apa yang paling sering Anda akses saat melakukan browsing non-pekerjaan? (misalnya, berita, media sosial, belanja online, forum diskusi)	Saya sering mengakses situs olahraga untuk mengikuti berita dan hasil pertandingan terbaru.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)

8.	Seberapa sering Anda mengunjungi situs investasi selama jam kerja, dan apa alasan utama Anda melakukannya (misalnya, memantau portofolio, mencari peluang investasi baru)?	Saya mengunjungi situs investasi setiap hari selama beberapa menit untuk memastikan tidak ada perubahan signifikan dalam portofolio saya.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
9.	Seberapa sering Anda mengunjungi situs belanja atau melakukan transaksi online selama jam kerja?	Saya mengunjungi situs belanja setiap hari selama beberapa menit untuk memantau penawaran dan promosi.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
10.	Bagaimana Anda merasa bermain video game selama jam kerja mempengaruhi produktivitas dan fokus kerja Anda? Apakah Anda merasa aktivitas ini lebih banyak membantu mengurangi stres atau malah mengganggu pekerjaan Anda?	Fokus saya pada tujuan dan target kerja dapat terpengaruh jika saya membiarkan waktu bermain video game mengambil alih waktu kerja saya.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
11.	Seberapa sering Anda mengunjungi situs dewasa selama jam kerja, dan berapa lama waktu yang biasanya Anda habiskan setiap kali mengunjungi situs tersebut?	Selama jam kerja, saya selalu memastikan untuk tidak mengakses situs dewasa. Saya lebih fokus pada pekerjaan dan tanggung jawab saya untuk menjaga efisiensi dan produktivitas.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
12.	Apakah organisasi Anda memiliki kebijakan mengenai penggunaan internet? Jika ya, harap berikan rinciannya	Karyawan diharapkan untuk tidak menggunakan internet untuk tujuan yang melanggar hukum atau etika perusahaan.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)
13.	Apakah Anda mengenal seseorang, secara profesional atau tidak, yang telah didisiplinkan karena penggunaan internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan di tempat kerja? Jika ya, harap berikan rinciannya	Perusahaan mungkin sulit untuk memantau dan mengawasi penggunaan internet pribadi karyawan, yang dapat menciptakan tantangan tambahan dalam manajemen sumber daya IT.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)
14.	Menurut Anda apakah diperbolehkan menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan di luar pekerjaan selama jam kerja di tempat kerja? Silakan sebutkan beberapa alasan tanggapan Anda di atas	Beberapa perusahaan mengizinkan karyawan untuk menjelajahi ide-ide atau inspirasi di luar pekerjaan langsung, yang dapat mempromosikan kreativitas dan inovasi di tempat kerja.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)
15.	Mohon berikan beberapa alasan/kejadian ketika Anda merasa diperbolehkan bagi karyawan untuk menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan di luar pekerjaan selama jam kerja di tempat kerja?	Menggunakan internet dalam kondisi <i>urgent</i> membantu saya menyelesaikan masalah pribadi tanpa mengganggu pekerjaan secara signifikan.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)

16.	Saya berpendapat bahwa karyawan boleh menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan di luar pekerjaan selama jam kerja sepanjang tidak melebihi___menit per hari.	Yaa itu 10 menit	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)
17.	Di tempat kerja, anda menghabiskan rata-rata___jam per minggu di internet untuk aktivitas pribadi	1 jam palingan	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)
18.	Seberapa sering pekerjaan Anda melibatkan kegiatan fisik seperti berdiri, berjalan, atau mengangkat beban?	Kegiatan fisik saya cukup bervariasi, dari berdiri dan berjalan di sekitar area kerja hingga mengangkat barang-barang ringan, sekitar 2-3 kali seminggu.	Beban Kerja Aspek <i>Physical demand</i> (Tuntutan fisik)
19.	Apakah Anda sering merasa lelah secara fisik setelah bekerja? Apa yang biasanya menyebabkan kelelahan ini?	Saya terlibat dalam kegiatan fisik seperti merakit atau memperbaiki peralatan di lapangan.	Beban Kerja Aspek <i>Physical demand</i> (Tuntutan fisik)
20.	Berapa lama Anda biasanya terlibat dalam aktivitas fisik selama jam kerja?	Melakukan tugas yang sama secara berulang-ulang dapat menguras energi fisik.	Beban Kerja Aspek <i>Physical demand</i> (Tuntutan fisik)
21.	Apakah Anda merasa perlu meningkatkan usaha Anda dalam situasi tertentu? Bisakah Anda memberikan contoh?	Saya menghabiskan sekitar satu setengah jam setiap hari untuk berjalan-jalan di sekitar kantor untuk berkoordinasi dengan tim lain dan menyelesaikan tugas-tugas.	Beban Kerja Aspek <i>Effort</i> (Usaha)
22.	Seberapa besar usaha yang Anda perlu lakukan untuk menyelesaikan tugas-tugas Anda?	Ketika mendekati akhir periode evaluasi atau saat mempersiapkan laporan, seseorang mungkin perlu meningkatkan usaha mereka untuk memastikan target atau KPI tercapai.	Beban Kerja Aspek <i>Effort</i> (Usaha)
23.	Bagaimana Anda menyeimbangkan usaha yang diperlukan antara berbagai tugas yang Anda hadapi?	Saya selalu siap untuk mengatasi tantangan yang mungkin timbul dengan usaha ekstra dan dedikasi.	Beban Kerja Aspek <i>Effort</i> (Usaha)
24.	Seberapa rumit atau kompleks tugas-tugas yang Anda lakukan sehari-hari?	Setiap pagi, saya meninjau dan menyesuaikan daftar tugas saya berdasarkan prioritas hari itu.	Beban Kerja Aspek <i>Physical Mental demand</i> (Tuntutan mental)
25.	Seberapa banyak konsentrasi dan perhatian yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan Anda?	Tugas saya sangat kreatif dan kompleks, melibatkan desain grafis, pembuatan konten, dan kampanye pemasaran yang memerlukan inovasi dan ide-ide segar.	Beban Kerja Aspek <i>Mental demand</i> (Tuntutan mental)

26.	Apakah pekerjaan Anda membutuhkan kecepatan berpikir yang tinggi? Bisakah Anda memberikan contoh?	Sebagai manajer proyek, saya perlu menjaga tingkat konsentrasi yang stabil untuk memantau kemajuan tim dan menyelesaikan masalah yang muncul.	Beban Kerja Aspek <i>Mental demand</i> (Tuntutan mental))
27.	Seberapa sering Anda merasa terburu-buru untuk menyelesaikan tugas tepat waktu?	Dalam pekerjaan saya sebagai pilot, saya perlu membuat keputusan cepat dalam situasi darurat atau perubahan kondisi penerbangan.	Beban Kerja Aspek <i>Temporal demand</i> (Tuntutan temporal)
28.	Bagaimana Anda mengelola tenggat waktu yang ketat? Apakah sering ada tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat?	Saya memiliki kontrol yang baik atas jadwal kerja saya dan biasanya menyelesaikan tugas jauh sebelum tenggat waktu.	Beban Kerja Aspek <i>Temporal demand</i> (Tuntutan temporal)
29.	Apakah jadwal pekerjaan Anda sering berubah atau tidak teratur? Bagaimana hal ini mempengaruhi Anda?	Iyaa, karna kadang juga kerjaan kantor kan saya bawa pulang kadang gara gara ga kelar tapi kena <i>deadline</i> .	Beban Kerja Aspek <i>Temporal demand</i> (Tuntutan temporal)
30.	Seberapa sering Anda merasa frustrasi atau tertekan saat bekerja? Apa yang biasanya menyebabkan perasaan ini?	Saya menetapkan batas waktu sendiri yang lebih awal dari tenggat waktu sebenarnya untuk memberikan sedikit ruang jika terjadi hal-hal yang tidak terduga. Kadang-kadang ada tekanan, tetapi ini membantu saya mengelolanya.	Beban Kerja Aspek <i>Frustration level (Tingkat frustrasi)</i>
31.	Bagaimana Anda mengatasi rasa tersinggung yang muncul dari pekerjaan Anda?	Jadwal saya sangat teratur dan jarang berubah, yang membantu saya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	Beban Kerja Aspek <i>Frustration level (Tingkat frustrasi)</i>
32.	Bagaimanakah cara anda malam menyikapi keadaan lingkungan yang kurang aman pada tempat anda bekerja?	Saya sering merasa tertekan karena kurangnya sumber daya atau dukungan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Hal ini membuat saya merasa kewalahan.	Beban Kerja Aspek <i>Frustration level (Tingkat frustrasi)</i>
33.	Seberapa besar dukungan yang Anda dapatkan dari rekan kerja atau atasan saat merasa frustrasi?	Saya memberikan waktu bagi diri sendiri untuk merenung dan merenungkan situasi tersebut sebelum bereaksi.	Beban Kerja Aspek <i>Frustration level (Tingkat frustrasi)</i>
34.	Bagaimana Anda menilai kinerja Anda sendiri dalam menyelesaikan tugas-tugas Anda?	Saya mempertimbangkan apakah saya dapat mengidentifikasi dan memperbaiki kelemahan dalam proses kerja saya.	Beban Kerja Aspek <i>Performance</i> (Kinerja)
35.	Seberapa sering Anda mencapai target atau tujuan yang ditetapkan untuk pekerjaan Anda?	Saya berusaha keras untuk memastikan bahwa setiap proyek atau tugas yang saya kerjakan mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya.	Beban Kerja Aspek <i>Performance</i> (Kinerja)

36.	Seberapa sering Anda menerima umpan balik tentang kinerja Anda? Apakah umpan balik tersebut membantu meningkatkan kinerja Anda?	Saya mendapat umpan balik dari atasan langsung setelah menyelesaikan milestone atau target bulanan.	Beban Kerja Aspek <i>Performance</i> (Kinerja)
37.	Bagaimana Anda memastikan bahwa keputusan atau tindakan yang Anda ambil di tempat kerja sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan dan etika?	Saya mengambil waktu untuk merenungkan implikasi etis dari keputusan saya sebelum mengambil tindakan.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kewajaran (<i>The Fairness</i>)
38.	Apakah Anda cenderung untuk mempertimbangkan perspektif berbagai pihak sebelum membuat keputusan?	Saya mencoba untuk menempatkan diri saya di posisi orang lain untuk mendapatkan perspektif yang lebih luas.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kewajaran (<i>The Fairness</i>)
39.	Bagaimana Anda menangani situasi di mana Anda dihadapkan pada konflik moral atau etika di lingkungan kerja?	Saya akan melakukan refleksi diri secara mendalam untuk memastikan bahwa keputusan saya tidak hanya menguntungkan satu pihak saja.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kewajaran (<i>The Fairness</i>)
40.	Apakah Anda memiliki pendekatan khusus untuk menyeimbangkan antara kepentingan individu, tim, dan organisasi dalam situasi seperti itu?	Saya berusaha untuk menciptakan lingkungan di mana setiap anggota tim merasa didengar dan dihargai dalam proses pengambilan keputusan.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kewajaran (<i>The Fairness</i>)
41.	Seberapa penting Anda merasa ketulusan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja dan atasan?	Saya menempatkan kejujuran dalam komunikasi sebagai prinsip yang tidak bisa dikompromikan dalam interaksi sehari-hari dengan rekan kerja dan atasan.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Ketulusan (<i>The Sincerity</i>)
42.	Bisakah Anda memberikan contoh situasi di mana ketulusan Anda membawa dampak positif dalam lingkungan kerja?	Saya memberikan umpan balik yang jujur tentang kebutuhan pelatihan tambahan kepada atasan, yang akhirnya meningkatkan keterampilan tim dan produktivitas.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Ketulusan (<i>The Sincerity</i>)
43.	Bisakah Anda menceritakan tentang suatu waktu ketika Anda harus jujur dan tulus meskipun mungkin hal itu sulit atau tidak nyaman?	Saya pernah harus memberi tahu tim bahwa saya merasa perlu melakukan perubahan dalam strategi proyek, meskipun itu tidak nyaman, agar kami bisa memastikan bahwa proyek berjalan sesuai rencana dan tujuan yang ditetapkan.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Ketulusan (<i>The Sincerity</i>)
44.	Bagaimana Anda menilai ketulusan dalam interaksi dengan rekan kerja dan atasan?	Bagi saya, ketulusan adalah ketika seseorang berbicara dari hati nurani tanpa ada motif tersembunyi.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Ketulusan (<i>Sincerity</i>)
45.	Apakah Anda pernah menghadapi tantangan terkait ketulusan dalam tim kerja Anda, dan bagaimana Anda mengatasinya?	Saya menghadapi tantangan dalam menjaga kejujuran di tim terkait laporan proyek. Saya mengatasi ini dengan memastikan bahwa proses pelaporan tetap transparan dan setiap anggota tim bertanggung jawab atas kontribusinya.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Ketulusan (<i>Sincerity</i>)

46.	Bisakah Anda menceritakan pengalaman di mana Anda harus menghindari godaan untuk mengambil lebih dari yang seharusnya dalam konteks pekerjaan?	Saya menahan diri untuk tidak mengambil proyek tambahan yang sebenarnya melebihi kapasitas kerja saya saat itu.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Penghindaran Kecerakahan (<i>Greed Avoidance</i>)
47.	Bagaimana keputusan Anda memengaruhi hubungan Anda dengan rekan kerja atau atasan?	Saya percaya keputusan yang saya buat membantu membangun komunikasi yang lebih terbuka dan efektif di antara kita.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Penghindaran Kecerakahan (<i>Greed Avoidance</i>)
48.	Bagaimana Anda menangani situasi di mana ada kesempatan untuk mendapatkan keuntungan pribadi, seperti menerima hadiah atau imbalan yang tidak sesuai?	Saya akan memastikan bahwa keputusan saya berdasarkan pada prinsip keadilan dan tidak mempengaruhi integritas atau objektivitas saya.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Penghindaran Kecerakahan (<i>Greed Avoidance</i>)
49.	Apa yang memotivasi Anda untuk tetap berpegang pada prinsip menghindari kecerakahan?	Saya percaya bahwa mengutamakan keadilan dan keseimbangan dalam keputusan akan menghasilkan hasil yang lebih baik bagi semua pihak.	Variabel Kepribadian HEXACO Aspek Penghindaran Kecerakahan (<i>Greed Avoidance</i>)
50.	Bagaimana Anda melihat pengaruh sikap menghindari kecerakahan terhadap dinamika tim dan budaya organisasi?	Mengurangi stres dan ketegangan yang dapat timbul akibat persaingan yang tidak sehat.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Penghindaran Kecerakahan (<i>Greed Avoidance</i>)
51.	Bagaimana Anda menunjukkan sikap sederhana dan rendah hati dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan?	Menawarkan bantuan dan dukungan kepada rekan kerja tanpa mengharapkan imbalan.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kesederhanaan (<i>Modesty</i>)
52.	Bisakah Anda memberikan contoh situasi di mana kesederhanaan Anda membawa dampak positif dalam lingkungan kerja?	Ketika tim harus membuat keputusan penting, saya tidak memaksakan pendapat pribadi tetapi mempertimbangkan masukan dari semua anggota tim untuk mencapai keputusan yang terbaik.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kesederhanaan (<i>Modesty</i>)

Kesimpulan :

Perilaku *Cyberloafing* : berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan subjek tidak memiliki permasalahan terhadap aspek Perilaku *Cyberloafing* yaitu aspek aktivitas emailing, aktivitas pencarian dan aspek regulasi penggunaan *internet*.

Beban Kerja : berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan subjek tidak memiliki permasalahan terhadap *Physical demand* (Tuntutan fisik), *Effort* (Usaha), *Mental demand* (Tuntutan mental), *Temporal demand* (Tuntutan temporal), *Frustration level* (Tingkat frustrasi) dan *Performance* (Kinerja).

Kepribadian HEXACO: berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan subjek tidak memiliki permasalahan terhadap empat aspek yang ada pada kepribadian HEXACO yaitu aspek ketulusan (*The Sincerity scale*), aspek Kewajaran (*The Fairness scale*), aspek Penghindaran Kecerakahan (*The Greed Avoidance scale*), dan aspek Kesederhanaan (*The Modesty scale*).

Laporan Wawancara

Wawancara 8

Interviewee	: SG	Tanggal	: 12 Desember 2022
Interviewer	: Anggoro Maxi Ananto	Waktu	: 09.30 WIB – 10.00 WIB
Lokasi Wawancara	: PT. Mustika Memadata		
Yang diungkap	: Perilaku <i>Cyberloafing</i> (Y)		
	Beban Kerja (X1)		
	Trait <i>Honesti-humility</i> Kepribadian		
	HEXACO (X2)		

No	Pertanyaan	Jawaban	Keterangan
1.	Bagaimana Anda mengelola kotak masuk email Anda untuk menghindari penumpukan pesan yang belum dibaca atau belum direspons?	Saya secara rutin mengarsipkan atau menghapus email yang tidak lagi diperlukan untuk menjaga kotak masuk tetap rapi.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Emailing Activities</i> (Aktivitas email)
2.	Seberapa sering Anda menggunakan email kantor untuk keperluan pribadi? Bagaimana Anda membedakan antara email pekerjaan dan pribadi?	Saya rutin memeriksa kotak masuk dan memisahkan email pribadi ke folder tersendiri segera setelah menerimanya.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Emailing Activities</i> (Aktivitas email)
3.	Bagaimana Anda menentukan prioritas dalam merespons email yang masuk? Apakah ada email yang selalu mendapatkan perhatian pertama?	Email yang memerlukan kolaborasi tim atau memberikan informasi penting kepada tim mendapatkan perhatian pertama.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Emailing Activities</i> (Aktivitas email)
4.	Apakah Anda sering menonton video atau membaca artikel berita selama jam kerja? Seberapa sering?	Email dari klien yang memerlukan dukungan atau jawaban segera selalu mendapatkan prioritas utama.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
5.	Seberapa sering Anda mengunjungi situs olahraga selama jam kerja? Berapa lama waktu yang biasanya Anda habiskan setiap kali mengunjungi situs tersebut?	Saya sesekali melakukannya untuk mendapatkan inspirasi atau ide baru yang dapat diterapkan dalam pekerjaan.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
6.	Bagaimana Anda merasa mengunjungi situs olahraga mempengaruhi produktivitas dan fokus kerja Anda? Apakah Anda merasa aktivitas ini lebih banyak membantu atau mengganggu pekerjaan Anda?	Saya mengunjungi situs olahraga sekali sehari selama 10-15 menit untuk mengikuti perkembangan terbaru.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
7.	Jenis konten apa yang paling sering Anda akses saat melakukan browsing non-pekerjaan? (misalnya, berita, media sosial, belanja online, forum diskusi)	Saya merasa aktivitas ini tidak mengganggu produktivitas saya karena saya melakukannya dengan bijaksana dan tidak berlebihan.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)

8.	Seberapa sering Anda mengunjungi situs investasi selama jam kerja, dan apa alasan utama Anda melakukannya (misalnya, memantau portofolio, mencari peluang investasi baru)?	Saya sering mengakses situs pendidikan untuk belajar hal-hal baru dan mengikuti kursus online.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
9.	Seberapa sering Anda mengunjungi situs belanja atau melakukan transaksi online selama jam kerja?	Saya hanya mengunjungi situs investasi selama jam istirahat atau makan siang untuk memantau kinerja investasi saya.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
10.	Bagaimana Anda merasa bermain video game selama jam kerja mempengaruhi produktivitas dan fokus kerja Anda? Apakah Anda merasa aktivitas ini lebih banyak membantu mengurangi stres atau malah mengganggu pekerjaan Anda?	Saya melakukannya saat ada waktu luang di antara tugas-tugas, biasanya untuk mencari produk spesifik.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
11.	Seberapa sering Anda mengunjungi situs dewasa selama jam kerja, dan berapa lama waktu yang biasanya Anda habiskan setiap kali mengunjungi situs tersebut?	Mengunjungi situs dewasa selama jam kerja adalah pelanggaran kebijakan perusahaan. Saya tidak pernah melakukan hal tersebut karena saya menghormati aturan dan etika profesional di tempat kerja.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
12.	Apakah organisasi Anda memiliki kebijakan mengenai penggunaan internet? Jika ya, harap berikan rinciannya	Kebijakan kami mengatur penggunaan media sosial dan komunikasi online di tempat kerja.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)
13.	Apakah Anda mengenal seseorang, secara profesional atau tidak, yang telah didisiplinkan karena penggunaan internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan di tempat kerja? Jika ya, harap berikan rinciannya	Beberapa yurisdiksi memiliki persyaratan hukum terkait privasi dan keamanan data yang harus dipatuhi oleh perusahaan, termasuk penggunaan internet.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)
14.	Menurut Anda apakah diperbolehkan menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan di luar pekerjaan selama jam kerja di tempat kerja? Silakan sebutkan beberapa alasan tanggapan Anda di atas	Akses internet untuk tujuan sosial, seperti berpartisipasi dalam kelompok minat atau komunitas online, dapat meningkatkan kesejahteraan dan integrasi sosial karyawan.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)
15.	Mohon berikan beberapa alasan/kejadian ketika Anda merasa diperbolehkan bagi karyawan untuk menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan di luar pekerjaan selama jam kerja di tempat kerja?	Pekerjaan saya sebagian besar melibatkan duduk di meja, namun saya perlu berjalan cukup jauh untuk bertemu klien atau berkeliling lokasi proyek, sekitar 2-3 jam sehari.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)

16.	Saya berpendapat bahwa karyawan boleh menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan di luar pekerjaan selama jam kerja sepanjang tidak melebihi___menit per hari.	Hmm 10 menit cukup menurut saya pribadi.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)
17.	Di tempat kerja, anda menghabiskan rata-rata___jam per minggu di internet untuk aktivitas pribadi	Pekerjaan saya membutuhkan saya untuk mengangkat dan memindahkan barang-barang berat di gudang, kira-kira dua hingga tiga jam sehari.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)
18.	Seberapa sering pekerjaan Anda melibatkan kegiatan fisik seperti berdiri, berjalan, atau mengangkat beban?	Setelah mengalami kegagalan atau kejadian yang tidak terduga, seseorang mungkin perlu meningkatkan usaha mereka untuk bangkit kembali, memperbaiki kerusakan, atau menyelesaikan masalah.	Beban Kerja Aspek <i>Physical demand (Tuntutan fisik)</i>
19.	Apakah Anda sering merasa lelah secara fisik setelah bekerja? Apa yang biasanya menyebabkan kelelahan ini?	Saya merencanakan dan mengatur waktu dengan baik untuk memastikan bahwa setiap tugas diselesaikan dengan usaha yang memadai.	Beban Kerja Aspek <i>Physical demand (Tuntutan fisik)</i>
20.	Berapa lama Anda biasanya terlibat dalam aktivitas fisik selama jam kerja?	Saya menghindari multitasking dan fokus sepenuhnya pada satu tugas sebelum beralih ke tugas berikutnya.	Beban Kerja Aspek <i>Physical demand (Tuntutan fisik)</i>
21.	Apakah Anda merasa perlu meningkatkan usaha Anda dalam situasi tertentu? Bisakah Anda memberikan contoh?	Sebagian besar tugas saya memerlukan analisis data yang mendalam dan penyusunan laporan yang komprehensif untuk mendukung keputusan bisnis.	Beban Kerja Aspek <i>Effort (Usaha)</i>
22.	Seberapa besar usaha yang Anda perlu lakukan untuk menyelesaikan tugas-tugas Anda?	Pekerjaan saya sebagai pilot memerlukan perhatian penuh dan konsentrasi yang sangat tinggi untuk memastikan keselamatan penerbangan.	Beban Kerja Aspek <i>Effort (Usaha)</i>
23.	Bagaimana Anda menyeimbangkan usaha yang diperlukan antara berbagai tugas yang Anda hadapi?	Sebagai manajer restoran, saya perlu berpikir cepat untuk menangani keluhan pelanggan atau masalah operasional yang muncul secara tiba-tiba.	Beban Kerja Aspek <i>Effort (Usaha)</i>
24.	Seberapa rumit atau kompleks tugas-tugas yang Anda lakukan sehari-hari?	Saya sering merasa terburu-buru, namun saya sudah terbiasa dan memiliki strategi untuk mengelolanya dengan baik.	Beban Kerja Aspek <i>Physical Mental demand (Tuntutan mental)</i>
25.	Seberapa banyak konsentrasi dan perhatian yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan Anda?	Saya berusaha untuk tidak menunda-nunda tugas dan mulai mengerjakannya segera setelah saya menerimanya. Ya, ada tekanan, terutama jika ada banyak tugas yang harus diselesaikan dalam waktu	Beban Kerja Aspek <i>Mental demand (Tuntutan mental)</i>

		singkat.	
26.	Apakah pekerjaan Anda membutuhkan kecepatan berpikir yang tinggi? Bisakah Anda memberikan contoh?	Perubahan jadwal kadang-kadang terjadi, terutama saat mendekati tenggat waktu proyek besar. Ini memerlukan penyesuaian, tetapi saya bisa mengelolanya dengan baik.	Beban Kerja Aspek <i>Mental demand</i> (Tuntutan mental))
27.	Seberapa sering Anda merasa terburu-buru untuk menyelesaikan tugas tepat waktu?	Tekanan dari atasan untuk mencapai target yang tidak realistis membuat saya merasa frustrasi. Tuntutan yang tinggi membuat saya merasa selalu di bawah tekanan.	Beban Kerja Aspek <i>Temporal demand</i> (Tuntutan temporal)
28.	Bagaimana Anda mengelola tenggat waktu yang ketat? Apakah sering ada tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat?	Saya berusaha untuk berkomunikasi secara jelas dan efektif dengan pihak-pihak terkait untuk memahami perspektif mereka.	Beban Kerja Aspek <i>Temporal demand</i> (Tuntutan temporal)
29.	Apakah jadwal pekerjaan Anda sering berubah atau tidak teratur? Bagaimana hal ini mempengaruhi Anda?	Saya menilai kualitas hasil kerja saya dan sejauh mana hal itu memenuhi kebutuhan atau harapan yang ada.	Beban Kerja Aspek <i>Temporal demand</i> (Tuntutan temporal)
30.	Seberapa sering Anda merasa frustrasi atau tertekan saat bekerja? Apa yang biasanya menyebabkan perasaan ini?	Saya sering mencapai target karena saya fokus pada perencanaan yang matang dan eksekusi yang konsisten.	Beban Kerja Aspek <i>Frustration level (Tingkat frustrasi)</i>
31.	Bagaimana Anda mengatasi rasa tersinggung yang muncul dari pekerjaan Anda?	Saya secara rutin meminta umpan balik dari rekan kerja atau atasan untuk memastikan saya tetap di jalur yang benar.	Beban Kerja Aspek <i>Frustration level (Tingkat frustrasi)</i>
32.	Bagaimanakah cara anda malam menyikapi keadaan lingkungan yang kurang aman pada tempat anda bekerja?	Saya berdiskusi dengan rekan kerja atau mentor untuk mendapatkan perspektif yang berbeda tentang keputusan yang akan saya ambil.	Beban Kerja Aspek <i>Frustration level (Tingkat frustrasi)</i>
33.	Seberapa besar dukungan yang Anda dapatkan dari rekan kerja atau atasan saat merasa frustrasi?	Saya berusaha untuk menghindari keputusan yang didasarkan hanya pada sudut pandang atau pengalaman pribadi.	Beban Kerja Aspek <i>Frustration level (Tingkat frustrasi)</i>
34.	Bagaimana Anda menilai kinerja Anda sendiri dalam menyelesaikan tugas-tugas Anda?	Saya akan membuka ruang untuk dialog terbuka dan jujur dengan semua pihak terkait dalam mencari solusi yang dapat diterima bersama.	Beban Kerja Aspek <i>Performance</i> (Kinerja)
35.	Seberapa sering Anda mencapai target atau tujuan yang ditetapkan untuk pekerjaan Anda?	Saya mengacu pada panduan dan kebijakan perusahaan sebagai kerangka kerja untuk memastikan bahwa keputusan yang saya ambil selaras dengan visi dan misi organisasi.	Beban Kerja Aspek <i>Performance</i> (Kinerja)

36.	Seberapa sering Anda menerima umpan balik tentang kinerja Anda? Apakah umpan balik tersebut membantu meningkatkan kinerja Anda?	Saya percaya bahwa ketulusan membantu memperkuat hubungan profesional dan meningkatkan efisiensi dalam kerja tim.	Beban Kerja Aspek <i>Performance</i> (Kinerja)
37.	Bagaimana Anda memastikan bahwa keputusan atau tindakan yang Anda ambil di tempat kerja sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan dan etika?	Ketika saya mengungkapkan apresiasi saya kepada tim dengan jujur, itu meningkatkan motivasi mereka dan semangat kolaboratif dalam mencapai tujuan bersama.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kewajaran (<i>The Fairness</i>)
38.	Apakah Anda cenderung untuk mempertimbangkan perspektif berbagai pihak sebelum membuat keputusan?	Ketika saya harus mengungkapkan bahwa saya merasa tidak nyaman dengan kebijakan baru yang diterapkan oleh perusahaan, meskipun itu sulit, agar manajemen dapat mempertimbangkan umpan balik dari karyawan dan membuat penyesuaian yang diperlukan.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kewajaran (<i>The Fairness</i>)
39.	Bagaimana Anda menangani situasi di mana Anda dihadapkan pada konflik moral atau etika di lingkungan kerja?	Saya menilai ketulusan dari kejujuran dalam memberikan pujian dan kritik.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kewajaran (<i>The Fairness</i>)
40.	Apakah Anda memiliki pendekatan khusus untuk menyeimbangkan antara kepentingan individu, tim, dan organisasi dalam situasi seperti itu?	Pernah ada situasi di mana saya harus memutuskan antara kepentingan pribadi dan kebaikan tim. Saya mengatasinya dengan menempatkan kepentingan tim di atas kepentingan pribadi saya dan berdiskusi terbuka dengan rekan tim.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kewajaran (<i>The Fairness</i>)
41.	Seberapa penting Anda merasa ketulusan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja dan atasan?	Pernah ada kesempatan untuk mengambil keuntungan dari kelemahan sistem, tetapi saya memilih untuk melapor dan mengusulkan perbaikan.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Ketulusan (<i>The Sincerity</i>)
42.	Bisakah Anda memberikan contoh situasi di mana ketulusan Anda membawa dampak positif dalam lingkungan kerja?	Beberapa keputusan saya telah memperkuat relasi dengan menunjukkan konsistensi dalam penilaian dan pengambilan keputusan.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Ketulusan (<i>The Sincerity</i>)
43.	Bisakah Anda menceritakan tentang suatu waktu ketika Anda harus jujur dan tulus meskipun mungkin hal itu sulit atau tidak nyaman?	Saya akan menjaga komunikasi terbuka dengan semua pihak terkait untuk menghindari situasi yang membingungkan atau menimbulkan konflik.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Ketulusan (<i>The Sincerity</i>)
44.	Bagaimana Anda menilai ketulusan dalam interaksi dengan rekan kerja dan atasan?	Keputusan saya bisa mempengaruhi hubungan dengan mempromosikan transparansi dan akuntabilitas di tim.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Ketulusan (<i>Sincerity</i>)

45.	Apakah Anda pernah menghadapi tantangan terkait ketulusan dalam tim kerja Anda, dan bagaimana Anda mengatasinya?	Saya pernah menghadapi tantangan dalam menghadapi konflik antara dua anggota tim. Saya mengatasi ini dengan mengedepankan mediasi dan membantu mereka menemukan solusi yang saling menguntungkan.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Ketulusan (<i>Sincerity</i>)
46.	Bisakah Anda menceritakan pengalaman di mana Anda harus menghindari godaan untuk mengambil lebih dari yang seharusnya dalam konteks pekerjaan?	Saya menolak tawaran untuk memanfaatkan posisi saya sebagai mentor untuk keuntungan pribadi.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Penghindaran Keserakahan (<i>Greed Avoidance</i>)
47.	Bagaimana keputusan Anda memengaruhi hubungan Anda dengan rekan kerja atau atasan?	Saya selalu berupaya untuk memastikan bahwa keputusan saya mendukung nilai-nilai perusahaan dan tujuan bersama yang kita miliki.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Penghindaran Keserakahan (<i>Greed Avoidance</i>)
48.	Bagaimana Anda menangani situasi di mana ada kesempatan untuk mendapatkan keuntungan pribadi, seperti menerima hadiah atau imbalan yang tidak sesuai?	Saya akan mempertimbangkan pandangan kolega atau atasan yang mungkin memiliki pandangan berbeda tentang penerimaan hadiah atau imbalan tersebut.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Penghindaran Keserakahan (<i>Greed Avoidance</i>)
49.	Apa yang memotivasi Anda untuk tetap berpegang pada prinsip menghindari keserakahan?	Saya melihat keserakahan sebagai hambatan untuk pertumbuhan profesional dan pribadi saya.	Variabel Kepribadian HEXACO Aspek Penghindaran Keserakahan (<i>Greed Avoidance</i>)
50.	Bagaimana Anda melihat pengaruh sikap menghindari keserakahan terhadap dinamika tim dan budaya organisasi?	Memfasilitasi komunikasi yang lebih terbuka dan jujur di dalam tim.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Penghindaran Keserakahan (<i>Greed Avoidance</i>)
51.	Bagaimana Anda menunjukkan sikap sederhana dan rendah hati dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan?	Berbagi penghargaan atau pengakuan dengan seluruh tim, bukan hanya untuk diri sendiri.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kesederhanaan (<i>Modesty</i>)
52.	Bisakah Anda memberikan contoh situasi di mana kesederhanaan Anda membawa dampak positif dalam lingkungan kerja?	Saya dengan rendah hati menerima bantuan dari rekan kerja ketika saya menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan tugas atau proyek. Ini menciptakan hubungan kerja yang saling mendukung dan kolaboratif.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kesederhanaan (<i>Modesty</i>)

Kesimpulan :

Perilaku *Cyberloafing* : berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan subjek tidak memiliki permasalahan terhadap aspek Perilaku *Cyberloafing* yaitu aspek aktivitas emailing, aktivitas pencarian dan aspek regulasi penggunaan *internet*.

Beban Kerja : berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan subjek tidak memiliki permasalahan terhadap *Physical demand* (Tuntutan fisik), *Effort* (Usaha), *Mental demand* (Tuntutan mental), *Temporal demand* (Tuntutan temporal), *Frustration level* (Tingkat frustrasi) dan *Performance* (Kinerja).

Kepribadian HEXACO: berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan subjek tidak memiliki permasalahan terhadap empat aspek yang ada pada kepribadian HEXACO yaitu aspek ketulusan (*The Sincerity scale*), aspek Kewajaran (*The Fairness scale*), aspek Penghindaran Keserakahan (*The Greed Avoidance scale*), dan aspek Kesederhanaan (*The Modesty scale*).

Laporan Wawancara

Wawancara 9

Interviewee : HK	Tanggal : 12 Desember 2022
Interviewer : Anggoro Maxi Ananto	Waktu : 10.00 WIB – 10.35 WIB
Lokasi Wawancara : PT. Mustika Memadata	
Yang diungkap : Perilaku <i>Cyberloafing</i> (Y)	
Beban Kerja (X1)	
Trait <i>Honesti-humility</i> Kepribadian	
HEXACO (X2)	

No	Pertanyaan	Jawaban	Keterangan
1.	Bagaimana Anda mengelola kotak masuk email Anda untuk menghindari penumpukan pesan yang belum dibaca atau belum direspons?	Saya secara rutin mengarsipkan atau menghapus email yang tidak lagi diperlukan untuk menjaga kotak masuk tetap rapi.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Emailing Activities</i> (Aktivitas email)
2.	Seberapa sering Anda menggunakan email kantor untuk keperluan pribadi? Bagaimana Anda membedakan antara email pekerjaan dan pribadi?	Saya rutin memeriksa kotak masuk dan memisahkan email pribadi ke folder tersendiri segera setelah menerimanya.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Emailing Activities</i> (Aktivitas email)
3.	Bagaimana Anda menentukan prioritas dalam merespons email yang masuk? Apakah ada email yang selalu mendapatkan perhatian pertama?	Email yang memerlukan kolaborasi tim atau memberikan informasi penting kepada tim mendapatkan perhatian pertama.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Emailing Activities</i> (Aktivitas email)
4.	Apakah Anda sering menonton video atau membaca artikel berita selama jam kerja? Seberapa sering?	Email dari klien yang memerlukan dukungan atau jawaban segera selalu mendapatkan prioritas utama.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
5.	Seberapa sering Anda mengunjungi situs olahraga selama jam kerja? Berapa lama waktu yang biasanya Anda habiskan setiap kali mengunjungi situs tersebut?	Saya sesekali melakukannya untuk mendapatkan inspirasi atau ide baru yang dapat diterapkan dalam pekerjaan.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
6.	Bagaimana Anda merasa mengunjungi situs olahraga mempengaruhi produktivitas dan fokus kerja Anda? Apakah Anda merasa aktivitas ini lebih banyak membantu atau mengganggu pekerjaan Anda?	Saya mengunjungi situs olahraga sekali sehari selama 10-15 menit untuk mengikuti perkembangan terbaru.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
7.	Jenis konten apa yang paling sering Anda akses saat melakukan browsing non-pekerjaan? (misalnya, berita, media sosial, belanja online, forum diskusi)	Saya merasa aktivitas ini tidak mengganggu produktivitas saya karena saya melakukannya dengan bijaksana dan tidak berlebihan.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)

8.	Seberapa sering Anda mengunjungi situs investasi selama jam kerja, dan apa alasan utama Anda melakukannya (misalnya, memantau portofolio, mencari peluang investasi baru)?	Saya sering mengakses situs pendidikan untuk belajar hal-hal baru dan mengikuti kursus online.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
9.	Seberapa sering Anda mengunjungi situs belanja atau melakukan transaksi online selama jam kerja?	Saya hanya mengunjungi situs investasi selama jam istirahat atau makan siang untuk memantau kinerja investasi saya.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
10.	Bagaimana Anda merasa bermain video game selama jam kerja mempengaruhi produktivitas dan fokus kerja Anda? Apakah Anda merasa aktivitas ini lebih banyak membantu mengurangi stres atau malah mengganggu pekerjaan Anda?	Saya melakukannya saat ada waktu luang di antara tugas-tugas, biasanya untuk mencari produk spesifik.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
11.	Seberapa sering Anda mengunjungi situs dewasa selama jam kerja, dan berapa lama waktu yang biasanya Anda habiskan setiap kali mengunjungi situs tersebut?	Saya tidak menghabiskan waktu mengunjungi situs dewasa selama jam kerja. Fokus saya adalah menyelesaikan tugas-tugas administrasi yang diberikan untuk mencapai target dan hasil kerja yang diharapkan.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
12.	Apakah organisasi Anda memiliki kebijakan mengenai penggunaan internet? Jika ya, harap berikan rinciannya	Kebijakan kami mengatur penggunaan media sosial dan komunikasi online di tempat kerja.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)
13.	Apakah Anda mengenal seseorang, secara profesional atau tidak, yang telah didisiplinkan karena penggunaan internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan di tempat kerja? Jika ya, harap berikan rinciannya	Beberapa yurisdiksi memiliki persyaratan hukum terkait privasi dan keamanan data yang harus dipatuhi oleh perusahaan, termasuk penggunaan internet.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)
14.	Menurut Anda apakah diperbolehkan menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan di luar pekerjaan selama jam kerja di tempat kerja? Silakan sebutkan beberapa alasan tanggapan Anda di atas	Akses internet untuk tujuan sosial, seperti berpartisipasi dalam kelompok minat atau komunitas online, dapat meningkatkan kesejahteraan dan integrasi sosial karyawan.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)
15.	Mohon berikan beberapa alasan/kejadian ketika Anda merasa diperbolehkan bagi karyawan untuk menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan di luar pekerjaan selama jam kerja di tempat kerja?	Pekerjaan saya sebagian besar melibatkan duduk di meja, namun saya perlu berjalan cukup jauh untuk bertemu klien atau berkeliling lokasi proyek, sekitar 2-3 jam sehari.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)

16.	Saya berpendapat bahwa karyawan boleh menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan di luar pekerjaan selama jam kerja sepanjang tidak melebihi___menit per hari.	Hmm 15 menit cukup menurut saya pribadi.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)
17.	Di tempat kerja, anda menghabiskan rata-rata___jam per minggu di internet untuk aktivitas pribadi	Pekerjaan saya membutuhkan saya untuk mengangkat dan memindahkan barang-barang berat di gudang, kira-kira dua hingga tiga jam sehari.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)
18.	Seberapa sering pekerjaan Anda melibatkan kegiatan fisik seperti berdiri, berjalan, atau mengangkat beban?	Setelah mengalami kegagalan atau kejadian yang tidak terduga, seseorang mungkin perlu meningkatkan usaha mereka untuk bangkit kembali, memperbaiki kerusakan, atau menyelesaikan masalah.	Beban Kerja Aspek <i>Physical demand (Tuntutan fisik)</i>
19.	Apakah Anda sering merasa lelah secara fisik setelah bekerja? Apa yang biasanya menyebabkan kelelahan ini?	Saya merencanakan dan mengatur waktu dengan baik untuk memastikan bahwa setiap tugas diselesaikan dengan usaha yang memadai.	Beban Kerja Aspek <i>Physical demand (Tuntutan fisik)</i>
20.	Berapa lama Anda biasanya terlibat dalam aktivitas fisik selama jam kerja?	Saya menghindari multitasking dan fokus sepenuhnya pada satu tugas sebelum beralih ke tugas berikutnya.	Beban Kerja Aspek <i>Physical demand (Tuntutan fisik)</i>
21.	Apakah Anda merasa perlu meningkatkan usaha Anda dalam situasi tertentu? Bisakah Anda memberikan contoh?	Sebagian besar tugas saya memerlukan analisis data yang mendalam dan penyusunan laporan yang komprehensif untuk mendukung keputusan bisnis.	Beban Kerja Aspek <i>Effort (Usaha)</i>
22.	Seberapa besar usaha yang Anda perlu lakukan untuk menyelesaikan tugas-tugas Anda?	Pekerjaan saya sebagai pilot memerlukan perhatian penuh dan konsentrasi yang sangat tinggi untuk memastikan keselamatan penerbangan.	Beban Kerja Aspek <i>Effort (Usaha)</i>
23.	Bagaimana Anda menyeimbangkan usaha yang diperlukan antara berbagai tugas yang Anda hadapi?	Sebagai manajer restoran, saya perlu berpikir cepat untuk menangani keluhan pelanggan atau masalah operasional yang muncul secara tiba-tiba.	Beban Kerja Aspek <i>Effort (Usaha)</i>
24.	Seberapa rumit atau kompleks tugas-tugas yang Anda lakukan sehari-hari?	Saya sering merasa terburu-buru, namun saya sudah terbiasa dan memiliki strategi untuk mengelolanya dengan baik.	Beban Kerja Aspek <i>Physical Mental demand (Tuntutan mental)</i>
25.	Seberapa banyak konsentrasi dan perhatian yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan Anda?	Saya berusaha untuk tidak menunda-nunda tugas dan mulai mengerjakannya segera setelah saya menerimanya. Ya, ada tekanan, terutama jika ada banyak tugas yang harus diselesaikan dalam waktu	Beban Kerja Aspek <i>Mental demand (Tuntutan mental)</i>

		singkat.	
26.	Apakah pekerjaan Anda membutuhkan kecepatan berpikir yang tinggi? Bisakah Anda memberikan contoh?	Perubahan jadwal kadang-kadang terjadi, terutama saat mendekati tenggat waktu proyek besar. Ini memerlukan penyesuaian, tetapi saya bisa mengelolanya dengan baik.	Beban Kerja Aspek <i>Mental demand</i> (Tuntutan mental))
27.	Seberapa sering Anda merasa terburu-buru untuk menyelesaikan tugas tepat waktu?	Tekanan dari atasan untuk mencapai target yang tidak realistis membuat saya merasa frustrasi. Tuntutan yang tinggi membuat saya merasa selalu di bawah tekanan.	Beban Kerja Aspek <i>Temporal demand</i> (Tuntutan temporal)
28.	Bagaimana Anda mengelola tenggat waktu yang ketat? Apakah sering ada tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat?	Saya berusaha untuk berkomunikasi secara jelas dan efektif dengan pihak-pihak terkait untuk memahami perspektif mereka.	Beban Kerja Aspek <i>Temporal demand</i> (Tuntutan temporal)
29.	Apakah jadwal pekerjaan Anda sering berubah atau tidak teratur? Bagaimana hal ini mempengaruhi Anda?	Saya menilai kualitas hasil kerja saya dan sejauh mana hal itu memenuhi kebutuhan atau harapan yang ada.	Beban Kerja Aspek <i>Temporal demand</i> (Tuntutan temporal)
30.	Seberapa sering Anda merasa frustrasi atau tertekan saat bekerja? Apa yang biasanya menyebabkan perasaan ini?	Saya sering mencapai target karena saya fokus pada perencanaan yang matang dan eksekusi yang konsisten.	Beban Kerja Aspek <i>Frustration level (Tingkat frustrasi)</i>
31.	Bagaimana Anda mengatasi rasa tersinggung yang muncul dari pekerjaan Anda?	Saya secara rutin meminta umpan balik dari rekan kerja atau atasan untuk memastikan saya tetap di jalur yang benar.	Beban Kerja Aspek <i>Frustration level (Tingkat frustrasi)</i>
32.	Bagaimanakah cara anda malam menyikapi keadaan lingkungan yang kurang aman pada tempat anda bekerja?	Saya berdiskusi dengan rekan kerja atau mentor untuk mendapatkan perspektif yang berbeda tentang keputusan yang akan saya ambil.	Beban Kerja Aspek <i>Frustration level (Tingkat frustrasi)</i>
33.	Seberapa besar dukungan yang Anda dapatkan dari rekan kerja atau atasan saat merasa frustrasi?	Saya berusaha untuk menghindari keputusan yang didasarkan hanya pada sudut pandang atau pengalaman pribadi.	Beban Kerja Aspek <i>Frustration level (Tingkat frustrasi)</i>
34.	Bagaimana Anda menilai kinerja Anda sendiri dalam menyelesaikan tugas-tugas Anda?	Saya akan membuka ruang untuk dialog terbuka dan jujur dengan semua pihak terkait dalam mencari solusi yang dapat diterima bersama.	Beban Kerja Aspek <i>Performance</i> (Kinerja)
35.	Seberapa sering Anda mencapai target atau tujuan yang ditetapkan untuk pekerjaan Anda?	Saya mengacu pada panduan dan kebijakan perusahaan sebagai kerangka kerja untuk memastikan bahwa keputusan yang saya ambil selaras dengan	Beban Kerja Aspek <i>Performance</i> (Kinerja)

visi dan misi organisasi.		
36.	Seberapa sering Anda menerima umpan balik tentang kinerja Anda? Apakah umpan balik tersebut membantu meningkatkan kinerja Anda?	Saya percaya bahwa ketulusan membantu memperkuat hubungan profesional dan meningkatkan efisiensi dalam kerja tim. Beban Kerja Aspek <i>Performance</i> (Kinerja)
37.	Bagaimana Anda memastikan bahwa keputusan atau tindakan yang Anda ambil di tempat kerja sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan dan etika?	Ketika saya mengungkapkan apresiasi saya kepada tim dengan jujur, itu meningkatkan motivasi mereka dan semangat kolaboratif dalam mencapai tujuan bersama. Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kewajaran (<i>The Fairness</i>)
38.	Apakah Anda cenderung untuk mempertimbangkan perspektif berbagai pihak sebelum membuat keputusan?	Ketika saya harus mengungkapkan bahwa saya merasa tidak nyaman dengan kebijakan baru yang diterapkan oleh perusahaan, meskipun itu sulit, agar manajemen dapat mempertimbangkan umpan balik dari karyawan dan membuat penyesuaian yang diperlukan. Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kewajaran (<i>The Fairness</i>)
39.	Bagaimana Anda menangani situasi di mana Anda dihadapkan pada konflik moral atau etika di lingkungan kerja?	Saya menilai ketulusan dari kejujuran dalam memberikan pujian dan kritik. Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kewajaran (<i>The Fairness</i>)
40.	Apakah Anda memiliki pendekatan khusus untuk menyeimbangkan antara kepentingan individu, tim, dan organisasi dalam situasi seperti itu?	Pernah ada situasi di mana saya harus memutuskan antara kepentingan pribadi dan kebaikan tim. Saya mengatasinya dengan menempatkan kepentingan tim di atas kepentingan pribadi saya dan berdiskusi terbuka dengan rekan tim. Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kewajaran (<i>The Fairness</i>)
41.	Seberapa penting Anda merasa ketulusan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja dan atasan?	Pernah ada kesempatan untuk mengambil keuntungan dari kelemahan sistem, tetapi saya memilih untuk melapor dan mengusulkan perbaikan. Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Ketulusan (<i>The Sincerity</i>)
42.	Bisakah Anda memberikan contoh situasi di mana ketulusan Anda membawa dampak positif dalam lingkungan kerja?	Beberapa keputusan saya telah memperkuat relasi dengan menunjukkan konsistensi dalam penilaian dan pengambilan keputusan. Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Ketulusan (<i>The Sincerity</i>)
43.	Bisakah Anda menceritakan tentang suatu waktu ketika Anda harus jujur dan tulus meskipun mungkin hal itu sulit atau tidak nyaman?	Saya akan menjaga komunikasi terbuka dengan semua pihak terkait untuk menghindari situasi yang membingungkan atau menimbulkan konflik. Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Ketulusan (<i>The Sincerity</i>)
44.	Bagaimana Anda menilai ketulusan dalam interaksi dengan rekan kerja dan atasan?	Keputusan saya bisa mempengaruhi hubungan dengan mempromosikan transparansi dan akuntabilitas di tim. Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Ketulusan (<i>Sincerity</i>)

45.	Apakah Anda pernah menghadapi tantangan terkait ketulusan dalam tim kerja Anda, dan bagaimana Anda mengatasinya?	Saya pernah menghadapi tantangan dalam menghadapi konflik antara dua anggota tim. Saya mengatasi ini dengan mengedepankan mediasi dan membantu mereka menemukan solusi yang saling menguntungkan.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Ketulusan (<i>Sincerity</i>)
46.	Bisakah Anda menceritakan pengalaman di mana Anda harus menghindari godaan untuk mengambil lebih dari yang seharusnya dalam konteks pekerjaan?	Saya menolak tawaran untuk memanfaatkan posisi saya sebagai mentor untuk keuntungan pribadi.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Penghindaran Kecerakahan (<i>Greed Avoidance</i>)
47.	Bagaimana keputusan Anda memengaruhi hubungan Anda dengan rekan kerja atau atasan?	Saya selalu berupaya untuk memastikan bahwa keputusan saya mendukung nilai-nilai perusahaan dan tujuan bersama yang kita miliki.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Penghindaran Kecerakahan (<i>Greed Avoidance</i>)
48.	Bagaimana Anda menangani situasi di mana ada kesempatan untuk mendapatkan keuntungan pribadi, seperti menerima hadiah atau imbalan yang tidak sesuai?	Saya akan mempertimbangkan pandangan kolega atau atasan yang mungkin memiliki pandangan berbeda tentang penerimaan hadiah atau imbalan tersebut.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Penghindaran Kecerakahan (<i>Greed Avoidance</i>)
49.	Apa yang memotivasi Anda untuk tetap berpegang pada prinsip menghindari kecerakahan?	Saya melihat kecerakahan sebagai hambatan untuk pertumbuhan profesional dan pribadi saya.	Variabel Kepribadian HEXACO Aspek Penghindaran Kecerakahan (<i>Greed Avoidance</i>)
50.	Bagaimana Anda melihat pengaruh sikap menghindari kecerakahan terhadap dinamika tim dan budaya organisasi?	Memfasilitasi komunikasi yang lebih terbuka dan jujur di dalam tim.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Penghindaran Kecerakahan (<i>Greed Avoidance</i>)
51.	Bagaimana Anda menunjukkan sikap sederhana dan rendah hati dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan?	Berbagi penghargaan atau pengakuan dengan seluruh tim, bukan hanya untuk diri sendiri.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kesederhanaan (<i>Modesty</i>)
52.	Bisakah Anda memberikan contoh situasi di mana kesederhanaan Anda membawa dampak positif dalam lingkungan kerja?	Saya dengan rendah hati menerima bantuan dari rekan kerja ketika saya menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan tugas atau proyek. Ini menciptakan hubungan kerja yang saling mendukung dan kolaboratif.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kesederhanaan (<i>Modesty</i>)

Kesimpulan :

Perilaku *Cyberloafing* : berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan subjek tidak memiliki permasalahan terhadap aspek Perilaku *Cyberloafing* yaitu aspek aktivitas emailing, aktivitas pencarian dan aspek regulasi penggunaan *internet*.

Beban Kerja : berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan subjek tidak memiliki permasalahan terhadap *Physical demand* (Tuntutan fisik), *Effort* (Usaha), *Mental demand* (Tuntutan mental), *Temporal demand* (Tuntutan temporal), *Frustration level* (Tingkat frustrasi) dan *Performance* (Kinerja).

Kepribadian HEXACO: berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan subjek memiliki permasalahan terhadap empat aspek yang ada pada kepribadian HEXACO yaitu aspek ketulusan (*The Sincerity scale*), aspek Kewajaran (*The Fairness scale*), aspek Penghindaran Keserakahan (*The Greed Avoidance scale*), dan aspek Kesederhanaan (*The Modesty scale*).

Laporan Wawancara

Wawancara 10

Interviewee : PN
 Interviewer : Anggoro Maxi Ananto
 Lokasi Wawancara : PT. Mustika Memadata
 Yang diungkap : Perilaku *Cyberloafing* (Y)
 Beban Kerja (X1)
 Trait *Honesti-humility* Kepribadian
 HEXACO (X2)

Tanggal : 12 Desember 2022
 Waktu : 10.40 WIB – 11.25 WIB

No	Pertanyaan	Jawaban	Keterangan
1.	Bagaimana Anda mengelola kotak masuk email Anda untuk menghindari penumpukan pesan yang belum dibaca atau belum direspons?	Saya menggunakan aplikasi manajemen email pihak ketiga yang membantu dalam mengelola dan mengorganisir kotak masuk dengan lebih efisien.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Emailing Activities</i> (Aktivitas email)
2.	Seberapa sering Anda menggunakan email kantor untuk keperluan pribadi? Bagaimana Anda membedakan antara email pekerjaan dan pribadi?	Saya mengikuti kebijakan perusahaan yang melarang penggunaan email kantor untuk keperluan pribadi dan memastikan saya mematuhiinya.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Emailing Activities</i> (Aktivitas email)
3.	Bagaimana Anda menentukan prioritas dalam merespons email yang masuk? Apakah ada email yang selalu mendapatkan perhatian pertama?	Saya menggunakan fitur penyortiran otomatis yang memprioritaskan email dari kontak penting atau topik kritis, memastikan mereka berada di atas kotak masuk.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Emailing Activities</i> (Aktivitas email)
4.	Apakah Anda sering menonton video atau membaca artikel berita selama jam kerja? Seberapa sering?	Jika ada waktu senggang di antara tugas-tugas, saya mungkin menonton video atau membaca artikel berita sebagai selingan singkat.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
5.	Seberapa sering Anda mengunjungi situs olahraga selama jam kerja? Berapa lama waktu yang biasanya Anda habiskan setiap kali mengunjungi situs tersebut?	Saya mengunjungi situs olahraga jika diperlukan untuk penelitian kerja atau proyek tertentu, biasanya sekitar 10-15 menit per kunjungan.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
6.	Bagaimana Anda merasa mengunjungi situs olahraga mempengaruhi produktivitas dan fokus kerja Anda? Apakah Anda merasa aktivitas ini lebih banyak membantu atau mengganggu pekerjaan Anda?	Aktivitas ini menurunkan produktivitas saya, sehingga saya mencoba untuk mengurangnya selama jam kerja.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
7.	Jenis konten apa yang paling sering Anda akses saat melakukan browsing non-pekerjaan? (misalnya, berita, media sosial, belanja online, forum diskusi)	Saya sering mengakses situs berita hiburan untuk mengikuti perkembangan terbaru di dunia selebriti dan hiburan.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)

8.	Seberapa sering Anda mengunjungi situs investasi selama jam kerja, dan apa alasan utama Anda melakukannya (misalnya, memantau portofolio, mencari peluang investasi baru)?	Saya sangat jarang mengunjungi situs investasi selama jam kerja kecuali ada perubahan besar yang memerlukan tindakan segera.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
9.	Seberapa sering Anda mengunjungi situs belanja atau melakukan transaksi online selama jam kerja?	Saya sangat jarang mengunjungi situs belanja selama jam kerja, kecuali jika ada kebutuhan yang sangat mendesak atau penawaran yang sangat menguntungkan.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
10.	Bagaimana Anda merasa bermain video game selama jam kerja mempengaruhi produktivitas dan fokus kerja Anda? Apakah Anda merasa aktivitas ini lebih banyak membantu mengurangi stres atau malah mengganggu pekerjaan Anda?	Saya sadar bahwa aktivitas ini sebaiknya dijadwalkan di luar jam kerja untuk menjaga fokus dan produktivitas selama bekerja.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
11.	Seberapa sering Anda mengunjungi situs dewasa selama jam kerja, dan berapa lama waktu yang biasanya Anda habiskan setiap kali mengunjungi situs tersebut?	Saya tidak pernah mengunjungi situs dewasa selama jam kerja. Saya fokus pada tugas-tugas pekerjaan dan memastikan untuk menjaga profesionalisme di tempat kerja.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Browsing Activities</i> (Aktivitas Pencarian)
12.	Apakah organisasi Anda memiliki kebijakan mengenai penggunaan internet? Jika ya, harap berikan rinciannya	Organisasi kami mengaudit penggunaan internet secara berkala untuk memastikan kepatuhan terhadap kebijakan yang telah ditetapkan.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)
13.	Apakah Anda mengenal seseorang, secara profesional atau tidak, yang telah didisiplinkan karena penggunaan internet yang tidak berhubungan dengan pekerjaan di tempat kerja? Jika ya, harap berikan rinciannya	Kami memiliki persyaratan hukum terkait privasi dan keamanan data yang harus dipatuhi oleh perusahaan, termasuk penggunaan internet.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)
14.	Menurut Anda apakah diperbolehkan menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan di luar pekerjaan selama jam kerja di tempat kerja? Silakan sebutkan beberapa alasan tanggapan Anda di atas	Mengatur penggunaan internet untuk keperluan bisnis membantu perusahaan mengendalikan biaya dan pengeluaran.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)
15.	Mohon berikan beberapa alasan/kejadian ketika Anda merasa diperbolehkan bagi karyawan untuk menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan di luar pekerjaan selama jam kerja di tempat kerja?	Terkadang, akses internet perusahaan untuk mengecek tren industri atau riset kompetitif dapat dianggap sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan pemahaman pasar dan persaingan.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)

16.	Saya berpendapat bahwa karyawan boleh menggunakan akses internet perusahaan untuk tujuan di luar pekerjaan selama jam kerja sepanjang tidak melebihi___menit per hari.	Saya merasa diperbolehkan menggunakan akses internet perusahaan untuk keperluan pribadi selama jam kerja ketika pekerjaan sudah selesai atau saat menunggu instruksi lebih lanjut dari atasan. Misalnya, ketika menunggu rapat dimulai atau menunggu respons email dari klien.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)
17.	Di tempat kerja, anda menghabiskan rata-rata___jam per minggu di internet untuk aktivitas pribadi	Pekerjaan saya melibatkan banyak kegiatan fisik, seperti berdiri, berjalan, dan mengangkat beban berat, sekitar 6-7 jam sehari.	Perilaku <i>Cyberloafing</i> Aspek <i>Regulation of Internet</i> (Regulasi penggunaan internet)
18.	Seberapa sering pekerjaan Anda melibatkan kegiatan fisik seperti berdiri, berjalan, atau mengangkat beban?	Di tempat kerja saya, saya sering melakukan latihan fisik ringan seperti stretching atau berjalan singkat untuk mengurangi ketegangan.	Beban Kerja Aspek <i>Physical demand (Tuntutan fisik)</i>
19.	Apakah Anda sering merasa lelah secara fisik setelah bekerja? Apa yang biasanya menyebabkan kelelahan ini?	Ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang mempengaruhi energi fisik secara keseluruhan.	Beban Kerja Aspek <i>Physical demand (Tuntutan fisik)</i>
20.	Berapa lama Anda biasanya terlibat dalam aktivitas fisik selama jam kerja?	Saya rutin mengikuti kelas kebugaran yang diselenggarakan perusahaan, biasanya dua kali seminggu, selama satu jam setiap sesi.	Beban Kerja Aspek <i>Physical demand (Tuntutan fisik)</i>
21.	Apakah Anda merasa perlu meningkatkan usaha Anda dalam situasi tertentu? Bisakah Anda memberikan contoh?	Dalam rangka pengembangan karir atau mencapai tujuan jangka panjang, seseorang mungkin perlu meningkatkan usaha mereka dalam hal pembelajaran tambahan, pengembangan keterampilan, atau mencari peluang promosi.	Beban Kerja Aspek <i>Effort (Usaha)</i>
22.	Seberapa besar usaha yang Anda perlu lakukan untuk menyelesaikan tugas-tugas Anda?	Saya menganggap setiap tugas sebagai kesempatan untuk berkembang, sehingga saya selalu memberikan usaha penuh untuk memastikan kualitas hasilnya.	Beban Kerja Aspek <i>Effort (Usaha)</i>
23.	Bagaimana Anda menyeimbangkan usaha yang diperlukan antara berbagai tugas yang Anda hadapi?	Saya secara berkala mengevaluasi kemajuan saya dan membuat penyesuaian yang diperlukan untuk memastikan bahwa semua tugas bergerak maju sesuai rencana.	Beban Kerja Aspek <i>Effort (Usaha)</i>
24.	Seberapa rumit atau kompleks tugas-tugas yang Anda lakukan sehari-hari?	Tugas saya sangat dinamis dan sering berubah, melibatkan penyesuaian cepat terhadap prioritas baru dan pemecahan masalah yang tidak terduga.	Beban Kerja Aspek <i>Physical Mental demand (Tuntutan mental)</i>
25.	Seberapa banyak konsentrasi dan perhatian yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan	Pekerjaan saya sebagai guru memerlukan konsentrasi yang cukup tinggi untuk mengelola	Beban Kerja Aspek <i>Mental demand</i>

	Anda?	kelas dan memberikan pelajaran yang efektif, tetapi juga ada saat-saat ketika konsentrasi yang rendah diperlukan, seperti saat mengoreksi tugas.	(Tuntutan mental)
26.	Apakah pekerjaan Anda membutuhkan kecepatan berpikir yang tinggi? Bisakah Anda memberikan contoh?	Sebagai petugas polisi, saya harus berpikir cepat dalam situasi penegakan hukum yang berisiko tinggi untuk menjaga keamanan publik dan diri saya sendiri.	Beban Kerja Aspek <i>Mental demand</i> (Tuntutan mental))
27.	Seberapa sering Anda merasa terburu-buru untuk menyelesaikan tugas tepat waktu?	Ada beberapa proyek yang memiliki tenggat waktu mendadak, jadi beberapa kali dalam sebulan saya merasa terburu-buru.	Beban Kerja Aspek <i>Temporal demand</i> (Tuntutan temporal)
28.	Bagaimana Anda mengelola tenggat waktu yang ketat? Apakah sering ada tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat?	Saya secara berkala mengevaluasi kemajuan saya dan membuat penyesuaian yang diperlukan untuk memastikan bahwa saya tetap berada di jalur yang benar. Ya, sering ada tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat, tetapi evaluasi membantu mengurangiinya.	Beban Kerja Aspek <i>Temporal demand</i> (Tuntutan temporal)
29.	Apakah jadwal pekerjaan Anda sering berubah atau tidak teratur? Bagaimana hal ini mempengaruhi Anda?	Jadwal saya sangat tidak teratur karena pekerjaan shift yang saya jalani. Ini mempengaruhi pola tidur dan kehidupan sosial saya, tetapi saya mencoba menyesuaikan diri sebaik mungkin.	Beban Kerja Aspek <i>Temporal demand</i> (Tuntutan temporal)
30.	Seberapa sering Anda merasa frustrasi atau tertekan saat bekerja? Apa yang biasanya menyebabkan perasaan ini?	Beban kerja yang terus meningkat tanpa adanya penghargaan atau pengakuan membuat saya merasa frustrasi dan tidak dihargai. Ini mempengaruhi motivasi kerja saya.	Beban Kerja Aspek <i>Frustration level (Tingkat frustrasi)</i>
31.	Bagaimana Anda mengatasi rasa tersinggung yang muncul dari pekerjaan Anda?	Saya mengambil waktu untuk merawat diri sendiri dengan tidur yang cukup, makan sehat, dan olahraga untuk membantu menjaga keseimbangan emosional.	Beban Kerja Aspek <i>Frustration level (Tingkat frustrasi)</i>
32.	Bagaimanakah cara anda malam menyikapi keadaan lingkungan yang kurang aman pada tempat anda bekerja?	Saya mempertimbangkan seberapa baik saya dapat menjaga komunikasi terbuka dan transparan selama proses menyelesaikan tugas.	Beban Kerja Aspek <i>Frustration level (Tingkat frustrasi)</i>
33.	Seberapa besar dukungan yang Anda dapatkan dari rekan kerja atau atasan saat merasa frustrasi?	Saya memiliki kebiasaan mencapai target atau tujuan pekerjaan saya, karena saya memiliki keterampilan organisasi dan komitmen yang kuat.	Beban Kerja Aspek <i>Frustration level (Tingkat frustrasi)</i>

34.	Bagaimana Anda menilai kinerja Anda sendiri dalam menyelesaikan tugas-tugas Anda?	Saya biasanya memanfaatkan <i>feedback</i> dari survei karyawan atau penilaian tahunan untuk meningkatkan kinerja saya.	Beban Kerja Aspek <i>Performance</i> (Kinerja)
35.	Seberapa sering Anda mencapai target atau tujuan yang ditetapkan untuk pekerjaan Anda?	Saya secara teratur mengikuti pelatihan atau kursus tentang etika dan keadilan di tempat kerja untuk meningkatkan pemahaman saya dalam hal ini.	Beban Kerja Aspek <i>Performance</i> (Kinerja)
36.	Seberapa sering Anda menerima umpan balik tentang kinerja Anda? Apakah umpan balik tersebut membantu meningkatkan kinerja Anda?	Saya selalu mencari masukan dari atasan atau supervisor saya untuk memastikan bahwa saya mempertimbangkan semua aspek yang relevan sebelum membuat keputusan.	Beban Kerja Aspek <i>Performance</i> (Kinerja)
37.	Bagaimana Anda memastikan bahwa keputusan atau tindakan yang Anda ambil di tempat kerja sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan dan etika?	Saya akan memastikan bahwa keputusan yang saya ambil didasarkan pada nilai-nilai inti perusahaan dan prinsip-prinsip keadilan yang adil bagi semua pihak yang terlibat.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kewajaran (<i>The Fairness</i>)
38.	Apakah Anda cenderung untuk mempertimbangkan perspektif berbagai pihak sebelum membuat keputusan?	Saya berkomitmen untuk menjaga keseimbangan yang sehat antara kepentingan individu, tim, dan organisasi agar dapat mencapai tujuan bersama secara efektif dan berkelanjutan.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kewajaran (<i>The Fairness</i>)
39.	Bagaimana Anda menangani situasi di mana Anda dihadapkan pada konflik moral atau etika di lingkungan kerja?	Saya menghargai kejujuran karena saya percaya bahwa hanya dengan mendengar dan mengungkapkan pendapat dengan jujur, kita dapat mencapai solusi terbaik untuk tantangan yang dihadapi.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kewajaran (<i>The Fairness</i>)
40.	Apakah Anda memiliki pendekatan khusus untuk menyeimbangkan antara kepentingan individu, tim, dan organisasi dalam situasi seperti itu?	Saya dengan jujur menyampaikan rencana perbaikan yang saya usulkan dalam evaluasi kinerja tim, yang mendukung pengembangan individu dan pencapaian tujuan tim secara keseluruhan.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kewajaran (<i>The Fairness</i>)
41.	Seberapa penting Anda merasa ketulusan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja dan atasan?	Ketika saya harus dengan jujur mengungkapkan kepada tim bahwa saya merasa perlu lebih banyak waktu untuk menyelesaikan tugas yang ditugaskan, meskipun itu sulit, agar kami bisa menetapkan ekspektasi yang realistis dan mencapai hasil yang memuaskan.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Ketulusan (<i>The Sincerity</i>)
42.	Bisakah Anda memberikan contoh situasi di mana ketulusan Anda membawa dampak positif dalam lingkungan kerja?	Bagi saya, ketulusan tercermin dalam integritas seseorang dalam menjalani nilai-nilai perusahaan dan moral pribadi.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Ketulusan (<i>The Sincerity</i>)

43.	Bisakah Anda menceritakan tentang suatu waktu ketika Anda harus jujur dan tulus meskipun mungkin hal itu sulit atau tidak nyaman?	Ada situasi di mana saya harus memberikan umpan balik yang tidak menyenangkan kepada atasan atau rekan kerja. Saya mengatasi ini dengan menyampaikan umpan balik secara objektif dan konstruktif, dengan fokus pada perbaikan bersama.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Ketulusan (<i>The Sincerity</i>)
44.	Bagaimana Anda menilai ketulusan dalam interaksi dengan rekan kerja dan atasan?	Saya pernah berada dalam situasi di mana saya harus menolak tawaran sponsor dari vendor untuk menjaga integritas keputusan pembelian di perusahaan.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Ketulusan (<i>Sincerity</i>)
45.	Apakah Anda pernah menghadapi tantangan terkait ketulusan dalam tim kerja Anda, dan bagaimana Anda mengatasinya?	Saya selalu berupaya untuk memastikan bahwa keputusan saya mendukung nilai-nilai perusahaan dan tujuan bersama yang kita miliki.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Ketulusan (<i>Sincerity</i>)
46.	Bisakah Anda menceritakan pengalaman di mana Anda harus menghindari godaan untuk mengambil lebih dari yang seharusnya dalam konteks pekerjaan?	Saya akan mencari saran dari kebijakan perusahaan atau departemen etika untuk memastikan tindakan saya konsisten dengan nilai-nilai yang dianut perusahaan.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Penghindaran Kesenakahan (<i>Greed Avoidance</i>)
47.	Bagaimana keputusan Anda memengaruhi hubungan Anda dengan rekan kerja atau atasan?	Saya diingatkan bahwa integritas adalah salah satu aset terpenting dalam karir dan kehidupan saya.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Penghindaran Kesenakahan (<i>Greed Avoidance</i>)
48.	Bagaimana Anda menangani situasi di mana ada kesempatan untuk mendapatkan keuntungan pribadi, seperti menerima hadiah atau imbalan yang tidak sesuai?	Memperkuat reputasi organisasi sebagai tempat kerja yang memegang teguh nilai-nilai etika dan integritas.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Penghindaran Kesenakahan (<i>Greed Avoidance</i>)
49.	Apa yang memotivasi Anda untuk tetap berpegang pada prinsip menghindari keserakahan?	Berterima kasih secara tulus kepada rekan kerja yang membantu atau mendukung.	Variabel Kepribadian HEXACO Aspek Penghindaran Kesenakahan (<i>Greed Avoidance</i>)
50.	Bagaimana Anda melihat pengaruh sikap menghindari keserakahan terhadap dinamika tim dan budaya organisasi?	Saya berusaha untuk menghindari konflik dengan cara bersikap tenang dan menghargai perspektif orang lain dalam situasi yang memicu ketegangan atau perbedaan pendapat.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Penghindaran Kesenakahan (<i>Greed Avoidance</i>)

51.	Bagaimana Anda menunjukkan sikap sederhana dan rendah hati dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan?	Menghindari pamer atau menonjolkan diri dalam situasi sosial atau profesional.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kesederhanaan (<i>Modesty</i>)
52.	Bisakah Anda memberikan contoh situasi di mana kesederhanaan Anda membawa dampak positif dalam lingkungan kerja?	Saya dengan tulus memberikan pengakuan kepada rekan kerja yang berperan besar dalam mencapai kesuksesan proyek, bahkan jika kontribusi mereka tidak begitu terlihat di permukaan.	Trait <i>Honesty-humility</i> pada Kepribadian HEXACO Aspek Kesederhanaan (<i>Modesty</i>)

Kesimpulan :

Perilaku *Cyberloafing* : berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan subjek tidak memiliki permasalahan terhadap aspek Perilaku *Cyberloafing* yaitu aspek aktivitas emailing, aktivitas pencarian dan aspek regulasi penggunaan *internet*.

Beban Kerja : berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan subjek tidak memiliki permasalahan terhadap *Physical demand* (Tuntutan fisik), *Effort* (Usaha), *Mental demand* (Tuntutan mental), *Temporal demand* (Tuntutan temporal), *Frustration level* (Tingkat frustrasi) dan *Performance* (Kinerja).

Kepribadian HEXACO: berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan subjek memiliki permasalahan terhadap empat aspek yang ada pada kepribadian HEXACO yaitu aspek ketulusan (*The Sincerity scale*), aspek Kewajaran (*The Fairness scale*), aspek Penghindaran Keserakahan (*The Greed Avoidance scale*), dan aspek Kesederhanaan (*The Modesty scale*).