



Hubungan *Cyberloafing Behavior* dengan *Employee Commitment* Pada Karyawan Di Rumah Sakit

Febriyanti Nursya¹, Wilda Tri Yuliza²

^{1,2} Program Studi Kesehatan Masyarakat, STIKes Alifah Padang

E-mail korespondensi: febriyantinarsya9@gmail.com¹

ABSTRACT

The hospital is one of the important service aspects for the community. All employees who work in hospitals must always be ready to provide the best service, starting from doctors, nurses, administrative staff, pharmacists, and cleaning services by working 24 hours, working longer hours and even working on holidays. The process requires discipline and good employee commitment so that a hospital goal of serving patients maximally can be achieved by reducing deviant behaviors that exist in organizations such as cyberloafing behavior. This research is a quantitative study using a cross sectional study design. The research was conducted from October 2022 to February 2023 at Hospital X. Based on the results of the research, almost half of the respondents engaged in cyberloafing behavior and more than half of the respondents had employee commitment. The results of the statistical test obtained $p=0.0001$, meaning that there is a significant relationship between cyberloafing behavior and employee commitment to employees at X Hospital.

Keywords: *Cyberloafing behavior*; *employee commitment*; hospital

ABSTRAK

Rumah sakit merupakan salah satu aspek pelayanan penting bagi masyarakat. Semua karyawan yang bekerja di rumah sakit harus selalu siap memberikan pelayanan yang terbaik mulai dari dokter, perawat, staf administrasi, apoteker, maupun *cleaning service* dengan bekerja selama 24 jam, bekerja lebih lama dan bahkan bekerja di hari libur. Dalam prosesnya diperlukan kedisiplinan dan komitmen karyawan yang baik agar sebuah tujuan rumah sakit melayani pasien dengan maksimal dapat tercapai dengan cara mengurangi perilaku-perilaku menyimpang pada organisasi seperti *cyberloafing behavior*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain studi *cross sectional*. Penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober 2022 sampai Februari 2023 di Rumah Sakit X. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan hampir separuh responden melakukan *cyberloafing behavior* dan lebih dari separuh responden memiliki *employee commitment*. Hasil uji statistik diperoleh $p=0,0001$, artinya terdapat hubungan yang bermakna antara *cyberloafing behavior* dengan *employee commitment* pada karyawan di Rumah Sakit X.

Kata kunci : *Cyberloafing behavior*; *employee commitment*; Rumah Sakit

PENDAHULUAN

Informasi saat ini menjadi kebutuhan mendasar bagi masyarakat. Salah satu perkembangan teknologi informasi yaitu jaringan internet. Seiring dengan perkembangannya, sumber daya internet telah menjadi kebutuhan bagi tiap-tiap organisasi. Seperti difasilitas pelayanan masyarakat yaitu Rumah Sakit. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Kementerian Komunikasi dan Informatika sebanyak 202,35 juta (76,8%) penduduk Indonesia menggunakan internet. (Bestari, 2022)

Memfaatkan sumber daya internet secara efektif dapat menyebabkan berbagai dampak positif dan negatif. Salah satu dampak negatif internet yaitu internet bisa memberi peluang kepada karyawan untuk tidak bekerja dengan berpartisipasi dalam kegiatan online yang tidak terkait dengan pekerjaannya seperti mengakses youtube, mengirim pesan pribadi melalui whatsapp dan menjelajah situs web. Kegiatan online karyawan yang tidak terkait dengan tugas pekerjaan selama bekerja lebih dikenal dengan *cyberloafing behavior* (Koay & Soh, 2018)

Cyberloafing adalah setiap tindakan yang disengaja oleh karyawan menggunakan akses internet perusahaan selama jam kerja untuk tujuan pribadi, seperti menjelajahi situs web yang tidak terkait dengan pekerjaan dan membaca email pribadi. (Lim & Chen, 2012) Sedangkan *employee commitment* adalah keterikatan afektif berupa keyakinan terhadap tujuan, nilai, usaha, dorongan karyawan dengan organisasi. *Employee commitment* merupakan identifikasi karyawan dengan organisasi dan tujuannya untuk mempertahankan keanggotaan karyawan dalam organisasi. (Stephen & Coulter, 2018)

Kecendrungan seseorang untuk melakukan *cyberloafing behavior* bisa saja terjadi karena komitmen karyawan terhadap pekerjaan yang masih kurang. *Employee commitment* yang didorong oleh keinginan sendiri seperti kurangnya tantangan yang didapatkan oleh karyawan, *positive relationship, work enviroment, dan personal characteristic. Employee commitment* yaitu penerimaan individu tersebut terhadap nilai perusahaan, *job involvement* dan loyalitas karyawan. (Rahayuningsih & Putra, 2018)

Tempat yang paling banyak diharapkan karyawannya tidak melakukan *cyberloafing behavior* yaitu rumah sakit. Rumah sakit merupakan salah satu aspek pelayanan penting bagi masyarakat. Semua karyawan yang bekerja dirumah sakit harus selalu siap memberikan pelayanan yang terbaik mulai dari dokter, perawat, staf administrasi, apoteker, maupun *cleaning service* dengan bekerja selama 24 jam, bekerja lebih lama dan bahkan bekerja dihari libur. Rumah Sakit X merupakan Rumah Sakit Pendidikan. Kedepannya Rumah Sakit X menargetkan izin operasional menjadi RS tipe B serta menjadi Rumah Sakit *Medical Tourism*. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut maka diperlukan kedisiplinan yang sangat baik dalam prosesnya saat ini. Seperti mengurangi perilaku - perilaku menyimpang yang ada pada organisasi maka diperlukan penelitian terkait perilaku yang menyimpang ini sehingga rumah sakit dapat meminimalisir kesalahan dan perilaku menyimpang kedepannya. (RSP Unand, 2022)

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *cyberloafing behavior* dengan *employee commitment* di Rumah Sakit X.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain studi

cross sectional. Penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober 2022 sampai Februari 2023 di Rumah Sakit X. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di Rumah Sakit X yang berjumlah 290 orang dengan sampel pada penelitian ini berjumlah 75 orang. Sampel diambil dengan metode *accidental sampling*. Instrumen yang digunakan dalam

penelitian ini adalah kuesioner. Cara pengolahan data dalam penelitian ini adalah komputerisasi dengan menggunakan program SPSS. Data dianalisis secara univariat dan bivariat dalam bentuk tabel distribusi dengan menggunakan uji Chi-Square.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Karakteristik Responden Pada Karyawan Di Rumah Sakit X

Karakteristik Responden	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Bidang Pekerjaan		
Perawat	36	48
Hubungan Masyarakat	4	5,4
Rekam Medis	9	12
Keuangan	5	6,6
Casemix	2	2,6
Farmasi	4	5,4
Radiografer	4	5,4
Laboratorium	2	2,6
Fisioterapi	3	4
Sumber Daya Manusia	2	2,6
Administrasi dan Tata Usaha	4	5,4
Jenis Kelamin		
Laki-laki	19	25
Perempuan	56	75
Umur		
18 – 25 tahun	3	4
25 – 35 tahun	68	90
35 – 45 tahun	3	4
45 – 55 tahun	1	2
Lama bekerja		
6 bulan – 1 tahun	9	12
< 2 tahun	6	8
> 2 tahun	60	80
Koneksi Yang Dipakai Saat Bekerja		
Wi-Fi kantor	19	25
Kombinasi keduanya	56	75
Jumlah	75	100

Dari Tabel 1 dapat dilihat bidang pekerjaan responden paling banyak yaitu perawat 36 orang (48%), berjenis kelamin perempuan 56 responden (75%), berumur 25-35 tahun (90%), lama bekerja lebih dari 2

tahun 60 responden (80%), dan menggunakan koneksi yang dipakai saat bekerja kombinasi keduanya 56 responden (75%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan *Cyberloafing behavior* Pada Karyawan Di Rumah Sakit X

<i>Cyberloafing behavior</i>	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Rendah	36	48
Tinggi	39	52
Jumlah	75	100

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa sebanyak 39 responden (52%) memiliki sikap *cyberloafing behavior* yang tinggi. Pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar pernyataan saya memeriksa email pribadi pada jam kerja dan saya mengirim email pribadi pada jam kerja (whatsapp), angka tersebut harus dikurangi sebab jika pegawai sering memeriksa pesan

atau email pribadi pada saat jam kerja maka itu akan mengganggu pekerjaan atau membuat pekerjaan tidak efektif. Sedangkan pernyataan yang memiliki rata-rata terendah yaitu pernyataan saya mengunjungi situs *shopping online* pada jam kerja yang berarti responden tidak mendukung mengunjungi situs online saat bekerja.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan *Employee commitment* Pada Karyawan Di Rumah Sakit X

<i>Employee commitment</i>	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Rendah	28	37,3
Tinggi	47	62,7
Jumlah	75	100

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa sebanyak 47 responden (62,7%) memiliki *employee commitment* yang tinggi. Pernyataan kuisioner yang memiliki rata-rata tertinggi yaitu pernyataan saya percaya karyawan harus selalu mendedikasikan pengetahuan dan pengalamannya untuk organisasi, angka tersebut harus dipertahankan atau juga ditingkatkan agar

individu atau responden mendedikasikan dirinya untuk setiap pekerjaan yang diberikan sehingga kedepannya responden akan mendapatkan hasil yang lebih baik. Sedangkan yang memiliki rata-rata terendah yaitu pernyataan saya senang mendiskusikan organisasi saya dengan orang luar, angka ini menunjukkan rata-rata karyawan tidak senang mendiskusikan organisasi dengan orang luar.

Berdasarkan hasil penelitian, analisis bivariat dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Hubungan *Cyberloafing behavior* dengan *Employee commitment* Pada Karyawan Di Rumah Sakit X

<i>Cyberloafing behavior</i>	<i>Employee commitment</i>				Jumlah	P value	
	Rendah		Tinggi				
	F	%	f	%	N	%	
Rendah	26	72,2	10	27,8	36	100	0,0001
Tinggi	2	5,1	37	94,9	39	100	

Berdasarkan Tabel 4 proporsi responden yang memiliki *Employee commitment* yang rendah ditemukan paling banyak memiliki *Cyberloafing behavior* rendah (72,%) dibandingkan dengan *Cyberloafing behavior* tinggi (5,1%). Berdasarkan dari uji statistik Chi Square didapatkan nilai p value = 0,0001 (pvalue < 0,05) yang berarti ada hubungan yang bermakna antara *Employee commitment* dengan *Cyberloafing behavior*.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, responden yang memiliki *Employee commitment* yang rendah ditemukan paling banyak memiliki *Cyberloafing behavior* rendah (72,%) dibandingkan dengan *Cyberloafing behavior* tinggi (5,1%). Berdasarkan dari uji statistik Chi Square didapatkan nilai p value = 0,0001 (pvalue < 0,05) yang berarti ada hubungan yang bermakna antara *Employee commitment* dengan *Cyberloafing behavior*.

Penelitian ini bertolak belakang penelitian yang dilakukan (Koay & Soh, 2018) berpendapat karyawan yang kurang berkomitmen terhadap organisasinya lebih cenderung untuk terlibat dalam *cyberloafing*. Dalam penelitian ini walaupun *employee commitment* sudah tinggi tetapi *cyberloafing behavior*nya juga tinggi.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian *Impact of adversity intelligence and work commitment on cyberloafing behavior* oleh (Rahayuningsih & Putra, 2018) adanya hubungan antara *adversity intelligence* dan *work commitment* dengan *cyberloafing behavior* berdasarkan nilai p

=0,042 dan kontribusi *adversity intelligence* dan komitmen pekerjaan 19% terhadap *cyberloafing behavior*. Maka dari itu *cyberloafing behavior* mempengaruhi komitmen kerja.

Asumsi bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya adalah dalam pernyataan analisis deskriptif *employee commitment* dengan pernyataan saya jarang tidak hadir dari pekerjaan karena saya memiliki kewajiban moral dengan organisasi yang berarti pegawai Rumah Sakit X jarang tidak hadir berkerja karena memiliki kewajiban moral terhadap organisasi. Dalam analisis deskriptif *cyberloafing behavior* pernyataan saya memeriksa email pribadi pada jam kerja dan saya mengirim email pribadi pada jam kerja (whatsapp). Maka membuat indikator yang ada pada *employee commitment* akan tidak sejalan dengan hasil yang didapatkan dalam penelitian karena walaupun karyawan selalu memiliki kewajiban moral tetapi masih melakukan *cyberloafing behavior* juga dan perkembangan teknologi saat ini yang sedang gencar-gencar melakukan semua hal dengan smartphone serta responden yang berumur dikisaran 25 tahun sampai 35 tahun yang merupakan usia produktif untuk menggunakan smartphone terlebih dengan perkembangan zaman saat ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan maka diambil kesimpulan bahwa hampir separuh responden melakukan *cyberloafing behavior*.

Lebih dari separuh responden memiliki *employee commitment*. Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh $p=0,0001$, artinya terdapat hubungan yang bermakna antara *cyberloafing behavior* dengan *employee commitment* pada karyawan di Rumah Sakit X

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih peneliti sampaikan kepada Yayasan Pendidikan Alifah Nur Ikhlas Padang dan STIKes Alifah Padang atas dukungannya baik secara materil maupun non materil.

DAFTAR PUSTAKA

- Bestari, N. P. (2022, January 22). *76,8% Warga RI sudah Pakai Internet, Tapi banyak PR-nya*. CNBC Indonesia.
- Koay, K. Y., & Soh, P. C. H. (2018). Should Cyberloafing Be Allowed In The Workplace? *Human Resource Management International Digest*, 26(7), 4–6.

- Lim, V. K. G., & Chen, D. J. (2012). Cyberloafing at the Workplace: Gain or Drain on Work? *Behaviour & Information Technology*, 31, 343–353.
- Rahayuningsih, T., & Putra, A. (2018). Impact of Adversity Intelligence and Work Commitment on Cyberloafing Behavior. *COUNS-EDU The International Journal of Counseling and Education*, 3(2), 69–71.
- RSP Unand. (2022, March 30). *Rumah Sakit Unand Siap Menjadi Rumah Sakit Tipe B di Usia 5 Tahun*. RSP Unand. [http://rsp.unand.ac.id/artikel/rumah-sakit-unand-siap-menjadi-rumah-sakit-tipe-b-](http://rsp.unand.ac.id/artikel/rumah-sakit-unand-siap-menjadi-rumah-sakit-tipe-b)
- Stephen, R., & Coulter, M. (2018). *Manajemen* (Edisi 10, Vol. 2). Erlangga.