



## HUBUNGAN CYBERLOAFING BEHAVIOR DENGAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT PADA PEGAWAI DI PUSKESMAS

Febriyanti Nursya<sup>1</sup>, Nurul Prihastita Rizyana<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Kesehatan Masyarakat, STIKes Alifah Padang

E-mail korespondensi: [febriyantinnursya9@gmail.com](mailto:febriyantinnursya9@gmail.com)<sup>1</sup>

### ABSTRACT

*Health centers are one of the important service aspects for the community. All employees who work at the health center must always be ready to provide the best service starting from doctors, nurses, administrative staff, pharmacists, and cleaning services. Cyberloafing behavior is categorized as disciplinary behavior, the division of employee concentration between work and cyberloafing behavior has an impact on piling up work, low work productivity, poor work quality, can interfere with the smooth work process and slow public services so that it will have a negative impact on the image of the organization. In the process, good organizational commitment is needed so that a puskesmas 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. With the dependent variable being organizational commitment while the independent variable is cyberloafing behavior. The research was conducted in June 2023 at one of the health centers in Padang City. The population and sample of this study were all employees totaling 49 people using a questionnaire instrument. Data were analyzed univariately by looking at the frequency distribution table and bivariate analysis using the Chi-Square test. Based on the results of the research conducted, almost half of the respondents did cyberloafing behavior and more than half of the respondents had employee commitment. The statistical test results obtained  $p = 0.023$ , meaning that there is a significant relationship between cyberloafing behavior and organizational commitment. It is recommended that the Puskesmas begin to socialize the impact of cyberloafing behavior in daily employee work activities.*

**Keywords:** *Cyberloafing behavior, organization commitment, public health centers*

### ABSTRAK

Puskesmas merupakan salah satu aspek pelayanan penting bagi masyarakat. Semua pegawai yang bekerja di puskesmas harus selalu siap memberikan pelayanan yang terbaik mulai dari dokter, perawat, staf administrasi, apoteker, maupun *cleaning service*. Perilaku *cyberloafing* dikategorikan sebagai perilaku indisipliner, terbaginya konsentrasi pegawai antara pekerjaan dengan perilaku *cyberloafing* berimbas pada menumpuknya pekerjaan, produktivitas kerja yang rendah, kualitas kerja yang buruk, dapat mengganggu kelancaran proses kerja dan lambatnya pelayanan publik sehingga akan berdampak buruk pada citra organisasi. Dalam prosesnya diperlukan komitmen organisasi yang baik agar sebuah tujuan puskesmas melayani pasien secara maksimal dapat tercapai dengan cara mengurangi perilaku - perilaku menyimpang yang ada pada organisasi seperti *cyberloafing behavior*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain studi *cross sectional*. Dengan variable dependen yaitu *organizational commitment* sedangkan variabel independen yaitu *cyberloafing behavior*. Penelitian dilaksanakan pada

bulan Juni 2023 di salah satu Puskesmas di Kota Padang. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 49 orang dengan menggunakan instrument kuesioner. Data dianalisis secara univariat dengan melihat tabel distribusi frekuensi dan analisis bivariat dengan menggunakan uji Chi-Square. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan hampir separuh responden melakukan *cyberloafing behavior* dan lebih dari separuh responden memiliki *employee commitment*. Hasil uji statistik diperoleh  $p=0,023$ , artinya terdapat hubungan yang bermakna antara *cyberloafing behavior* dengan *organizational commitment*. Disarankan kepada pihak Puskesmas agar mulai mensosialisasikan tentang dampak *cyberloafing behavior* dalam aktifitas pekerjaan pegawai sehari-hari

**Kata Kunci :** *Cyberloafing behavior, organizational commitment* , puskesmas

## 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 di fasilitas pelayanan masyarakat yaitu Puskesmas. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Kementerian Komunikasi dan Informatika sebanyak 202,35 juta (76,8%) penduduk Indonesia menggunakan internet. (Bestari, 2022)

Memanfaatkan sumber daya internet secara efektif dapat menyebabkan berbagai dampak positif dan negatif. Salah satu dampak negatif internet yaitu internet bisa memberi peluang kepada pegawai 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 pegawai yang tidak terkait dengan tugas pekerjaan selama bekerja lebih dikenal dengan *cyberloafing behavior* (Koay & Soh, 2018) (Koay & Soh, 2018)

Perilaku *cyberloafing* dikategorikan sebagai perilaku indisipliner, terbaginya konsentrasi pegawai antara pekerjaan dengan perilaku *cyberloafing* berimbas pada menumpuknya pekerjaan, produktivitas kerja yang rendah, kualitas kerja yang buruk, dapat mengganggu kelancaran proses kerja dan lambatnya

pelayanan publik sehingga akan berdampak buruk pada citra organisasi.

Kecendrungan seseorang untuk melakukan *cyberloafing behavior* bisa saja terjadi karena *organizational commitment* terhadap pekerjaan yang masih kurang. *Organizational commitment* adalah suatu kondisi di mana seseorang setuju dengan asosiasi tertentu dan tujuan dan ingin tetap berpartisipasi dalam asosiasi. (Robbins et al., 2008) Kecendrungan seseorang untuk melakukan *cyberloafing behavior* terjadi karena organisasi menyediakan akses dan adanya waktu luang pada pegawai. Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2017) Sebuah organisasi juga tidak akan berkembang jika sumber daya manusia yang ada didalamnya tidak memiliki rasa memiliki dan keinginan untuk memajukan organisasi dalam diri mereka.

Puskesmas merupakan salah satu aspek pelayanan penting bagi masyarakat. Semua pegawai yang bekerja puskesmas harus selalu siap memberikan pelayanan yang terbaik mulai dari dokter, perawat, staf administrasi, apoteker, maupun *cleaning service*. Diperlukan kedisiplinan yang sangat baik dalam prosesnya dalam memberikan pelayanan saat ini. Seperti mengurangi perilaku-perilaku menyimpang yang ada pada organisasi maka diperlukan penelitian terkait perilaku yang menyimpang ini sehingga puskesmas dapat meminimalisir kesalahan dan perilaku menyimpang kedepannya.

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *cyberloafing*

*behavior* dengan *organizational commitment* di salah satu Puskesmas di Kota Padang.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain studi *cross sectional*. Variabel dependen yaitu *organizational commitment* sedangkan variabel independen yaitu *cyberloafing behavior*. Penelitian dilaksanakan pada bulan Juni 2023 di salah satu Puskesmas di Kota Padang. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 49

orang. Sampel diambil dengan metode *total 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 dengan melihat tabel distribusi frekuensi dan analisis bivariat dengan menggunakan uji *Chi-Square*

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden untuk memperoleh data primer. Hasil penelitian dapat diuraikan dalam beberapa table dibawah ini :

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Karakteristik Responden Pada Pegawai Puskesmas Puskesmas**

Karakteristik Responden	f	%
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	5	10,2
Perempuan	44	89,8
<b>Umur</b>		
18 – 25 tahun	10	20,4
25 – 35 tahun	19	38,8
35 – 45 tahun	14	28,6
45 – 55 tahun	6	12,2
<b>Lama bekerja</b>		
6 bulan – 2 tahun	8	16,3
< 5 tahun	18	36,7
> 5 tahun	23	47
<b>Koneksi Yang Dipakai Saat Bekerja</b>		
Wi-Fi kantor	15	30,6
Kombinasi keduanya	34	69,3
<b>Jumlah</b>	<b>49</b>	<b>100</b>

Dari Tabel 1 dapat dilihat jenis kelamin pegawai paling banyak yaitu berjenis kelamin Perempuan 44 responden (89,8%), berumur 25-35 tahun (38,8%), lama bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 23

responden (47%), dan menggunakan koneksi yang dipakai saat bekerja yaitu kombinasi keduanya (wi-fi kantor dan jaringan internet pribadi) 34 responden (69,3%).

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Cyberloafing behavior Pada Pegawai Puskesmas**

<i>Cyberloafing behavior</i>	f	%
Rendah	31	63,3
Tinggi	18	36,7
Jumlah	49	100

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa sebanyak 18 responden (36,7%) memiliki sikap *cyberloafing behavior* yang tinggi. Pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 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 Organization commitment Pada Pegawai Puskesmas**

<i>Organization commitment</i>	f	%
Rendah	28	57,1
Tinggi	21	42,9
Jumlah	49	100

Tabel 3 menunjukkan bahwa sebanyak 21 responden (42,9%) memiliki *organizational commitment* yang tinggi. Pernyataan kuisisioner yang memiliki rata-rata tertinggi yaitu pernyataan Saya merasa nyaman dengan suasana kerja dan lingkungan kerja, 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 organisasi berjanji memberikan promosi dan menghargai kemampuan saya.

**Tabel 4. Hubungan Cyberloafing behavior dengan Organization commitment Pada Pegawai Di Puskesmas**

<i>Cyberloafing behavior</i>	<i>Organization commitment</i>				Jumlah		P value
	Rendah		Tinggi				
	f	%	f	%	N	%	
Rendah	22	71,0	9	29,0	31	100	0,023
Tinggi	6	33,3	12	66,7	18	100	

Berdasarkan Tabel 4 proporsi responden yang memiliki *Organization*

*commitment* yang rendah ditemukan paling banyak memiliki *Cyberloafing behavior*

rendah (71,%) dibandingkan dengan *Cyberloafing behavior* tinggi (33,3%). Berdasarkan dari uji statistik Chi Square didapatkan nilai p value = 0,023 (pvalue < 0,05) yang berarti ada hubungan yang bermakna antara *Organization commitment* dengan *Cyberloafing behavior*

Penelitian ini sejalan dengan penelitian penelitian Aladwan, Al-muala, Salleh *Cyberloafing as a mediating variable in the relationship between worklad and organizational commitment* menghasilkan *cyberloafing* memediasi hubungan antara beban kerja dan komitmen organisasi pekerja di JPMC. Hubungan positif antara *cyberloafing behavior* dengan komitmen organisasi. (Aladwana M. Abdallah et al., 2021)

Penelitian ini juga bertolak belakang dengan penelitian Hensel and kacprzak *Job overload, organizational commitment, and a motivation as antecedents of cyberloafing : evidence from employee monitoring software* menghasilkan *job overload* dan *organizational commitment* berhubungan negatif dengan *cyberloafing* dan dalam tidak signifikan. (Hensel & Kacprzak, 2020)

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan maka diambil kesimpulan bahwa kurang dari separuh responden melakukan *cyberloafing behavior*, kurang dari separuh responden memiliki *organization commitment*. Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh  $p=0,023$ , artinya terdapat hubungan antara *cyberloafing behavior* dengan

## DAFTAR PUSTAKA

Aladwana M. Abdallah, Al-Mualab, & Safrah H. (2021). *Cyberloafing as a mediating variable in the relationship between worklad and organizational commitment. Management Science Letters, 11(3)*, 1013–1022.

Asumsi bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya adalah dikarenakan organisasi sekarang menyarankan pegawai untuk meleak akan teknologi terbaru dan organisasi juga menyediakan akses untuk pegawai melakukan *cyberloafing behavior* disamping itu organisasi juga perlu untuk melakukan hal-hal yang mengurangi efektifnya pegawai dalam bekerja serta belum adanya peraturan yang jelas pelarangan penggunaan aktivitas diluar pekerjaan membuat terjadinya *cyberloafing*.

*Organizational commitment* tidak memberi batas pada kecenderungan pegawai untuk melakukan *cyberloafing behavior* sehingga diperlukan pengutan kembali *organizational commitment*, pembatasan penggunaan internet, dan organisasi bisa menggunakan aplikasi *electronic monitoring system* (EMS) yang bisa memonitoring pengontrolan penggunaan peralatan elektronik kepada pegawai sehingga membuat pegawai tidak melakukan *cyberloafing behavior* serta pegawai bisa melakukan *cyberloafing behavior* pada saat jam istirahat ini berguna untuk mengurangi pegawai dari stress pada pekerjaan.

*organizational commitment* pada pegawai di Puskesmas.

## UCAPAN TERIMA KASIH

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

Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda.

Bestari, N. P. (2022, January 22). *76,8% Warga RI sudah Pakai Internet, Tapi banyak PR-nya*. CNBC Indonesia.

Hensel, P. G., & Kacprzak, A. (2020). Job Overload, Organizational Commitment, and Motivation as Antecedents of Cyberloafing: Evidence from Employee Monitoring Software. *European Management Review*, 17(4), 931–942. <https://doi.org/10.1111/emre.12407>

Koay, K. Y., & Soh, P. C. H. (2018). Should Cyberloafing Be Allowed In The

Workplace? *Human Resource Management International Digest*, 26(7), 4–6.

Robbins, P. Stephen, Judge A, & Timothy A. (2008). *Perilaku Organisasi, Buku 2* (2nd ed.). Salemba Empat.