

Pengaruh Cyberloafing Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Natar Medika

Aldo Navela Setyanto
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung
aldons078@gmail.com

Ribhan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung
Ribhan@unila.ac.id

Article's History:

Received 3 March 2024; Received in revised form 10 March 2024; Accepted 29 March 2024; Published 1 April 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Setyanto, A. N., & Ribhan. (2024). Pengaruh Cyberloafing Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Natar Medika. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (2). 1125-1133. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2269>

Abstrak:

Cyberloafing and work discipline are often the causes of decreased employee performance. The purpose of this research is to partially analyze the influence of Cyberloafing and good work discipline on the performance of employees at Natar Medika Hospital located in Natar, South Lampung. The sample was 100 respondents who were employees of Natar Medika Hospital. Data analysis uses quantitative correlation using the t test. The results of this research show that Cyberloafing negatively effecting performance in significant way and work discipline positively effecting performance in significant way.

Kata Kunci : Cyberloafing, Work Discipline, Employee Performance

Pendahuluan

Dalam beberapa tahun terakhir, karyawan di seluruh dunia menggunakan teknologi komunikasi untuk berbagai tujuan pekerjaan. Di era informasi saat ini, keberhasilan penerapan teknologi informasi menjadi kunci keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Meskipun teknologi internet diharapkan dapat meningkatkan produktivitas bisnis, namun harapan tersebut tidak sepenuhnya berlaku di dunia bisnis nyata.

Penggunaan internet yang seharusnya memudahkan pekerjaan ini sering disalahgunakan. Salah satu bentuk penyalahgunaan internet adalah *Cyberloafing*. *Cyberloafing* adalah ketika karyawan menggunakan perangkat seperti komputer, ponsel, dan tablet untuk mengakses internet untuk keperluan pribadi selama jam kerja. Menurut (Sackett & Devore, 2001), perilaku tersebut termasuk dalam perilaku kerja kontraproduktif berupa penyimpangan produksi. Perilaku ini dapat menurunkan produktivitas karyawan sebesar 30-40%.

(Ozler & Polat, 2012) menyebutkan bahwa aktivitas *cyberloafing* akan berdampak negatif pada suatu instansi, tidak hanya menyangkut kualitas sumber daya manusia namun juga berdampak pada keuangan perusahaan. Hal ini mencakup kerugian akibat kurangnya disiplin, tidak adanya tanggung jawab personal, dan pelanggaran undang-undang terkait. Perilaku tersebut juga akan mengakibatkan buruknya kinerja karyawan dan tentunya akan menimbulkan kerugian finansial bagi perusahaan di kemudian hari.

Disiplin kerja adalah kepatuhan pegawai pada aturan yang ditetapkan didalam perusahaan. Penerapan disiplin ini menitikberatkan pada kesadaran pribadi untuk patuh pada aturan yang ditetapkan di dalam perusahaan. Disiplin karyawan harus selalu dijaga. Ketidakpatuhan akan mempengaruhi ketepatan waktu kerja dan efektifitas tugas yang diberikan. Hal ini membuat perusahaan semakin sulit mencapai tujuan bersama.

Dengan pesatnya perkembangan teknologi dan meluasnya penggunaan Internet, fenomena seperti *Cyberloafing* telah menjadi permasalahan yang harus diatasi di tempat kerja. Meskipun *Cyberloafing* telah

dipelajari secara luas dalam berbagai konteks industri dan organisasi, dampak spesifiknya dalam bidang layanan kesehatan seperti rumah sakit masih minim penelitian. Maka, peneliti berencana untuk melakukan penelitian mengenai *Cyberloafing* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Natar Medika.

Rumusan Masalah

1. Apakah *Cyberloafing* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Natar Medika?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Natar Medika?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *Cyberloafing* terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Natar Medika.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Natar Medika

Tinjauan Pustaka

Cyberloafing

Cyberloafing merupakan perilaku penyimpangan karyawan dengan menggunakan waktu dan status pekerjaannya untuk mengakses internet yang tidak berkaitan dengan hal pekerjaan selama jam kerja (Lim, 2002). Aspek internet yang dimaksud dapat berupa *email*, *instant messaging*, menonton hiburan, mengunduh lagu, dan membuka sosial media.

(Blanchard & Henle, 2008) menyatakan perilaku *Cyberloafing* dapat terjadi karena beberapa faktor yaitu:

1. *Role conflict*, konflik dengan karyawan lain atau atasan akibat perbedaan persepsi akan tujuan dapat menyebabkan karyawan mencari pelampiasan lain pada waktu jam kerja.
2. *Role ambiguity*, tidak adanya pedoman akan pekerjaan yang dilakukan sehingga merasa bingung hendak melakukan apa dapat menyebabkan karyawan menunjukkan perilaku *Cyberloafing*.

Role overload, karyawan dalam waktu tertentu merasa beban pekerjaan yang ditanggung melebihi kemampuannya sehingga dapat memicu karyawan melakukan *Cyberloafing*.

Disiplin Kerja

Sikap kesediaan dan kerelaan dalam memenuhi peraturan dan budaya kerja disekitarnya merupakan pengertian dari disiplin kerja menurut (Sutrisno, 2009). Disiplin kerja terbagi menjadi dua tipe yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Sesuai namanya, disiplin preventif mendorong karyawan untuk bersikap disiplin sebagai sikap pencegahan penyelewengan norma dan peraturan perusahaan. Sedangkan disiplin korektif merupakan kegiatan untuk menangani pelanggaran peraturan yang telah terjadi dalam rangka menghindari pelanggaran lebih lanjut. Disiplin korektif juga dapat disebut sebagai hukuman atau skorsing.

Kinerja Karyawan

Hal yang memiliki dampak dalam kualitas kinerja karyawan yaitu kemampuan dan motivasi. Secara karakter kemampuan terdiri dari pengetahuan dan keahlian. Sedangkan motivasi yaitu sikap positif karyawan terhadap situasi kerja, termasuk hubungan kerja, kebijakan, sampai pada karakter kepemimpinan di lingkungan kerja. Kinerja karyawan sendiri yaitu penilaian akan hasil kerja yang dapat diberikan oleh karyawan dengan input yang diberikan.

Teori Penelitian

1. Teori Pertukaran Sosial

Dalam konteks penelitian ini, teori ini berpendapat bahwa karyawan cenderung melakukan *Cyberloafing* sebagai respon terhadap hubungan karyawan tersebut dengan organisasi. Karyawan merasa tidak cukup diapresiasi sehingga menggunakan waktu kerja untuk kebutuhan pribadi.

2. Teori Pemenuhan Kebutuhan

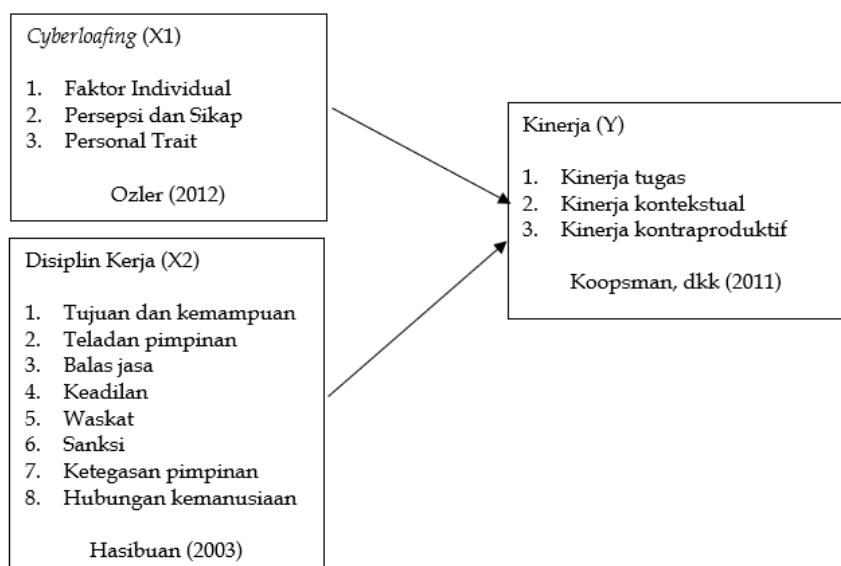
Teori ini mengemukakan bahwa Cyberloafing dapat terjadi jika karyawan merasa perlu dalam memenuhi kebutuhan psikologis di lingkungan kerja. Sebagai contoh kebutuhan akan hiburan, relaksasi, dan interaksi sosial.

3. Teori Kepuasan Kerja

Teori ini berasumsi bahwa taraf kepuasan karyawan berdampak pada kinerja mereka. Karyawan yang tidak puas akan cenderung mencari pelampiasan aktivitas meskipun masih dalam jam kerja.

Berikut merupakan model grafis yang didasarkan pada korelasi antar variabel:

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Sumber: Data diproses

Hipotesis

H₁ : Cyberloafing berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H₂ : Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuesioner dan wawancara dalam pengambilan datanya. Besarnya sampel ditentukan dengan metode non-probability sampling yaitu convenience sampling sehingga didapat jumlah sampel yaitu 100 orang karyawan Rumah Sakit Natar Medika. Penelitian ini menggunakan beberapa variabel, yaitu:

1. Cyberloafing (X1)
2. Disiplin Kerja (X2)
3. Kinerja Karyawan (Y).

Penelitian ini merupakan penelitian kausal dimana menggambarkan skema hubungan atau pengaruh dari beberapa objek yang diteliti. Skala Likert digunakan sebagai pengukuran data dengan skala 1-5.

Uji Instrumen Penelitian**Uji Validitas****Tabel 1. Uji Validitas Cyberloafing**

Item	Loading Factor (MSA)	Kondisi	Validitas
CL 1	0,752	MSA > 0,05	✓
CL 2	0,813	MSA > 0,05	✓
CL 3	0,812	MSA > 0,05	✓
CL 4	0,658	MSA > 0,05	✓
CL 5	0,420	MSA > 0,05	✓
CL 6	0,534	MSA > 0,05	✓
CL 7	0,696	MSA > 0,05	✓
CL 8	0,502	MSA > 0,05	✓
CL 9	0,609	MSA > 0,05	✓

Sumber: Data diproses.

Tabel 2. Uji Validitas Disiplin Kerja

Item	Loading Factor (MSA)	Kondisi	Validitas
DK 1	0,661	MSA > 0,05	✓
DK 2	0,759	MSA > 0,05	✓
DK 3	0,363	MSA > 0,05	✓
DK 4	0,633	MSA > 0,05	✓
DK 5	0,566	MSA > 0,05	✓
DK 6	0,575	MSA > 0,05	✓
DK 7	0,658	MSA > 0,05	✓
DK 8	0,663	MSA > 0,05	✓

Sumber: Data diproses.

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item	Loading Factor (MSA)	Kondisi	Validitas
KN 1	0,571	MSA > 0,05	✓
KN 2	0,553	MSA > 0,05	✓
KN 3	0,623	MSA > 0,05	✓
KN 4	0,734	MSA > 0,05	✓
KN 5	0,752	MSA > 0,05	✓
KN 6	0,645	MSA > 0,05	✓
KN 7	0,595	MSA > 0,05	✓
KN 8	0,527	MSA > 0,05	✓
KN 9	0,439	MSA > 0,05	✓

Sumber: Data diproses.

Hasil uji validitas dalam ketiga variabel *Cyberloafing* (X1), disiplin kerja (X2), kinerja karyawan (Y) yaitu nilai MSA lebih dari 0,05, yang berarti seluruh item variabel adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisen Alpha Cronchbach's	Reliabilitas
<i>Cyberloafing</i>	0.833	✓
Disiplin Kerja	0.751	✓
Kinerja Karyawan	0.761	✓

Sumber: Data diproses.

Keempat variabel memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,6. Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tergolong *reliable*, yang berarti dapat digunakan untuk pengukuran data selanjutnya.

Uji Normalitas

Tabel 5. Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov (Sig 2-tailed)	Alpha	Simpulan	Keterangan
0,075	0,05	Sig>alpha	Normal

Sumber: Data diproses.

Nilai signifikansi Kolmogorov Smirnov lebih besar dari alpha. Maka data variabel yang digunakan berdistribusi dengan normal.

Hasil Dan Pembahasan

1. FREKUENSI KARAKTERISTIK RESPONDEN

Tabel 6. Berdasarkan Jenis Kelamin

Gender	Jumlah	Persentase
Laki-laki	37	37%
Perempuan	63	63%
Total	100	100%

Sumber: Data diproses.

Tabel 6 tersebut menunjukkan bahwa jumlah karyawan laki-laki > karyawan perempuan.

Tabel 7. Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
<25 tahun	34	34%
26 – 35 tahun	56	56%
36 – 45 tahun	8	8%
>45 tahun	2	2%
Total	100	100%

Sumber: Data diproses.

Tabel 7 menggambarkan bahwa responden didominasi oleh karyawan dengan rentan usia 26-35 tahun.

Tabel 8. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMP	4	4%
SMA/SMK	31	31%
D3	36	36%
S 1	29	29%
S 2	0	0%
Total	100	100%

Sumber: Data diproses.

Tabel 8 menggambarkan bahwa mayoritas karyawan didominasi oleh karyawan lulusan D3.

Tabel 9. Berdasarkan Masa Kerja

Pendidikan Terakhir (Tahun)	Jumlah	Persentase
0 – 2	38	38%
3 – 5	28	28%
5 – 10	21	21%
>10	13	13%

Total	100	100%
--------------	------------	-------------

Sumber: Data diproses.

Tabel 9 menggambarkan bahwa mayoritas karyawan telah bekerja selama 0-2 tahun.

2. DESKRIPSI HASIL PENELITIAN

Tabel 10. Persentase Jawaban Responden Tentang Cyberloafing

No.	Item Pertanyaan	Rata-rata	Total rata-rata
Faktor Individual			
1.	Seringkah Anda membuka aplikasi/situs belanja online untuk transaksi barang peribadi pada jam kerja?	2,33	2,63
2.	Seringkah Anda memeriksa pesan dari email/whatsapp yang bukan merupakan urusan pekerjaan pada jam kerja?	2,88	
3.	Seringkah Anda mengirim pesan lewat email/whatsapp yang bukan merupakan urusan pekerjaan pada jam kerja?	2,69	
Persepsi dan Sikap			
4	Seringkah Anda menggunakan perangkat dengan maksud sebagai hiburan seperti Youtube, aplikasi streaming, dll pada jam kerja?	1,91	1,57
5	Seringkah Anda bermain game online pada saat jam kerja?	1,37	
6.	Seringkah Anda mengunduh hal lain (gambar, lagu, dll) yang tidak berkaitan dengan urusan pekerjaan Anda pada jam kerja?	1,42	
Personal trait			
7	Seringkah Anda melakukan percakapan melalui sosial media chat selama jam kerja?	2,59	1,85
8	Seberapa sering Anda menggunakan fasilitas internet untuk menghasilkan pendapatan sampingan selama jam kerja?	1,33	
9	Pernahkah Anda mengunjungi situs yang tidak bersinggungan dengan urusan pekerjaan Anda?	1,62	

Sumber: Data diolah.

Tabel 11. Persentase Jawaban Responden Tentang Disiplin Kerja

No.	Item Pertanyaan	Rata-rata	Total rata-rata
1	Saya menyetujui bahwa kesesuaian kemampuan harus menjadi pertimbangan dalam memberikan pekerjaan kepada karyawan	4,21	4,01
2	Saya menyetujui bahwa pimpinan seharusnya menjadi panutan dan contoh yang baik untuk bawahannya.	4,15	
3	Saya menyetujui bahwa apabila gaji yang diberikan kurang sesuai maka akan memengaruhi kedisiplinan karyawan	3,58	
4	Saya merasa bahwa pimpinan sudah menerapkan keadilan yang baik didalam perusahaan.	3,73	
5	Kebersamaan antar sesama karyawan maupun atasan membentuk keharmonisan suasana kerja sehingga dapat dengan mudah bekerjasama dengan baik.	4,12	
6	Saya menyetujui bahwa sanksi dan hukuman diperlukan sebagai salah satu aspek yang memengaruhi kedisiplinan.	3,96	
7	Saya menyetujui bahwa peran pimpinan dalam menerapkan sanksi dan hukuman secara tegas akan memupuk rasa <i>respect</i> kepada pimpinan tersebut/	3,97	
8	Saya merasa bahwa hubungan kemanusiaan antara instansi	4,35	

	dan karyawan diperlukan untuk menciptakan kedisiplinan karyawan.		
--	--	--	--

Sumber: Data diolah.

Tabel 12. Persentase Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan

No.	Item Pertanyaan	Rata-rata	Total rata-rata
Kinerja Tugas			
1	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan.	4,51	4,37
2	Saya selalu memenuhi tanggung jawab yang ditentukan dalam urian tugas	4,35	
3	Saya selalu melakukan tugas yang diharapkan dari atasan	4,27	
Kinerja Kontekstual			
4	Saya mengikuti semua perkembangan dan pelatihan yang ada di perusahaan	3,83	3,73
5	Saya menawarkan ide untuk meningkatkan fungsi perusahaan	3,65	
6	Saya melakukan tugas diluar uraian pekerjaan untuk membantu meningkatkan citra perusahaan	3,71	
Kinerja Kontraproduktif			
7	Saya ingin bergegas pulang apabila pekerjaan telah selesai meskipun belum waktunya pulang	1,90	2,62
8	Menurut saya, tidak masalah menggunakan fasilitas Perusahaan (Wifi, logistik, alat tulis, dan lainnya) untuk kepentingan pribadi	2,33	
9	Menurut saya, tidak masalah jika berbincang dan bercanda dengan rekan kerja selama pekerjaan saya selesai.	3,63	

Sumber: Data diolah.

Tabel 10 menjelaskan bahwa dari item pertanyaan mengenai *Cyberloafing* (X1) dapat disimpulkan bahwa karyawan Rumah Sakit Natar Medika jarang melakukan perilaku *Cyberloafing* baik dari faktor individual, persepsi dan sikap, dan personal trait.

Tabel 11 menunjukkan bahwa karyawan Rumah Sakit Natar Media memiliki disiplin kerja yang tinggi. Sedangkan, Tabel 12 menunjukkan bahwa karyawan Rumah Sakit Natar Media memiliki kinerja yang cenderung baik dari faktor kinerja tugas, kinerja kontekstual, maupun kinerja kontraproduktif.

3. HASIL ANALISIS DATA

Tabel 13. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	24.079	4.358	5.525	.000
	X1	-.259	.066	-.356	-.3917
	X2	.413	.115	.326	3.579

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah.

PEMBAHASAN

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pada model:

1. Nilai *Cyberloafing* dengan nilai t hitung (-3,917) > t tabel (1,984) dengan koefisien regresi sebesar -0,259 maka H1 diterima. Artinya cyberloafing berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Maka jika karyawan banyak melakukan tindakan *cyberloafing* akan berdampak buruk bagi kinerja karyawan tersebut.
2. Nilai disiplin kerja dengan nilai t hitung (3,579) > t tabel (1,984) dengan koefisien regresi sebesar 0,413 maka H1 diterima. Artinya jika tingkat kedisiplinan karyawan baik maka kinerja yang dihasilkan juga baik bagi perusahaan.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Hasil penelitian sebagaimana yang dijelaskan dalam pembahasan dapat dirangkum dalam kesimpulan sebagai berikut:

1. *Cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi nilai *Cyberloafing* maka kinerja yang dihasilkan akan semakin rendah atau menurun.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang tinggi oleh karyawan dapat mengarah kepada meningkatnya kinerja yang dihasilkan.

Saran

Peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk adanya pembatasan penggunaan internet untuk hal yang tidak perlu dengan cara pengawasan oleh pimpinan/atasan disaat jam kerja. Selain itu, perusahaan juga dapat melakukan inspeksi dadakan untuk memantau perilaku *Cyberloafing* di tempat kerja dengan pemblokiran situs-situs tertentu pada jaringan perusahaan yang tidak ada kairannya dengan pekerjaan supaya karyawan dapat memaksimalkan kinerja.

Daftar Pustaka

Blanchard, A., & Henle, C. (2008). Correlates of Different Forms of Cyberloafing: The Role of Norms and External Locus of Control. *Computer in Human Behavior*, 1067-1084.

Hasibuan, Malayu. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Koopmans, L., Bernaars, C.M., Hildebrandt, V.H., dan Vet, H.C.W. de, Beek, A.J.Vander. (2014). Construct Validity of Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental medicine*, 331-337.

Lim, V. K. (2002). The IT Way of Loafing in The Job: Cyberloafing, Neutralizing, and Organizational Justice. *Journal of Organizational Behaviour*, 675-694.

Ozler, D., & Polat, G. (2012). Cyberloafing Phenomenon in Organizations: Determinant and Impacts. *International Journal of eBusiness and eGovernment Studies*, 1-15.

Sackett, P., & Devore, C. (2001). Counterproductive Behaviours at Work. *Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology*, 145-164.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Perdana Group.