

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN BEBAN
KERJA TERHADAP PERILAKU *CYBERLOAFING* PADA
PERAWAT RSJD PROVINSI LAMPUNG**

(Skripsi)

Oleh

Julia Epitia



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
2024**

ABSTRAK

“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN BEBAN KERJA TERHADAP PERILAKU *CYBERLOAFING* PADA PERAWAT RSJD PROVINSI LAMPUNG”

Oleh

Julia Epitia

Cyberloafing merupakan aktivitas *online* karyawan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan di tempat kerja dan telah menjadi masalah umum di tempat kerja bagi banyak organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional dan beban kerja terhadap perilaku *cyberloafing* pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJD) Provinsi Lampung.

Penelitian ini menggunakan data primer dari hasil kuesioner dengan skala likert. Sampel penelitian berjumlah 123 perawat, analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda menggunakan software SPSS 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian ini tidak mendukung hipotesis I yaitu tidak ada pengaruh secara signifikan variabel komitmen organisasional terhadap perilaku *cyberloafing* dan mendukung hipotesis II yaitu beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*.

Saran bagi pihak RSJD Provinsi Lampung adalah dengan menanamkan nilai-nilai positif kepada perawat. Pihak RSJD Provinsi Lampung sebaiknya memberikan kebijakan terkait pembagian peran dan tugas perawat yang seimbang. Selain itu, pihak RSJD Provinsi Lampung perlu membuat peraturan khusus tentang penggunaan internet untuk mengurangi tingkat *cyberloafing* pada perawat.

Kata kunci : Komitmen Organisasional, Beban Kerja, *Cyberloafing*.

ABSTRACT

"THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND WORKLOAD ON CYBERLOAFING BEHAVIOR ON NURSES OF RSJD LAMPUNG PROVINCE"

By:

Julia Epitia

Cyberloafing is an employee's online activity that is not related to work at work and has become a common workplace problem for many organizations. This study aims to determine the effect of organizational commitment and workload on cyberloafing behavior in nurses at the Lampung Province Regional Mental Hospital (RSJD).

This study uses primary data from the results of a questionnaire with a Likert scale. The research sample amounted to 123 nurses, the data analysis used was multiple linear regression analysis using SPSS 29 software. The results showed that this study did not support hypothesis I, there was no significant effect of organizational commitment variables on cyberloafing behavior and supported hypothesis II, that workload had a negative and significant effect on cyberloafing behavior.

The suggestion for the Lampung Province Mental Hospital is to instill positive values to nurses. The Lampung Provincial Mental Hospital should provide policies related to the balanced division of roles and duties of nurses. In addition, the Lampung Provincial Mental Hospital needs to make special regulations regarding the use of the internet to reduce the level of cyberloafing in nurses.

Keywords: Organizational Commitment, Workload, Cyberloafing.

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN BEBAN KERJA
TERHADAP PERILAKU *CYBERLOAFING* PADA
PERAWAT RSJD PROVINSI LAMPUNG**

Oleh :

JULIA EPITIA

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
SARJANA MANAJEMEN**

Pada

**Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

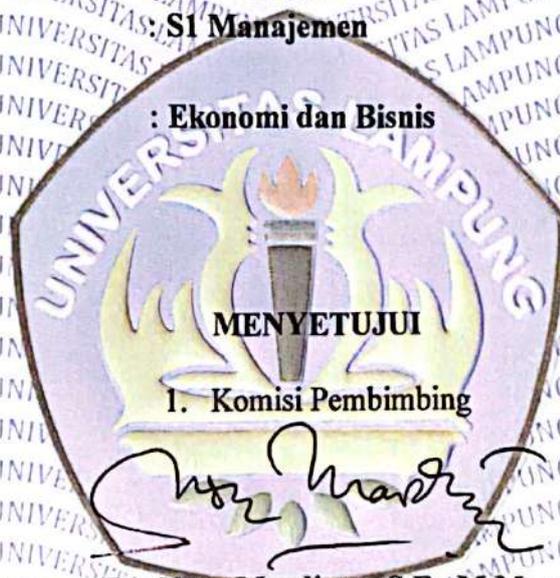
**Judul Skripsi : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL
DAN BEBAN KERJA TERHADAP PERILAKU
CYBERLOAFING PADA PERAWAT RSJD
PROVINSI LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : Julia Epitia

Nomor Induk Mahasiswa : 2011011036

Jurusan : SI Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis



**Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.
NIP 197011061998022001**

MENGETAHUI

2. Ketua Jurusan Manajemen

**Dr. Ribhan, S.E., M.Si.
NIP 196807082002121003**

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

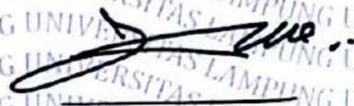
Ketua

: Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.



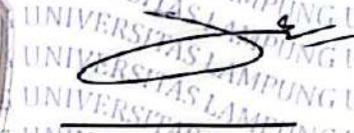
Sekretaris

: Dr. Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc.



Penguji Utama

: Yuningsih, S.E., M.M.



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si.

NIP. 196606211990031003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 20 Agustus 2024

SURAT PERNYATAAN

Nama : Julia Epitia
Nomor Pokok Mahasiswa : 2011011036
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasional dan Beban Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Pada Perawat RSJD Provinsi Lampung

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian ini adalah hasil karya penulis sendiri, dan dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian dari orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat pemikiran dari peneliti lain tanpa pengakuan peneliti aslinya. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 2 Oktober 2024

Yang membuat pernyataan,



Julia Epitia
NPM 2011011036

MOTTO

“Tuhanmu, tidak meninggalkanmu dan tidak membencimu”.

(Qs. Ad-Dhuha: 3)

“Lakukan saja hal yang benar. Sisanya tidak masalah”.

(Marcus Aurelius)

“Semuanya kelihatan tidak mungkin sampai segala sesuatu selesai”

(Nelson Mandela)

SANWANCANA

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas berkat, rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Beban Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing* pada Perawat RSJD Provinsi Lampung”. Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Penyusunan skripsi ini tentunya mendapatkan bantuan, motivasi, bimbingan serta petunjuk dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikannya dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan ilmu, motivasi, pengalaman, pengarahan, saran, kritik, dan semua kebaikan serta kesabarannya dalam membimbing.
4. Bapak Prof. Dr. Mahatma Kufepaksi, S.E., M.Sc selaku Pembimbing Akademik. Terima kasih atas bimbingan serta nasihat-nasihat selama menjalani proses belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
5. Ibu Yuningsih, S.E., M.M., selaku Dosen Penguji Utama yang dengan sabar memberikan kritik dan saran yang membangun sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

6. Ibu Dr. Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc., selaku Dosen Sekretaris Penguji, terima kasih atas pengarahan dan pengetahuan yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi.
7. Bapak Mirwan Karim, S.E., M.M., selaku Dosen Pembahas, terima kasih atas kesediaannya dalam memberikan kritik dan sarannya selama proses penyusunan skripsi.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah memberikan banyak ilmu dan pembelajaran yang berharga selama masa perkuliahan.
9. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah banyak membantu selama penulis menjalani masa perkuliahan hingga pada tahap penyusunan skripsi ini.
10. Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Lampung yang telah memberikan izin, serta bantuan dan dukungannya selama penelitian sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Orang tuaku tercinta, Ayah dan Ibu terima kasih banyak atas dukungan, pengorbanan, kesabaran, doa dan segala kebbaikannya sehingga penulis dapat berada di tahap ini.
12. Kakak-kakakku tercinta, Lukman, Repki dan Desti yang selalu memberikan dukungan, semangat dan menjadi teman diskusi terbaik.
13. Keluarga besar MAHEPEL UNILA, terima kasih atas segala ilmu dan pengalaman yang berharga selama berproses di perkuliahan.
14. Angkatan XXII MAHEPEL UNILA, terima kasih telah menemani penulis selama menempuh perkuliahan. Sukses selalu untuk kita!
15. Keluarga besar Manajemen 2020, terima kasih atas pengalaman dan bantuannya selama ini.

16. Almamater tercinta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

17. Semua pihak yang telah membantu, mendukung dan memberikan semangat bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu besar harapan penulis semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi pembaca. Penulis juga berharap semoga semua pihak yang membantu diberikan kelancaran dan keberkahan dari Allah SWT.

Bandar Lampung, 03 Oktober 2024
Penulis,

Julia Epitia

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
II. TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	7
2.1 Komitmen Organisasional	7
2.1.1 Faktor - Faktor Komitmen Organisasional.....	8
2.1.2 Indikator Komitmen Organisasional	9
2.2 Beban Kerja	11
2.2.1 Faktor – Faktor Beban Kerja	12
2.2.2 Indikator Beban Kerja	13
2.3 <i>Cyberloafing</i>	14
2.3.1 Faktor – Faktor <i>Cyberloafing</i>	15
2.3.2 Indikator <i>Cyberloafing</i>	16
2.4 Kerangka Berpikir	17
2.5 Penelitian Terdahulu.....	18
2.6 Pengembangan Hipotesis.....	19
III. METODE PENELITIAN	22
3.1 Jenis Penelitian	22
3.2 Lokasi Penelitian	22

3.3	Sumber Data	22
3.4	Metode Pengumpulan Data	23
3.5	Populasi dan Sampel.....	23
3.6	Penyusunan dan Pengukuran Data	24
3.7	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	25
3.8	Uji Instrumen Penelitian.....	26
3.8.1	Uji Validitas	26
3.8.2	Uji Reliabilitas.....	29
3.8.3	Uji Normalitas	31
3.9	Analisis Data dan Uji Hipotesis	31
IV.	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	33
4.1	Hasil Distribusi Kuesioner	33
4.2	Karakteristik Responden	33
4.3	Analisis Deskripsi Pernyataan Responden	35
4.3.1	Analisis Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Komitmen Organisasional (X_1).....	36
4.3.2	Analisis Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Beban Kerja (X_2)	38
4.3.3	Analisis Deskripsi Pernyataan Responden Variabel <i>Cyberloafing</i> (Y)	40
4.4	Hasil Uji Normalitas.....	42
4.5	Analisis Kuantitatif.....	43
4.6	Pengujian Hipotesis	44
4.7	Pembahasan	46
V.	SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN	50
5.1	Simpulan.....	50
5.2	Saran.....	50
5.3	Keterbatasan Penelitian	52
	DAFTAR PUSTAKA	53
	LAMPIRAN.....	60

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2. 1 Review Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3. 1 Keperawatan Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Lampung 2023	24
Tabel 3. 2 Skala Likert Pernyataan Positif dan Negatif	24
Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel	25
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas KMO-MSA untuk Variabel Komitmen Organisasional, Beban Kerja dan <i>Cyberloafing</i>	27
Tabel 3. 5 Hasil Uji Reliabilitas Dengan Teknik <i>Cronbach's Alpha</i>	29
Tabel 4. 1 Distribusi Kuesioner Penelitian	33
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	33
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	34
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	34
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	35
Tabel 4. 6 Kategori Batas Interval	36
Tabel 4. 7 Deskripsi Data Komitmen Organisasional.....	36
Tabel 4. 8 Kategorisasi Data Variabel Komitmen Organisasional	37
Tabel 4. 9 Pernyataan Mengenai Komitmen Organisasional.....	37
Tabel 4. 10 Deskripsi Data Beban Kerja.....	39
Tabel 4. 11 Kategorisasi Data Variabel Beban Kerja	39
Tabel 4. 12 Pernyataan Mengenai Beban Kerja.....	39
Tabel 4. 13 Deskripsi Data <i>Cyberloafing</i>	41
Tabel 4. 14 Kategorisasi Data Variabel <i>Cyberloafing</i>	41
Tabel 4. 15 Pernyataan Mengenai <i>Cyberloafing</i>	41
Tabel 4. 16 Hasil Uji Normalitas untuk Variabel Komitmen Organisasional, Beban Kerja dan <i>Cyberloafing</i>	43
Tabel 4. 17 Uji Regresi Linier Berganda untuk Hipotesis I dan II	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	17
-------------------------------------	----

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya internet telah menjadi kebutuhan bagi suatu organisasi saat ini dan telah menjadi bagian dari proses bisnis mereka (Baturay & Toker, 2015). Pemanfaatan sumber daya Internet secara efektif dapat menghasilkan berbagai konsekuensi positif seperti pengurangan biaya operasional, komunikasi yang efektif di antara karyawan, dan kinerja pekerjaan yang lebih baik (Anandarajan et al., 2000). Internet diharapkan menjadi alat untuk memfasilitasi kinerja karyawan. Namun, internet juga dapat digunakan sebagai media untuk bermalasan (Moody & Siponen, 2013). Artinya, karyawan memanfaatkan kesempatan untuk tidak bekerja dengan berpartisipasi dalam keterlibatan online yang tidak terkait dengan tugas pekerjaan, seperti mengakses *YouTube*, mengirim pesan pribadi melalui *WhatsApp*, dan menjelajahi situs web yang tidak terkait dengan pekerjaan (Lim, 2002; Lim & Teo, 2005). Meningkatnya durasi yang dihabiskan karyawan untuk keterlibatan online yang tidak terkait dengan tugas pekerjaan di tempat kerja telah menjadi perhatian yang semakin meningkat bagi banyak organisasi (Jandaghi et al., 2015). Penyalahgunaan Internet dengan tetap terhubung ke Internet secara sukarela untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan di tempat kerja disebut sebagai perilaku *cyberloafing* (Askew et al., 2014; Lim, 2002). Perilaku *cyberloafing* adalah perilaku seseorang yang dengan sengaja menggunakan teknologi informasi dan akses internet yang bersifat pribadi pada jam kerja yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan (Blanchard & Henle, 2008). *Cyberloafing* juga dapat dianggap sebagai perilaku yang merugikan organisasi sehingga dapat meningkatkan biaya dan menurunkan kinerja organisasi (Lim et al., 2021; Neck et al., 2018).

Karyawan di Amerika Serikat, diperkirakan terlibat dalam *cyberloafing* untuk tujuan yang tidak terkait dengan pekerjaan selama 2 jam per hari, yang merugikan perusahaan sekitar 85 miliar dolar per tahun (Neck et al., 2018). *Cyberloafing* tidak hanya membuang waktu karyawan tetapi juga menyebabkan dampak yang signifikan terhadap layanan pelanggan dan fungsi organisasi. Dalam lingkungan perawatan kesehatan, perawat diharapkan untuk senantiasa memperhatikan pasien mereka dan melakukan asuhan keperawatan secara efektif (Arslan & Demir, 2016). Namun, *cyberloafing* dapat mengalihkan perhatian dan fokus perawat dari pasien selama jam kerja, yang dapat menyebabkan kesalahan medis dan dapat menimbulkan konsekuensi serius yang mengancam jiwa pasien (Demir et al., 2017; Kemer & Özcan, 2021). Oleh karena itu, mengidentifikasi faktor-faktor yang terkait dengan *cyberloafing* perawat untuk mengurangi beban institusi perawatan kesehatan manapun secara global sangatlah penting, (Alqahtani et al., 2022). Meta-analisis dari literatur yang tersedia telah menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap perilaku *cyberloafing* (Lim et al., 2020) dan beban kerja berpengaruh negatif terhadap *cyberloafing* dimana tuntutan kerja yang berat menurunkan tingkat *cyberloafing* (Andreassen et al., 2014).

Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan psikologis yang menghubungkan karyawan dengan perusahaan tempat mereka bekerja (Meyer & Allen, 1991). Menurut Ozler (2012), komitmen organisasional dapat berperan penting dalam memengaruhi perilaku penggunaan internet di tempat kerja dengan memberikan manfaat yang diharapkan. Hal ini diperkuat oleh pendapat Garret dan Danziger (2008), yang menyatakan bahwa komitmen organisasional dapat menjadi indikator yang signifikan dalam perilaku *cyberloafing*. Komitmen organisasional akan menciptakan kesadaran dalam diri karyawan untuk tidak melakukan perilaku yang dapat merugikan perusahaan, pernyataan tersebut diperkuat oleh hasil penelitian oleh Allan et al., (2019) bahwa komitmen organisasional berkorelasi negatif tidak langsung terhadap *cyberloafing* dengan niat untuk menarik diri yang dapat bermanifestasi sebagai *cyberloafing*. Komitmen organisasional yang lebih tinggi menyebabkan lebih jarang

keterlibatan dalam *cyberloafing* pada sampel karyawan acak di Amerika Serikat (Garrett & Danziger, 2008) dan sampel di Pakistan (Usman et al., 2019). Kebijakan yang ketat dalam organisasi dapat mendorong karyawan untuk menghindari perilaku *cyberloafing* (Putra & Nurtjahjanti, 2019). James et al., (2015), menyatakan bahwa melalui komitmen organisasional yang kuat dalam diri setiap karyawan akan dapat mengurangi perilaku *cyberloafing* dalam bekerja.

Beban kerja dalam hal ini turut berperan dalam mempengaruhi perilaku *cyberloafing* seorang perawat. Beban kerja merujuk pada serangkaian tugas yang harus dikerjakan oleh seorang pekerja dalam batas waktu tertentu, dengan memanfaatkan kemampuan dan potensi yang dimiliki oleh pekerja tersebut, (Robbins, 2008). Beban kerja mencakup jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh suatu jabatan atau unit dalam organisasi, yang ditentukan oleh volume kerja dan norma waktu, (Soleman, 2011). Karyawan melakukan *cyberloafing* ketika mereka kurang mengerjakan tugas dan merasa bosan (Mercado et al., 2017; Pindek et al., 2018). Karyawan yang memiliki beban kerja terlalu rendah (pekerjaan yang ditandai dengan tugas yang sedikit atau sederhana, monoton, dan kreativitas yang rendah) mereka sering mengalami kebosanan, yaitu keadaan gairah yang rendah dan stimulasi yang tidak memadai (Loukidou et al., 2009), dan hal tersebut dapat menyebabkan ketegangan emosional. Untuk mengatasi ketegangan yang terkait dengan kurangnya tantangan dan keterlibatan di tempat kerja, karyawan dapat menggunakan *cyberloafing* sebagai alternatif mengurangi kebosanan. Untuk mendukung motif ini, penelitian terdahulu menunjukkan bahwa beban kerja yang rendah berhubungan dengan meningkatnya kebosanan, yang pada gilirannya dikaitkan dengan peningkatan *cyberloafing* (Andel et al., 2022; Metin et al., 2016; Pindek et al., 2018). Penelitian oleh Herlianto et al., (2012) menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif terhadap *cyberloafing*. Hal tersebut menunjukkan bahwa ketika beban kerja meningkat maka seseorang tidak akan berperilaku *cyberloafing* ketika bekerja. Namun apabila tingkat beban kerja rendah, maka perilaku *cyberloafing* dapat mudah terjadi ketika proses pekerjaan berlangsung.

Keperawatan merupakan profesi yang secara intens menggunakan koneksi internet dan alat-alat seperti telepon dan komputer dalam menjalankan tugasnya seperti pencatatan data pasien dan praktik perawatan, akses informasi pasien serta akses literatur ilmiah (Aghaz & Sheikh, 2016; Tan & Demir, 2018). Sangat penting bagi perawat untuk memusatkan perhatian mereka secara eksklusif pada pasien mereka saat memberikan asuhan perawatan kepada pasien. Kesalahan sekecil apapun dalam aplikasi perawatan dapat memberikan hasil yang negatif dan tidak dapat dipulihkan. Selain itu, perawat umumnya diharapkan untuk secara hati-hati melakukan intervensi mereka secara efektif, (Arslan & Demir, 2016). Kesalahan praktik perawat dapat memiliki konsekuensi yang mengancam jiwa pasien. Oleh karena itu, *cyberloafing* merupakan masalah yang dapat berdampak negatif pada perhatian, persepsi, dan konsentrasi perawat selama jam kerja (Urek et al., 2017; Ozudogru & Yildirim, 2020). McBride et al., (2015) menemukan bahwa pekerja kesehatan sering menunjukkan perilaku *cyberloafing* ringan seperti mengirim *email* dan pesan teks kepada keluarga atau teman mereka di tempat kerja. Bentuk perilaku *cyberloafing* yang paling umum adalah penggunaan media sosial selama jam kerja (Gokcearslan et al., 2018). *Cyberloafing* pada perawat dapat berdampak pada pengabaian keselamatan dan privasi pasien, penundaan tugas, dan terganggunya komunikasi antara perawat dengan pasien (El Din & Baddar, 2019). Oleh karena itu, penelitian ini diperlukan untuk memandu pengembangan kebijakan dan pedoman tentang penggunaan perangkat komunikasi pribadi saat bekerja. Penelitian ini dilakukan untuk menguji seberapa besar pengaruh komitmen organisasional dan beban kerja terhadap perilaku *cyberloafing* pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJD) Provinsi Lampung, serta menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasional dan Beban Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing* Pada Perawat RSJD Provinsi Lampung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya telah memberikan gambaran bahwa peran internet dalam menunjang kegiatan di sektor pelayanan kesehatan sangat dibutuhkan sehingga dengan semakin banyaknya penggunaan internet dalam pekerjaan para perawat, potensi penggunaannya untuk tujuan di luar pekerjaan atau *cyberloafing* juga meningkat. Komitmen organisasional dan beban kerja turut mengambil peran dalam mempengaruhi tingkat *cyberloafing* seorang perawat. Penelitian dilakukan untuk menguji bagaimana keterkaitan antar topik yang menjadi topik penelitian, oleh karena itu dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* pada perawat di RSJD Provinsi Lampung?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* pada perawat di RSJD Provinsi Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap perilaku *cyberloafing* pada perawat di RSJD Provinsi Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap perilaku *cyberloafing* pada perawat di RSJD Provinsi Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu berkontribusi pada perkembangan ilmu pengetahuan dan literatur terkait dampak komitmen organisasi dan beban kerja terhadap perilaku

cyberloafing. Selain itu, diharapkan dapat memberikan panduan bagi pembaca yang tertarik untuk melakukan penelitian serupa sebagai sumber referensi.

2) Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak yang membutuhkan informasi terkait, sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan acuan dalam menganalisis Pengaruh Komitmen Organisasional dan Beban Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing* pada perawat sehingga diharapkan mampu menambah ide atau cara untuk menurunkan tingkat perilaku *cyberloafing* karyawannya serta diharapkan sebagai rujukan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti terkait variable – variable yang dapat berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*.

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

2.1 Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan di mana seorang individu memihak organisasi serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins & Judge, 2007). Komitmen Organisasional adalah karakteristik hubungan antara anggota organisasi dengan organisasinya serta memiliki pengaruh pada keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Meyer et al., 2009). Komitmen organisasional diartikan sebagai identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi tertentu, lebih tepatnya ini berarti mereka bersedia bekerja keras untuk organisasi dan bertahan di sana (Mowday et al., 1982). Definisi lain diberikan oleh Al-Jabari & Ghazzawi, (2019) yang mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tindakan sukarela yang jauh dari kewajiban karyawan, yang secara signifikan meningkatkan efisiensi perusahaan secara keseluruhan. Komitmen karyawan terhadap suatu organisasi sangat penting karena mempengaruhi keterlibatan mereka dalam organisasi dan berkontribusi terhadap retensi mereka (Allen & Meyer, 1996). Karyawan lebih bersedia untuk berinvestasi dalam pekerjaan mereka ketika mereka merasa bahwa organisasi mendukung kebutuhan psikologis mereka untuk merasa aman dan didukung (Kahn, 1990). Karyawan yang berkomitmen juga memiliki rasa kepuasan kerja yang lebih besar, yang mungkin menjadi prediktor keterlibatan (Ghazzawi & Smith, 2009).

Komitmen organisasional mencerminkan sikap individu terhadap organisasi dan mencakup keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi, sedangkan individu yang berkomitmen terhadap organisasinya merupakan sumber kekuatan untuk membantu mempertahankan dan bersaing dengan organisasi lain (Sigh &

Jain, 2013). Komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis dan sosial yang menunjukkan tujuan karyawan konsisten dengan tujuan organisasi, mempunyai rasa memiliki yang kuat, membela, dan keinginan untuk melanjutkan organisasi (Alhawajreh, 2012) .

Komitmen organisasional adalah ekspresi dari keterikatan seorang karyawan terhadap organisasi yang memiliki visi dan misi tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan. Ini juga bisa didefinisikan sebagai sikap seorang karyawan yang memiliki hasrat kuat untuk terus bekerja dalam organisasi tertentu, berusaha untuk mendukung tujuan organisasi, serta meyakini nilai dan tujuan organisasi tersebut (Larson & Luthans, 2006). Organisasi berusaha menciptakan lingkungan kerja yang sehat, membangun ikatan fisik dan psikologis dengan karyawan, serta memastikan bahwa nilai-nilai organisasi diterima dan dipercayai (Meyer & Allen, 1997) mengelompokkan komitmen organisasi menjadi tiga bentuk, yaitu komitmen afektif yang berkaitan dengan hubungan emosional karyawan terhadap organisasi, komitmen normatif yang menunjukkan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi untuk tetap loyal, dan komitmen kelanjutan yang menggambarkan kesiapan karyawan untuk mengorbankan sesuatu jika mereka memutuskan untuk meninggalkan organisasi.

2.1.1 Faktor - Faktor Komitmen Organisasional

Mowday et al., (1982) dalam penelitian Yusuf & Syarif, (2018) merumuskan empat faktor yang memengaruhi terbentuknya komitmen organisasional, yaitu:

- 1) Karakteristik individu, seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, motivasi kerja, dan nilai-nilai pribadi, yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.
- 2) Karakteristik pekerjaan, yang mencakup tantangan pekerjaan, peluang untuk berinteraksi sosial, identitas tugas, dan umpan balik yang diberikan dalam pekerjaan.
- 3) Karakteristik organisasi, termasuk desentralisasi, otonomi tanggung jawab, partisipasi aktif karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, serta sifat

dan karakteristik pimpinan, serta proses pengambilan keputusan dan kebijakan organisasi.

- 4) Pengalaman Kerja, sifat dan kualitas pengalaman kerja individu, yang memengaruhi tingkat komitmen anggota organisasi.

2.1.2 Indikator Komitmen Organisasional

Penelitian oleh Allen & Meyer (1997) yang disebut dalam Robbins & Judge (2015), menyatakan bahwa terdapat tiga indikator komitmen organisasional yaitu sebagai berikut:

1) Komitmen Afektif

Komitmen afektif merupakan bentuk komitmen yang diekspresikan melalui perasaan emosional yang diberikan kepada organisasi dan nilai-nilai yang terkandung di dalamnya. Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan merasa senang menjadi bagian dari organisasi dan dengan senang hati menjalankan tugas di dalamnya. Karyawan yang memiliki komitmen afektif cenderung akan bertahan dalam organisasi karena mereka sepenuhnya mempercayai visi dan misi organisasi. Dalam konteks komitmen afektif, hubungan antara anggota organisasi dan organisasi itu sendiri didasarkan pada perasaan emosional, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan dalam kegiatan organisasi.

- a) Perasaan Emosional, sejauh mana seseorang merasa memiliki dan terikat dengan organisasi. Anggota akan memilih untuk tetap setia pada organisasi ketika mereka merasa bahwa organisasi adalah bagian dari diri mereka dan mereka adalah bagian dari organisasi tersebut.
- b) Identifikasi dengan Organisasi, yaitu kemampuan anggota untuk memahami organisasi tempat mereka bekerja secara mendalam. Seseorang akan lebih cenderung bertahan dalam organisasi jika mereka memiliki pemahaman yang mendalam tentang organisasi tersebut.

- c) Keterlibatan, mengacu pada tingkat partisipasi anggota dalam kegiatan dan aktivitas organisasi.

2) Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan mencakup komitmen untuk tetap tinggal dalam organisasi dan berkembang karena ada risiko kerugian yang mungkin terjadi jika mereka memutuskan untuk keluar dari organisasi. Komitmen berkelanjutan dapat dilihat melalui dua aspek: investasi dan alternatif.

- a) Investasi adalah hal-hal berharga seperti uang, waktu, dan usaha yang telah diinvestasikan dalam organisasi. Ini adalah hal-hal yang mungkin akan hilang jika seseorang memutuskan untuk meninggalkan organisasi.
- b) Alternatif muncul ketika anggota kurang mengetahui pilihan yang tersedia jika mereka memutuskan untuk meninggalkan organisasi, seperti peluang pekerjaan baru yang mungkin kurang memadai dibandingkan dengan situasi saat ini.

3) Komitmen Normatif

Komitmen normatif adalah bentuk komitmen yang didasarkan pada tanggung jawab moral dan kewajiban anggota terhadap organisasi. Komitmen normatif berkembang melalui pengalaman dan tingkat kesadaran anggota tentang kewajiban mereka.

- a) Kesetiaan adalah hasil dari sosialisasi dalam budaya organisasi dan terjadi ketika anggota merasa tekanan untuk tetap bekerja dalam organisasi meskipun memiliki peluang untuk berpindah ke organisasi lain.

- b) Kewajiban mencerminkan pandangan anggota yang merasa bahwa mereka harus tetap bekerja di organisasi saat ini karena ada kewajiban pekerjaan yang harus dipenuhi di dalamnya.

Teori yang digunakan pada variabel komitmen organisasional dalam penelitian ini yaitu oleh Allen dan Meyer (1997) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional akan bekerja lebih giat dan memiliki keinginan yang lebih besar untuk berkontribusi terhadap keselamatan dan keberhasilan organisasi tempat mereka bekerja. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan teori yang digunakan, diantaranya: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

2.2 Beban Kerja

Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh individu maupun sekelompok individu, selama periode waktu tertentu dalam kegiatan normal (Haryanto, 2010). Reid & Nygren (dalam Hancock & Meshkati, 1988) mendefinisikan bahwa beban kerja merupakan keadaan di mana dalam melakukan pekerjaan individu membutuhkan usaha untuk menyelesaikannya. Beban kerja adalah tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada seluruh sumber daya manusia yang ada untuk dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan (Koesmowidjojo, 2017). Sedangkan menurut pendapat menurut Vanchapo (2020) beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang dirasakan berhubungan dengan perspektif karyawan tentang beban kerja yang objektif ketika menganggap dirinya memiliki terlalu banyak tugas atau waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas (Mansour & Tremblay, 2016). Beban kerja karyawan mungkin bersifat objektif atau subjektif, (French & Caplan, 1972). Beban kerja bersifat objektif mengacu pada jumlah pekerjaan yang diminta untuk dilakukan oleh seorang karyawan dalam waktu tertentu. Sedangkan beban kerja bersifat subjektif mengacu pada jumlah perasaan karyawan bahwa pekerjaannya terlalu banyak atau terlalu sulit untuk dilakukan. Dengan demikian,

jumlah tugas kerja mungkin sama untuk semua karyawan, namun masing-masing karyawan mungkin merasakan beban kerja yang berbeda.

2.2.1 Faktor – Faktor Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Hutabarat (2017) adalah sebagai berikut.

1) Faktor Eksternal

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Beberapa hal yang termasuk beban kerja eksternal di antaranya adalah sebagai berikut.

- Tugas, Tugas-tugas yang dilakukan baik yang bersifat fisik seperti sikap kerja, beban yang diangkut-angkut, peralatan, sarana informasi, dan lain-lain. Sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan lain-lain.
- Organisasi, Organisasi kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja, seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, model struktur organisasi, sistem pelimpahan tugas dan wewenang.
- Lingkungan Kerja, adalah lingkungan yang dapat memberikan beban tambahan kepada pekerja adalah lingkungan fisik, seperti intensitas penerangan, kebisingan, temperatur ruangan, getaran, dan lain-lain. Lingkungan kerja kimiawi seperti debu, gas, pencemaran udara, uap logam, dan lain-lain. Lingkungan kerja psikologis seperti bakteri, virus, jamur, parasit. Lingkungan kerja psikologis seperti pemilihan dan penempatan tenaga kerja, hubungan antara pekerja dengan pekerja, atasan, dan bawahan.

2) Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja di antaranya adalah sebagai berikut.

- Faktor somatic, meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan dan status gizi.
- Faktor psikis, meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan lain-lain.

2.2.2 Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja yang digunakan Mansour dan Tremblay (2016) mengadopsi indikator dari skala ukur *Job Content Questionnaire* (JCQ) yang dikembangkan oleh Karasek (1998). JCQ merupakan alat untuk mengukur karakter psikologis dari pekerjaan yang memiliki 4 indikator, yaitu:

1. Tuntutan psikologi, yaitu suatu keadaan ketidakseimbangan antara persepsi individu terhadap tuntutan atas diri mereka (yang berhubungan dengan pekerjaan) dan kemampuan mereka untuk mengatasi tuntutan-tuntutan tersebut. Misalnya individu tersebut merasa bahwa pekerjaan menuntut dirinya untuk bekerja cepat, bekerja keras, dan bekerja secara berlebihan untuk menyelesaikan tugasnya sehingga membuatnya sangat sibuk.
2. Ambiguitas peran, yaitu ketika karyawan tidak mempunyai informasi atau pengetahuan yang cukup jelas untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas. Hal ini akan dapat menghambat kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, dimana karyawan tidak memiliki tugas dan tanggung jawab yang jelas
3. Konsentrasi, yaitu sumber kekuatan pikiran dan bekerja berdasarkan daya ingat dan lupa dimana pikiran tidak dapat bekerja untuk lupa dan ingat dalam waktu yang bersamaan. Apabila konsentrasi lemah maka akan cenderung melupakan sesuatu hal, sebaliknya jika konsentrasi kuat maka akan dapat mengingat dalam waktu yang lama, dimana karyawan melakukan pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi yang tinggi.

4. Gangguan mental kerja, yaitu suasana hati atau perasaan yang diterima seseorang yang terus tertekan atau kehilangan minat dalam beraktivitas, misalnya karyawan sering mendapatkan gangguan dalam menyelesaikan tugasnya atau baru dapat menyelesaikan tugasnya apabila pekerjaan orang lain sudah selesai.

Teori beban kerja dalam penelitian ini mengacu pada teori Mansour dan Tremblay (2016) dimana beban kerja yang dirasakan berhubungan dengan perspektif karyawan tentang beban kerja yang objektif ketika menganggap dirinya memiliki terlalu banyak tugas atau waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja yaitu tuntutan psikologi, ambiguitas peran, konsentrasi dan gangguan mental kerja.

2.3 Cyberloafing

Cyberloafing adalah penggunaan akses Internet organisasi secara sukarela untuk tujuan di luar pekerjaan selama waktu kerja atau, lebih sederhananya cara untuk bermalas-malasan di tempat kerja (Lim, 2002). Perilaku tersebut dapat dianggap sebagai bentuk penarikan diri dari pekerjaan yang difasilitasi oleh teknologi informasi. Ketika akses Internet menjadi lebih umum melalui perangkat pintar pribadi, para ahli telah merevisi definisi *cyberloafing* menjadi “penggunaan Internet pribadi di tempat kerja” (Huma et.al., 2017), dengan menghilangkan bagian tentang pemanfaatan sumber daya perusahaan dalam definisi sebelumnya yang diberikan oleh Lim (2002). *Cyberloafing* merupakan penggunaan akses internet, email, dan pesan instan untuk kesenangan pribadi karyawan di luar pekerjaannya (Colquitt et.al., 2015). Menurut Colquitt et al., (2015), *cyberloafing* termasuk salah satu bentuk penarikan diri secara psikologis di tempat kerja. Sebagian besar karyawan yang melakukan penarikan diri dimotivasi oleh keinginan untuk melarikan diri atau menghindari sesuatu yang tidak menyenangkan di tempat kerja. Karyawan yang melakukan penarikan diri secara psikologis ini seolah-olah terlihat bekerja padahal pikirannya sedang sibuk melakukan hal lain diluar pekerjaannya. Van Doorn (2011) dalam penelitiannya menampilkan *cyberloafing* sebagai konstruk multi-dimensi, yaitu melihat

cyberloafing terdiri dari aktivitas dan perilaku. Aktivitas *cyberloafing* merupakan suatu bentuk kegiatan penggunaan internet di tempat kerja yang bukan digunakan untuk bekerja dan dilakukan pada saat jam kerja berlangsung. Sedangkan, perilaku *cyberloafing* lebih mengarah pada alasan karyawan melakukan aktivitas *cyberloafing*.

2.3.1 Faktor – Faktor *Cyberloafing*

Menurut Van Doorn (2011) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi *cyberloafing*, yaitu :

1) Individu

Faktor individu dapat dilihat dari sifat kepribadian seorang karyawan. Sifat kepribadian yang digunakan dalam penelitian terkait dengan internet adalah *Big Five Model* yang terdiri dari *Openness*, *Conscientiousness*, *Extraversion*, *Agreeableness* dan *Neuroticism*. Temuan Lim dan Teo (2022) menunjukkan bahwa beberapa orang lebih rentan terhadap *cyberloafing* dibandingkan yang lain (misalnya pria, individu yang masih muda, ekstrover). Demikian pula, faktor lain seperti ketidakpuasan kerja, kebiasaan jangka panjang, manajemen waktu yang buruk, dan kurang tidur juga dapat memengaruhi keputusan seseorang untuk melakukan cyberloaf.

2) Pekerjaan

Faktor pekerjaan yang mempengaruhi *cyberloafing* adalah tuntutan dan dukungan kerja serta gangguan pekerjaan dan keluarga. Tuntutan pekerjaan menggambarkan sejauhmana lingkungan kerja memberi rangsangan yang membutuhkan upaya kognitif, emosional, ataupun fisik yang berkelanjutan. Sedangkan, dukungan kerja berfungsi untuk membantu karyawan mengatasi tuntutan kerja dan segala konsekuensi yang mungkin terjadi. Penelitian Mercado dan Giordano (2023) menunjukkan bahwa karyawan yang mendapat tuntutan kerja rendah akan memiliki kemungkinan terlibat lebih tinggi dengan *cyberloafing* karena memiliki

waktu luang lebih banyak. Selain itu dikatakan bahwa tuntutan kerja yang tinggi ternyata akan menghasilkan kemungkinan peningkatan juga pada *cyberloafing*.

3) Organisasi

Faktor organisasi tersusun dari kebijakan-kebijakan yang digunakan oleh perusahaan. Beberapa perusahaan menggunakan kebijakan internet untuk mengontrol penggunaan internet di tempat kerja. Lim dan Theo (2005) menuturkan bahwa kebijakan internet memiliki tujuan untuk mengatur perilaku karyawan dalam penggunaan internet yang terbukti memainkan peran penting terkait perilaku *cyberloafing*. Terdapat konsep baru dari sebuah kebijakan organisasi yang mana menawarkan karyawan untuk membeli alat atau perangkat keras (*hardware/device*) sendiri dari anggaran organisasi. Kebijakan ini masih lemah dan kurang kontrol dari organisasi terhadap perangkat yang digunakan. Kebijakan ini diteliti karena dimungkinkan karyawan akan memiliki keterlibatan lebih pada perilaku *cyberloafing*.

2.3.2 Indikator *Cyberloafing*

Indikator *cyberloafing* menurut Blanchard dan Henle (2008) terdiri atas dua kategori, yaitu:

1. *Minor cyberloafing*

Minor cyberloafing, yaitu perilaku karyawan yang menggunakan fasilitas internet kantor yang tidak berhubungan langsung pada pekerjaan. Baik itu mengirim maupun menerima surat elektronik, mengakses halaman olahraga, memperbarui media sosial (seperti *facebook*, *twitter*, *instagram*, dsb), menjual maupun membeli *online*, serta mengunjungi situs berita seputar dunia artis.

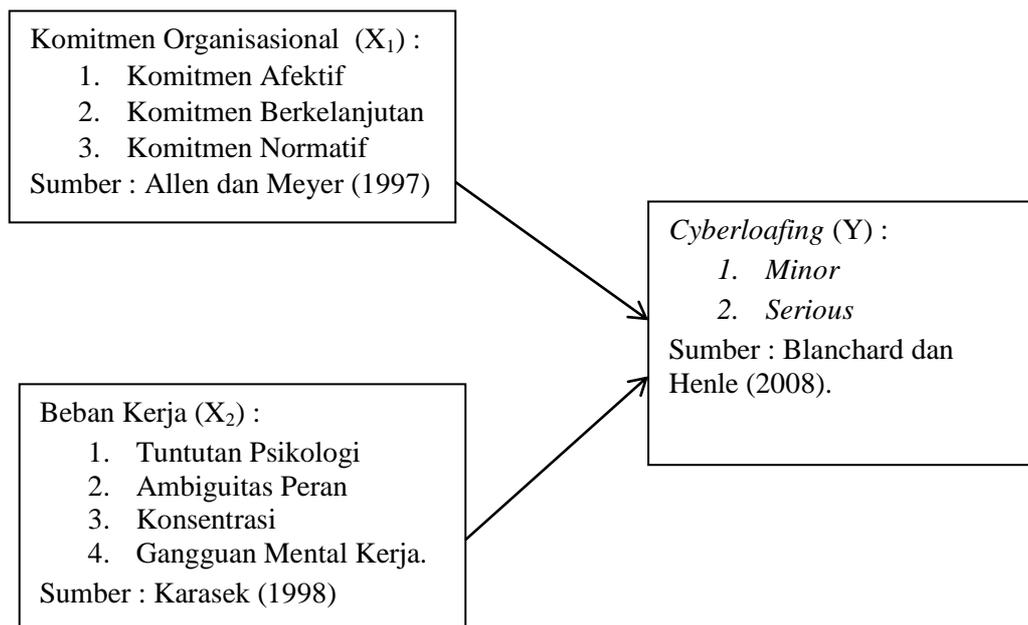
2. *Serious Cyberloafing*

Serious cyberloafing yaitu perilaku karyawan yang menggunakan fasilitas internet kantor yang tergolong serius karena menjurus pada pelanggaran norma dan berkapasitas ilegal serta dapat merusak sistem organisasi.

Penelitian ini menggunakan teori *cyberloafing* oleh Blanchard dan Henle (2008) yang menyatakan bahwa *cyberloafing* merupakan perilaku seseorang yang dengan sengaja menggunakan teknologi informasi dan akses internet yang bersifat pribadi pada jam kerja yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. Terdapat dua indikator yang digunakan yaitu *minor cyberloafing* dan *serious cyberloafing*.

2.4 Kerangka Berpikir

Tinjauan penelitian terdahulu, landasan teori serta permasalahan yang telah diuraikan terkait pengaruh komitmen organisasional dan beban kerja terhadap perilaku *cyberloafing* memberikan landasan dalam penyusunan kerangka pemikiran dalam penelitian ini. Untuk memperoleh gambaran terkait penelitian, maka dapat dilihat pada Gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.5 Penelitian Terdahulu

Referensi dari beberapa penelitian terdahulu menjadi bahan acuan dan sumber informasi bagi penulis saat melakukan penelitian yang terkait dengan topik permasalahan. Agar lebih mudah dipahami, penulis menyajikan review terhadap penelitian terdahulu dalam Tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Review Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Lim et al. (2021)	<i>The effects of abusive supervision, emotional exhaustion and organizational commitment on cyberloafing: a moderated mediation examination</i>	Karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang rendah lebih cenderung melakukan <i>cyberloafing</i> jika mereka mengalami kelelahan emosional sebagai akibat dari tindakan tersebut.
2.	Hensel & Kacprzak (2020)	<i>Job Overload, Organizational Commitment, and Motivation as Antecedents of Cyberloafing: Evidence from Employee Monitoring Software</i>	Beban kerja yang berlebihan dan komitmen organisasi berhubungan negatif dengan <i>cyberloafing</i>
3.	Aladwan et al. (2021)	<i>Cyberloafing As A Mediating Variable In The Relationship Between Workload And Organizational Commitment</i>	Beban kerja psikologis berpengaruh positif terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> . Sedangkan beban kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> pada karyawan.
4.	Vernon-Bido et al. (2018)	<i>Assessing The Impact Of Cyberloafing On Cyber Risk</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja, maka tingkat <i>cyberloafing</i> karyawan menurun

Tabel 2.1 Lanjutan

No.	Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
5.	Pindek et al. (2018)	<i>Cyberloafing as a coping mechanism: Dealing with workplace boredom</i>	Adanya pengaruh negatif antara beban kerja terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> . Semakin rendah tingkat beban kerja, akan meningkatkan kebosanan pada karyawan yang berimbas pada meningkatnya perilaku <i>cyberloafing</i> .
6.	Kemer & Özcan (2021)	<i>The dark side of technology: cyberloafing, a Turkish study of nursing behaviour.</i>	Perawat lebih sering menunjukkan <i>minor cyberloafing</i> daripada <i>serious cyberloafing</i> .

Tabel 2.1 di atas menunjukkan beberapa penelitian terdahulu yang menjadi referensi dalam penelitian ini. Adapun perbedaan yang mendasar terkait penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah terletak pada subjek dan objek penelitian, serta lokasi penelitian. Pada penelitian terdahulu membahas variabel komitmen organisasional dan beban kerja terhadap perilaku *cyberloafing* secara terpisah, sedangkan pada penelitian ini variabel komitmen organisasional dan beban kerja terhadap perilaku *cyberloafing* dibahas sekaligus. Subjek pada penelitian ini yaitu perawat di RSJD Provinsi Lampung. Lokasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu RSJD Provinsi Lampung.

2.6 Pengembangan Hipotesis

a) Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Perilaku *Cyberloafing*

Komitmen organisasional dapat diartikan sebagai kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, (Allen & Meyer, 1997). Komitmen organisasional yang tinggi akan menciptakan kesadaran dalam diri karyawan untuk tidak melakukan perilaku yang dapat merugikan perusahaan sehingga dapat menghindari karyawan dari

perilaku *cyberloafing*. Sebaliknya, komitmen organisasional yang rendah dapat menimbulkan rasa tidak bertanggung jawab terhadap organisasi dan hasil kerjanya, karena karyawan tersebut merasa bahwa organisasi kurang memberikan penghargaan atau pengakuan yang memadai terhadap mereka, sehingga mengurangi motivasi mereka untuk berkinerja dengan baik. Penelitian sebelumnya telah menyelidiki pengaruh dari komitmen organisasional terhadap *cyberloafing*. Penelitian yang dilakukan oleh Lim et al., (2020) serta Hensel & Kacprzak (2020) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Komitmen organisasional yang lebih tinggi menyebabkan berkurangnya frekuensi keterlibatan dalam *cyberloafing* pada sampel karyawan acak di Amerika Serikat (Garrett & Danziger, 2008) dan sampel Pakistan (Usman et al., 2019). Allan et al., (2019) menemukan bahwa komitmen organisasional berkorelasi negatif secara tidak langsung dengan niat menarik diri, yang dapat bermanifestasi sebagai *cyberloafing*. Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan oleh (Lase, 2021; Lestari & Hatta, 2022; Niaei et al., 2014; Putra & Nurtjahjanti, 2019) menunjukkan bahwa ketika karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi, maka kecenderungan mereka untuk melakukan *cyberloafing* menjadi rendah. Secara keseluruhan, penelitian hingga saat ini menunjukkan hipotesis:

H₁ : Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*.

b) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Perilaku *Cyberloafing*

Beban kerja yang dirasakan berhubungan dengan perspektif karyawan tentang beban kerja yang objektif ketika menganggap dirinya memiliki terlalu banyak tugas atau waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas, (Mansour & Tremblay, 2016). Beban kerja secara teoritis merujuk pada besaran pekerjaan yang harus diemban oleh seseorang dalam jabatannya, yang dipengaruhi oleh volume kerja dan waktu yang tersedia. Beban kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku *cyberloafing*, sehingga beban kerja harus menjadi salah satu elemen yang patut diperhatikan oleh setiap organisasi (Pangestuani et al., 2023). Karyawan yang memiliki beban kerja terlalu ringan atau terlalu berat

cenderung akan kurang fokus pada pekerjaan mereka dan rentan untuk melakukan aktivitas yang dapat menghibur diri sendiri. Stanton., et al (2002) menyatakan bahwa untuk melawan perasaan negatif, karyawan melakukan tindakan *cyberloafing*. Liberman et al., (2011) menemukan bahwa pekerja yang merasa memiliki beban kerja tinggi cenderung lebih sedikit melakukan *cyberloafing* karena mereka lebih fokus pada tugas yang diberikan. Mereka juga berusaha menghindari *cyberloafing* karena khawatir tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.

Beban kerja memiliki hubungan konseptual dengan perilaku *cyberloafing*. Dengan kata lain, jika karyawan memiliki beban kerja yang berat, mereka tidak punya waktu dan kesempatan untuk melakukan *cyberloafing*. Ketika karyawan memiliki beban kerja yang terlalu rendah mereka sering mengalami kebosanan, yaitu keadaan gairah yang rendah dan stimulasi yang tidak memadai dan hal tersebut dapat menyebabkan ketegangan emosional (Loukidou et al., 2009). Untuk mengatasi ketegangan yang terkait dengan kurangnya tantangan dan keterlibatan di tempat kerja, karyawan akan menggunakan *cyberloafing* sebagai alternatif mengurangi kebosanan. Untuk mendukung motif ini, penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang negatif yaitu beban kerja yang rendah berhubungan dengan peningkatan *cyberloafing* (Andel et al., 2022; Metin et al., 2016; Pindek et al., 2018). Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* (Nurhasanah et al., 2021). Penelitian Andreassen et al., (2014), menemukan bahwa tuntutan kerja yang berat menurunkan tingkat *cyberloafing* sementara dua penelitian lainnya menunjukkan bahwa karyawan melakukan *cyberloafing* ketika mereka kurang mengerjakan tugas (Mercado et al., 2017; Pindek et al., 2018). Penelitian oleh Doorn (2011) menunjukkan bahwa karyawan dengan beban kerja yang rendah akan cenderung melakukan *cyberloafing* ketika mereka tidak memiliki banyak pekerjaan yang harus diselesaikan. Secara keseluruhan, penelitian hingga saat ini menunjukkan hipotesis:

H₂ : Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih didefinisikan sebagai penelitian asosiatif (Sugiyono, 2012). Adapun variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi (X1), Beban Kerja (X2) dan *Cyberloafing* (Y).

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Lampung yang berlokasi di Jl. Raya No.Km.13, Kec. Gedong Tataan, Kabupaten Pesawaran, Lampung.

Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Lampung adalah Rumah Sakit kelas B Khusus Jiwa yang dimiliki oleh Pemerintah Provinsi Lampung. Rumah Sakit Jiwa Daerah mempunyai tugas menyelenggarakan pelayanan kesehatan khususnya usaha pelayanan kesehatan jiwa dan pelayanan spesialistik penunjang medik lainnya, dan melaksanakan pelayanan rujukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3.3 Sumber Data

- Data primer merupakan data yang diambil dari sumber asli atau pertama. Dalam penelitian ini, data primer didapatkan dengan memberikan kuesioner kepada pihak terkait masalah atau fenomena yang akan diteliti. Ada tiga dimensi penting yang perlu diketahui dalam pencarian data primer, yaitu keahasiaan, struktur dan metode koleksi (Sarwono, 2006).

- Data sekunder merupakan data yang telah tersedia sehingga kita hanya perlu mengumpulkan dan mencarinya. Adapun data sekunder dari penelitian ini didapatkan dari buku, jurnal, dan informasi dari internet.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan bagian integral dari desain penelitian untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam skripsi. Metode yang digunakan peneliti yaitu :

1. Metode Kuesioner

Kuesioner merupakan kumpulan pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan dan sebagai tempat responden mencatat jawaban mereka. Kuesioner merupakan salah satu metode pengumpulan data yang efisien apabila peneliti mengetahui secara tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel yang menjadi minat peneliti. Kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini diadopsi dari penelitian Allen dan Meyer (1991) untuk variabel komitmen organisasional, Mansour dan Tremblay (2015) untuk variabel beban kerja serta Blanchard dan Henle (2008) untuk variabel *cyberloafing*.

Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan Skala Likert, memiliki 5 komponen jawaban dan bobot penilaian berupa Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), Sangat Setuju (SS). Skor masing-masing pilihan 1,2,3,4,5 untuk pernyataan positif dan 5,4,3,2,1 untuk pernyataan negatif.

2. Studi Kepustakaan

Kegiatan mengumpulkan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian yang berasal dari buku, jurnal-jurnal ilmiah, literatur-literatur serta publikasi-publikasi lain yang layak dijadikan sumber penelitian.

3.5 Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2019), adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat RSJD Provinsi Lampung. Sampel menurut Sugiyono (2019), adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan menggunakan teknik *total sampling* atau sensus. Teknik *total sampling* atau sensus menurut Sugiyono (2019), adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

Tabel 3. 1 Keperawatan Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Lampung 2023

No.	Status	Jumlah
1	PNS (Pegawai Negeri Sipil)	68
2	PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja)	30
3	PTHL (Pekerja Tenaga Harian Lepas)	8
4	BLUD (Badan Layanan Umum Daerah)	17
Jumlah		123

Sumber : Laporan kinerja RSJD Provinsi Lampung, 2024

Tabel 3.1 diatas menyajikan jumlah perawat di RSJD Provinsi Lampung berdasarkan status. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh perawat RSJD Provinsi Lampung yang berjumlah 123 orang.

3.6 Penyusunan dan Pengukuran Data

Peneliti menggunakan metode penyebaran kuesioner dalam pengukuran data sehingga menghasilkan data kualitatif dan perlu diubah terlebih dahulu menjadi data yang bersifat kuantitatif. Untuk mengubahnya diperlukan skala likert, dimana jawaban yang diperoleh responden digolongkan ke dalam lima kategori dan diberi nilai skor pada Tabel 3.2 berikut :

Tabel 3. 2 Skala Likert Pernyataan Positif dan Negatif

Pernyataan	Bobot pernyataan positif	Bobot pernyataan negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Netral	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

3.7 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional merupakan penjelasan tentang bagaimana suatu variable diukur. Definisi operasional variabel yang dijelaskan adalah operasionalisasi konsep agar diteliti atau diukur melalui gejala-gejala yang ada. Variabel penelitian harus dapat diukur menurut skala yang lazim digunakan. Variabel yang menjadi topik penelitian harus didefinisikan secara operasional agar memudahkan untuk ditemukan hubungannya antar satu variabel dengan variabel lainnya serta pengukuran yang akan dilakukan (Sarwono, 2006).

Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas atau biasa disebut variabel independen merupakan variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel lain. variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Komitmen Organisasional (X1), dan Beban Kerja (X2).
2. Variabel Terikat atau biasa disebut variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. variabel terikat dalam penelitian ini yaitu perilaku *cyberloafing* (Y).

Gambaran lebih jelas mengenai variabel penelitian disajikan dalam Tabel 3.3 berikut.

Tabel 3. 3 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Komitmen Organisasional (X1)	Komitmen organisasional dapat diartikan sebagai kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. (Allen & Meyer, 1997)	1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen Normatif (Allen & Meyer, 1997)	Likert

Tabel 3. 3 Lanjutan

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Beban Kerja (X2)	Beban kerja adalah segala aktivitas pekerjaan yang terkait dengan tugas yang terlalu banyak atau sedikit yang mencakup pemerosesan mental pada tenaga kerja. (Mansour & Tremblay, 2016)	1. Tuntutan Psikologi 2. Ambiguitas Peran 3. Konsentrasi 4. Gangguan Mental Kerja. (Karasek, 1998)	Likert
<i>Cyberloafing</i> (Y)	Perilaku <i>cyberloafing</i> adalah perilaku seseorang yang dengan sengaja menggunakan teknologi informasi dan akses internet yang bersifat pribadi pada jam kerja yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan (Blanchard & Henle, 2008).	1. <i>Minor</i> 2. <i>Serious</i> (Blanchard & Henle, 2008).	Likert

3.8 Uji Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Ghozali (2013) menyatakan uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis faktor dengan bantuan software SPSS . Untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat atau tidaknya dilakukan analisis faktor menggunakan Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA). Validitas suatu butir kuesioner dapat dianggap valid jika nilai KMO > 0,5.

Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas KMO-MSA untuk Variabel Komitmen Organisasional, Beban Kerja dan Cyberloafing

Variabel	Item Pernyataan	<i>KMO Measuring of Sampling Adequacy</i>	<i>Loading Factor</i>	Keterangan (0,50=Valid)
Komitmen Organisasional (X1)	X1.1	0,874	0,672	Valid
	X1.2		0,802	Valid
	X1.3		0,764	Valid
	X1.4		0,774	Valid
	X1.5		0,625	Valid
	X1.6		0,512	Valid
	X1.7		0,706	Valid
	X1.8		0,615	Valid
	X1.9		0,656	Valid
	X1.10		0,647	Valid
	X1.11		0,755	Valid
	X1.12		0,777	Valid
	X1.13		0,718	Valid
	X1.14		0,612	Valid
	X1.15		0,629	Valid
	X1.16		0,561	Valid
	X1.17		0,734	Valid
	X1.18		0,709	Valid
	X1.19		0,580	Valid
	X1.20		0,575	Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,849	0,651	Valid
	X2.2		0,660	Valid
	X2.3		0,780	Valid
	X2.4		0,743	Valid
	X2.5		0,806	Valid
	X2.6		0,814	Valid
	X2.7		0,836	Valid
	X2.8		0,804	Valid

Tabel 3. 4 Lanjutan

Variabel	Item Pernyataan	KMO Measuring of Sampling Adequacy	Loading Factor	Keterangan (0,50=Valid)
	X2.9		0,827	Valid
Cyberloafing (Y)	Y.1	0,897	0,856	Valid
	Y.2		0,801	Valid
	Y.3		0,822	Valid
	Y.4		0,521	Valid
	Y.5		0,617	Valid
	Y.6		0,600	Valid
	Y.7		0,512	Valid
	Y.8		0,711	Valid
	Y.9		0,562	Valid
	Y.10		0,675	Valid
	Y.11		0,758	Valid
	Y.12		0,693	Valid
	Y.13		0,627	Valid
	Y.14		0,652	Valid
	Y.15		0,571	Valid
	Y.16		0,554	Valid
	Y.17		0,821	Valid
	Y.18		0,768	Valid

Sumber : Lampiran data diolah, 2024

Tabel 3.4 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan sudah dikatakan valid, dengan nilai KMO-MSA 0,874 untuk variabel komitmen organisasional, 0,849 untuk variabel beban kerja dan 0,897 untuk variabel *cyberloafing*, sehingga dapat dilanjutkan ke uji berikutnya.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Ghozali (2016) menyatakan reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dan menggunakan teknik pengukuran *chronbach alpha*, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila nilai *chronbach alpha* $> 0,6$.

Tabel 3. 5 Hasil Uji Reliabilitas Dengan Teknik *Cronbach's Alpha*

Variabel	Item Pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha If Item Deleted</i>	Keterangan
Komitmen Organisasional (X2)	X1.1	0,900	0,894	Reliabel
	X1.2		0,899	Reliabel
	X1.3		0,893	Reliabel
	X1.4		0,897	Reliabel
	X1.5		0,897	Reliabel
	X1.6		0,894	Reliabel
	X1.7		0,897	Reliabel
	X1.8		0,892	Reliabel
	X1.9		0,892	Reliabel
	X1.10		0,897	Reliabel
	X1.11		0,892	Reliabel
	X1.12		0,893	Reliabel
	X1.13		0,895	Reliabel
	X1.14		0,891	Reliabel
	X1.15		0,896	Reliabel
	X1.16		0,896	Reliabel
	X1.17		0,897	Reliabel
	X1.18		0,893	Reliabel
	X1.19		0,893	Reliabel
	X1.20		0,897	Reliabel

Tabel 3. 5 Lanjutan

Variabel	Item Pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha If Item Deleted</i>	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X2.1	0,859	0,836	Reliabel
	X2.2		0,839	Reliabel
	X2.3		0,854	Reliabel
	X2.4		0,853	Reliabel
	X2.5		0,870	Reliabel
	X2.6		0,830	Reliabel
	X2.7		0,830	Reliabel
	X2.8		0,840	Reliabel
	X2.9		0,836	Reliabel
Cyberloafing (Y)	Y.1	0,937	0,935	Reliabel
	Y.2		0,935	Reliabel
	Y.3		0,938	Reliabel
	Y.4		0,933	Reliabel
	Y.5		0,935	Reliabel
	Y.6		0,932	Reliabel
	Y.7		0,932	Reliabel
	Y.8		0,935	Reliabel
	Y.9		0,931	Reliabel
	Y.10		0,934	Reliabel
	Y.11		0,939	Reliabel
	Y.12		0,934	Reliabel
	Y.13		0,931	Reliabel
	Y.14		0,931	Reliabel
	Y.15		0,934	Reliabel
	Y.16		0,936	Reliabel
	Y.17		0,934	Reliabel
	Y.18		0,934	Reliabel

Sumber : Lampiran data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 3.5 di atas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item dinyatakan reliabel dengan nilai *cronbach alpha* 0,900 untuk variabel komitmen organisasional, 0,859 untuk variabel beban kerja dan 0,937 untuk variabel *cyberloafing*.

3.8.3 Uji Normalitas

Ghozali (2013) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $\geq 0,05$. Teknik yang digunakan untuk menguji normalitas kuesioner dalam penelitian ini adalah uji statistik dengan menggunakan SPSS 29 dengan rumus *Kolmogorov-Smirnov-Test*.

3.9 Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.9.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh komitmen organisasional dan beban kerja terhadap *cyberloafing* perawat. Rumus analisis linier berganda menurut (Sugiyono, 2013) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : *Cyberloafing*

X₁ : Komitmen Organisasional

X₂ : Beban Kerja

a : Konstanta

$\beta_{1,2}$: Koefisien regresi masing-masing variabel

e : error.

3.9.2 Uji T

Hipotesis berfungsi untuk memberi suatu pernyataan berupa dugaan tentang hubungan tentatif antara fenomena-fenomena dalam penelitian. Pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t (parsial). Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Dikatakan berpengaruh apabila $\text{sig} < \alpha$ (0,05). Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} (0,05)$, maka hipotesis didukung
2. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}} (0,05)$, maka hipotesis tidak didukung.

Hasil uji t dapat dilihat pada output koefisien dari hasil analisis regresi berganda menggunakan aplikasi SPSS versi 29.

V. SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh variabel komitmen organisasi dan beban kerja terhadap variabel *cyberloafing* pada perawat di RSJD Provinsi Lampung, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak mendukung hipotesis pertama dan mendukung hipotesis kedua yang diajukan yaitu:

1. Komitmen organisasional secara signifikan tidak berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* perawat di RSJD Provinsi Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasional yang dimiliki perawat maka akan semakin menurunkan tingkat *cyberloafing*.
2. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* perawat di RSJD Provinsi Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dialami oleh perawat maka semakin menurunkan tingkat perilaku *cyberloafing*.

5.2 Saran

Saran yang dapat dipertimbangkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan antara lain sebagai berikut:

1. Saran bagi pimpinan dan pihak RSJD Provinsi Lampung berdasarkan nilai terendah skor variabel komitmen organisasional pada pernyataan komitmen normatif nomor 17 “Jika saya ditawarkan untuk pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, saya tidak akan meninggalkan perusahaan ini.” Agar dapat memperkuat nilai-nilai perusahaan melalui pelatihan rutin dan

komunikasi internal yang jelas. Selain itu, memberikan pengakuan dan penghargaan terhadap perawat yang menunjukkan loyalitas dan kepatuhan pada nilai organisasi akan meningkatkan rasa tanggung jawab mereka.

2. Saran bagi pimpinan dan pihak RSJD Provinsi Lampung berdasarkan nilai terendah skor variabel beban kerja pada pernyataan tuntutan psikologis nomor 3 “Pekerjaan saya mengharuskan saya bekerja dengan sangat cepat.” agar dapat memberikan kebijakan terkait pembagian peran dan tugas perawat yang seimbang dalam memberikan pelayanan kesehatan bagi pasien maupun pihak lain yang membutuhkan. Pembagian peran dan tugas perawat yang seimbang diharapkan dapat meningkatkan tantangan dan keterlibatan di tempat kerja sehingga mencegah terjadinya kekosongan peran dan kebosanan yang akan berimbas pada peningkatan aktivitas *cyberloafing*.
3. Saran bagi pimpinan dan pihak RSJD Provinsi Lampung berdasarkan nilai tertinggi skor variabel *cyberloafing* pada pernyataan nomor 13 “Mengunjungi komunitas virtual” untuk senantiasa meninjau kembali peraturan perusahaan mengenai penggunaan internet. Penting untuk menetapkan peraturan khusus tentang perilaku *cyberloafing* di tempat kerja, serta kriteria dan kejelasan mengenai jenis *cyberloafing* yang dilarang. Dengan demikian, sanksi yang tepat dapat diterapkan, seperti teguran lisan untuk pelanggaran pertama, peringatan tertulis untuk pelanggaran kedua, dan pemblokiran akses internet untuk pelanggaran ketiga. Aturan yang jelas tentang *cyberloafing* juga membantu karyawan memahami batasan dalam penggunaan fasilitas kantor. Sebab, di era digital saat ini, fasilitas internet kantor sangat penting untuk mendukung pekerjaan agar lebih efektif dan efisien.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini salah satunya adalah penyebaran kuesioner, sehingga ada keterbatasan penelitian berupa jawaban yang diberikan oleh responden terkadang tidak menunjukkan keadaan yang sebenarnya.
2. Faktor-faktor yang memengaruhi *cyberloafing* yang digunakan dalam penelitian ini hanya terdiri dari komitmen organisasional dan beban kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat memengaruhi *cyberloafing*.
3. Responden yang digunakan dalam penelitian ini hanya perawat di RSJD Provinsi Lampung. Bagi peneliti selanjutnya, penulis memberikan saran untuk memperluas ukuran sampel, sehingga tingkat generalisasi lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aghaz, A., & Sheikh, A. (2016). Cyberloafing And Job Burnout: An Investigation In The Knowledge Intensive Sector. *Computers in Human Behavior*, 62:51–60. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.03.069>
- Aladwan, M., Muala, I., & Salleh, H. (2021). Cyberloafing As A Mediating Variable In The Relationship Between Workload And Organizational Commitment. *Management Science Letters*, 11(3), 1013–1022. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.041>
- Al-Jabari, B., & Ghazzawi, I. (2019). Organizational Commitment: A Review Of The Conceptual And Empirical Literature And A Research Agenda. *International Leadership Journal*, 11(1), 78-119.
- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). Outcomes of Meaningful Work: A Meta-Analysis. *Journal of Management Studies*, 56, 500-528. <https://doi.org/10.1111/joms.12406>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1997). Commitment in The Workplace Theory Research and Application. California: *Sage Publications*.
- Alqahtani, N., Innab, A., Alammar, K., Alkhateeb, R., Kerari, A., & Alharbi, M. (2022). Cyberloafing behaviours in nursing: The Role Of Nursing Stressors. *International Journal Of Nursing Practice*, e13079. <https://doi.org/10.1111/ijn.13079>.
- Anandarajan, M., Simmers, C., & Igbaria, M. (2000), “An Exploratory Investigation Of The Antecedents And Impact Of Internet Usage: An Individual Perspective”. *Behavioural Information Technology*, Vol. 19 No. 3, pp. 69-85.
- Andel, S. A., Pindek, S., Spector, P. E., Crowe, R. P., Cash, R. E., & Panchal, A. (2022). Adding Fuel To The Fire: The Exacerbating Effects Of Calling Intensity On The Relationship Between Emotionally Disturbing Work And Employee Health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27(5), 488–502. <https://doi.org/10.1037/ocp0000331>
- Andreassen, C. S., Torsheim, T., & Pallesen, S. (2014). Predictors Of Use Of Social Network Sites At Work—A Specific Type Of Cyberloafing. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 19(4), 906–921. <https://doi.org/10.1111/jcc4.12085>
- Arslan, E.T., & Demir, H. (2016). Cyberloafing: An Empirical Research On

- Nurses In A Public Institution. *Journal of International Social Research*, 9, 1626–1637. <https://doi.org/10.17719/jisr.20164317733>.
- Askew, K., Buckner, J. E., Taing, M. U., Ilie, A., & Bauer, J. A. (2014). Explaining Cyberloafing: The Role Of The Theory Of Planned Behavior. *Computers in Human Behavior*, 36, 510-519.
- Azwar, S. (2009). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : 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*, 50, 358–366. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.03.081>
- Blanchard, A., & Henle, C. (2008). Correlates Of Different Forms Of Cyberloafing: The Role Of Norms And External Locus Of Control. *Computers In Human Behavior*, 24, 1067-1084.
- Ceylan, A., & Sulu, S. (2011). Organizational In Justice And Work Alienation. *Ekonomika A Management*. (2),65-78.
- Colquitt. Jason. A, Lepine. Jeffery. A., & Wesson. Michael. J. (2015). *Organizational Behavior*, 4 thed, McGraw – Hill Education, United States of America.
- Eldin, Y. K. Z., & Baddar, F. M. (2019). Nurses' Cyberloafing And Its Relationship To Procrastination And Conscientiousness In Damanhour National Medical Institute. *American Journal of Nursing Science*, 8, 48–58. <https://doi.org/10.11648/j.ajns.20190802.13>
- French, J. R. P., & Caplan, R. D. (1972). Organization Stress And Strain. In A. J. Marrow (Ed.), *The Failure Of Success* (pp. 30-66). New York: Amacom.
- Garrett, R. K., & Danziger, J. N. (2008). Disaffection Or Expected Outcomes: Understanding Personal Internet During Work. *Journal of ComputerMediated Communication*, 13(4), 937-958.
- Ghazzawi, I. A., & Smith, Y. S., (2009) Crafting The Whole Employee: Job Satisfaction, Job Commitment, And Faith. *The Business Review*, Cambridge, 1(2), 300-309.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giordano, C., & Mercado, B.K. (2023). Cyberloafing: Investigating The Importance And Implications Of New And Known Predictors. *Collabra: Psychology* 9(1), 1–18.

- Gokcearslan, S., Uluyol, C., & Sahin, S. (2018) Smartphone Addiction, Cyberloafing, Stress And Social Support Among University Students: A Path Analysis. *Children and Youth Services Review*, 91, 47–54. <https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2018.05.036>.
- 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>
- Herlianto, A. W. (2012). Pengaruh Stres Kerja Pada *Cyberloafing*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, Vol 1, No 2.
- Huma, Z., Hussain, S., Thurasamy, R., & Malik, M. I. (2017), "Determinants Of Cyberloafing: A Comparative Study Of A Public And Private Sector Organization", *Internet Research*, Vol. 27 No. 1, pp. 97-117. <https://doi.org/10.1108/IntR-12-2014-0317>
- James, L., Gibson., John, M., Ivancevich., James, H., & Donnelly. *Organizations Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). McGraw-Hill.
- Jandaghi, G., Alvani, S. M., Matin, H. Z., & Kozekanan, S. F. (2015), *Cyberloafing Management In Organizations. Iranian Journal of Management Studies*, Vol. 8 No. 3, pp. 335-349.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Kantek, F., Kaya, A. & Gezer, N. (2017) The Effects Of Nursing Education On Professional Values: A Longitudinal Study. *Nurse Education Today*, 58, 43–46. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2017.08.004>.
- Karasek, R. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): An Instrument for Internationally Comperative Assesment of Psychosocial Job Characteristic. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), pp. 322-355.
- Kemer, A. S., & Özcan, S. D. (2021). The Dark Side of Technology: Cyberloafing, A Turkish Study Of Nursing Behaviour. *International Nursing Review*, 68(4), 453–460. <https://doi.org/10.1111/inr.12686>
- Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Lakip. (2024). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah RSJD Provinsi Lampung Tahun 2023*. Lampung: Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Lampung. https://rsjlampungprov.com › LAKIP_2023

- Larson, M., & Luthans, F. (2006) Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes. *Journal of Leadership and Organization Studies*, 13, 44-61. <http://dx.doi.org/10.1177/10717919070130020601>.
- Lase, D. T. (2021). Hubungan Komitmen Organisasi dan Regulasi Diri dengan Perilaku Cyberloafing Karyawan Tata Usaha di Universitas Medan Area. Program Studi Magister Psikologi Program Pascasarjana Universitas Medan Area Medan.
- Lestari, I. A., & Hatta, M. I. (2022). Hubungan Komitmen Organisasi dengan Perilaku Cyberloafing pada Karyawan Milenial. *Psychology Science*, 128–134.
- Liberman, N., Trope, Y., McCrea, S. M., & Sherman, S. J. (2011). The Effect Of Temporal Distance On Level Of Mental Construal. *Journal of Experimental Social Psychology*, 43(1), 143-149. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2005.12.005>
- Lim, P. K., Koay, K. Y., & Chong, W. Y. (2021). The Effects of Abusive Supervision, Emotional Exhaustion And Organizational Commitment On Cyberloafing: A Moderated-Mediation Examination. *Internet Research*, 31(2), 497–518. <https://doi.org/10.1108/INTR-03-2020-0165>
- Lim, V. K. G., & Chen, D. J. Q. (2009). Cyberloafing At The Workplace: Gain Or Drain On Work. *Behaviour dan Information Technology*, 25(1), 1-11.
- Lim, V. K. G. (2002). The IT Way Of Loafing On The Job: Cyberloafing, Neutralizing, And Organizational Justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 675- 694.
- Lim, V. K. G., & Teo, T. S. H. (2005). Prevalence, Perceived Seriousness, Justification And Regulation Of Cyberloafing In Singapore: An Exploratory Study. *Journal of Information and Management*, 42, 1081-1093.
- Loukidou, L., Loan-Clarke, J., & Daniels, K. (2009). Boredom in the workplace: More than monotonous tasks. *International Journal of Management Reviews*, 11(4), 381–405. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00267.x>
- Madison T.F., Ward S., & Royalty, K. (2012). Corporate Social Responsibility, Organizational Commitment, And Employersponsored Volunteerism. *International Journal Of Business And Social Science*. Centre for Promoting Ideas, USA.3(1)
- Mansour, S., & Tremblay, D. G. (2016). Workload, Generic and Work–Family Specific Social Supports And Job Stress: Mediating Role Of Work–Family And Family–Work Conflict. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(8), 1778–1804.

- McBride, D. L., LeVasseur, S.A., & Li, D. (2015) Non-Work-Related Use Of Personal Mobile Phones By Hospital Registered Nurses. *JMIR MHealth and UHealth*, 3, e3. <https://doi.org/10.2196/mhealth.4001>
- Mercado, B. K., Giordano, C., & Dilchert, S. (2017). A Meta-Analytic Investigation Of Cyberloafing. *Career Development International*, 22(5), 546–564. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2017-0142>
- Moody, G. D., & Siponen, M. (2013), “Using The Theory Of Interpersonal Behaviour To Explain Nonwork-Related Personal Use Of The Internet At Work”, *Information And Management*, Vol. 50 No. 6, pp. 322-335.
- Mowday, R.T, Porter, L.W & Steers R.M. (1982). *Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. London: *Academic Press Inc*.
- Neck, C. P., Houghton, J. D., & Murray, E. L. (2018). *Organizational Behavior: A Skill-Building Approach*. SAGE Publication
- Niaei, M., Peidaei, M. M., & Nasiripour, A. A. (2014). The Relation between Staff Cyberloafing and Organizational Commitment in Organization of Environmental Protection. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 3(7), 59–71. <https://doi.org/10.12816/0018272>
- Ozler, D. E., & Polat, G. (2012). Phenomenon In Organizations: Determinants And Impacts. *International Journal of e-Business and eGovernment Studies*, 4(2), 1-15.
- Ozudogru, M. & Yildirim, Y.T. (2020) Investigation Of The Moderator Effect Of Job Stress On The Relationship Between Cyberloafing And Employee Performance: A Research On Health Sector. *Afyon Kocatepe University Journal of Social Sciences*, 22, 467–490. <https://doi.org/10.32709/akusosbil.532359>
- Pangestuari, I., Karyatun, S., Sultoni, R. P., Saratian, E. T. P., Soelton, M., & Hidayat, T. N. (2023). Apakah Benar Perilaku Cyberloafing Akibat Beban Kerja Dan Stres Kerja Yang Berlebihan?. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 21(2), 214-277
- Pindek, S., Krajcevska, A., & Spector, P. E. (2018). Cyberloafing As A Coping Mechanism: Dealing With Workplace Boredom. *Computers in Human Behavior*, 86(1), 147–152. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2018.04.040>
- Putra, E. Y., & Nurtjahjanti, H. (2019). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan *Cyberloafing* Pada Karyawan Fakultas Teknik Universitas Diponegoro. *Empati*, 8(2), 472-477.
- Putra, O. A., Agustintia, D., & Yanto, S. (2024). Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Menyebabkan Tindakan Cyberloafing. 08(02), 1–11.

- Robbins, P. Stephen & Judge, A. Timothy. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi Keenam Belas. Buku Kedua. Jakarta: *Salemba Empat*.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi* (12th ed.). *Salemba Empat*.
- Runing, S., Sri, H., & Cahyadin, M. (2012). The Moderation Effect Of Commitment To Supervisor And Internet Expertise On Work Stressor And Employee Cyberloafing: The Study On Employee Of Local Government Of Surakarta." *Journal of Indonesian Economy and Business*, Vol. 27, No. 2. Doi:[10.22146/Jieb.6250](https://doi.org/10.22146/Jieb.6250).
- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Soleman, A. (2011) ‘Analisis beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit. *ARIKA*, 05(2), pp. 83–97.
- Soto-Castellón, M. B., Leal-Costa, C., Pujalte-Jesús, M. J., Soto-Espinosa, J. A., dan Díaz-Agea, J. L. (2023). Subjective Mental Workload In Spanish Emergency Nurses. A Study On Predictive Factors. *International Emergency Nursing*, 69(May). <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2023.101315>
- Stanton, J. M., Sinar, E. F., Balzer, W. K., Julian, A. L., Thoresen, P., Aziz, S., Fisher, G. G., & Smith, P. C. (2002). Development Of A Compact Measure Of Job Satisfaction: The Abridged Job Descriptive Index. *Educational and Psychological Measurement*, 62(1), 173-191. <https://doi.org/10.1177/001316440206200112>
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tan, M., & Demir, M. (2018). The Effects Of Personality Traits Of Employees On Cyberloafing Behaviour. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 4(1), 49-60. <https://doi.org/10.24289/ijsser.374655>
- Urek, D., Demir, I. & Ugurluoglu, O. (2017) Examining The *Cyberloafing* Behaviors Of Health Professionals: A University Hospital Case. *Anadolu University Journal Of Social Sciences*, 18, 135–148.
- Usman, M., Javed, U., Shoukat, A., & Bashir, N. A. (2021). Does Meaningful Work Reduce Cyberloafing? Important Roles Of Affective Commitment And Leader Member Exchange. *Behaviour and Information Technology*, 40(2), 206-220. <https://doi.org/10.1080/0144929X.2019.1683607>
- Van Doorn, O. N. (2011). *Cyberloafing: A Multi-Dimensional Construct Placed In A Theoretical Framework*. Tesis Master, Eindhoven University of Technology.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. pertama. ed. Arsalan Namira. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media.
- Vernon-Bido, D., Grigoryan, G., Kavak, H., & Padilla, J. (2018). Assessing The

Impact of Cyberloafing on Cyber Risk. *Proceedings of the Annual Simulation Symposium*, 1–9.

Yusuf, M.R., Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Jakarta : *Nas Media Pustaka*.