

**PENGARUH CYBERLOAFING DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT NATAR MEDIKA**

(Skripsi)

Oleh:

Aldo Navela Setyanto

1741011064



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

ABSTRAK

PENGARUH CYBERLOAFING DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT NATAR MEDIKA

Oleh

ALDO NAVELA SETYANTO

Cyberloafing maupun disiplin kerja sering kali menjadi penyebab kinerja karyawan menurun. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Cyberloafing* dan disiplin kerja baik secara parsial terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Natar Medika yang berlokasi di Natar Lampung Selatan. Adapun sampel 100 responden yang merupakan karyawan rumah sakit natar medika. Analisis data menggunakan kuantitatif korelasional dengan menggunakan uji *t*. Peneliti menggunakan rumus slovin untuk pengambilan sampel penelitian ini. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan *Cyberloafing* berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk adanya pembatasan penggunaan internet untuk hal yg tidak perlu dengan adanya 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 penggunaan wifi perusahaan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan agar dapat memaksimalkan kinerja manajemen harus lebih memerhatikan balas jasa terhadap karyawan, dan manajemen memberi pembinaan karyawan untuk pulang sesuai waktu yang ditetapkan.

Kata kunci: *Cyberloafing*, Disiplin kerja, Kinerja Karyawan,

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF CYBERLOAFING AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF NATAR MEDIKA HOSPITAL EMPLOYEES

By

ALDO NAVELA SETYANTO

Cyberloafing and work discipline often cause employee performance to decline. This research aims 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. Researchers used the Slovin formula to take samples for this study. The results of this research indicate that this research supports the hypothesis which states that Cyberloafing has a negative and significant effect on performance and work discipline has a positive and significant effect on performance.

Researchers advise companies to make decisions about using the internet for things that are not necessary with supervision by management/superiors during working hours. Apart from that, companies can also carry out surprise inspections to combine cyberloafing behavior in the workplace with blocking certain sites on company WiFi usage that are not related to work in order to maximize performance. Management must pay more attention to employee remuneration, and management provides employee training, to go home at the appointed time.

Keywords: Cyberloafing, work discipline, employee performance.

**PENGARUH CYBERLOAFING DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT NATAR MEDIKA**

Oleh:

Aldo Navela Setyanto

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

SARJANA MANAJEMEN

Pada

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis



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

Judul Skripsi : **PENGARUH *CYBERLOAFING* DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RS
NATAR MEDIKA**

Nama Mahasiswa : **Aldo Navela Setyanto**

Nomor Pokok Mahasiswa : 1741011064

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis



2. Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Ribhan, S.E., M.Si.
NIP. 19680708 200212 1 003

A handwritten signature in black ink is shown above the printed name and NIP number.

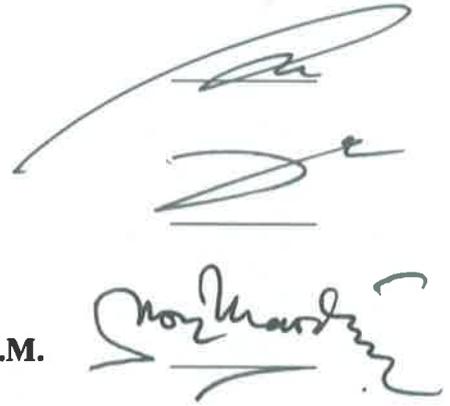
HALAMAN PENGESAHAN

1. Tim Penguji

Ketua : Dr. Ribhan, S.E., M.Si.

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

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



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si.
NIP. 19660621 199003 1 003



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 5 April 2024

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aldo Navela Setyanto

NPM : 1741011064

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul "Pengaruh Cyberloafing dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Natar Medika" adalah benar hasil karya tulis saya sendiri. Skripsi ini bukan merupakan duplikasi ataupun hasil karya orang lain, kecuali pada bagian rujukan yang disebut dalam daftar Pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan saya ini tidak benar, maka saya siap menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku

Bandar Lampung, 23 April 2024 2024

Yang Membuat Pernyataan



Aldo Navela Setyanto

NPM 1741011064

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Tanjungkarang, Bandar Lampung, Provinsi Lampung pada tanggal 6 September 1999 dan merupakan anak kedua dari pasangan Bapak Eki Setyanto dan Ibu Melin Haryani Wijaya dan peneliti memiliki satu kakak perempuan.

Tahun 2005 penulis menyelesaikan Pendidikan Taman Kanak- Kanak di (TK) Tunas Mekar Indonesia, kemudian pada tahun 2011 penulis lulus dari Sekolah Dasar (SD) Tunas Mekar Indonesia, pada tahun 2014 penulis lulus dari Sekolah Menengah Pertama (SMP) Tunas Mekar Indonesia, dan tahun 2017 penulis lulus dari Sekolah Menengah Atas (SMA) Tunas Mekar Indonesia.

Tahun 2017, peneliti melanjutkan jenjang Pendidikan tinggi dan terdaftar di Universitas Lampung dan terdaftar sebagai mahasiswa baru di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung. Penulis juga telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) selama 40 hari di Desa Merak Batin, Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung pada Agustus – September 2020.

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'alamin puji syukur kepada allah SWT,
karena atas izin-Nya

Telah terselesaikan karya tulis ilmiah ini

Karyaku ini ku persembahkan kepada :

Kedua Orang Tuaku

Bapak Eki Setyanto S.E. dan Ibu Melin Haryani Wijaya S.E.,
M.M. Terima kasih telah membesarkanku dengan sepenuh
hati, mendidik dan selalu menyebut namaku dalam doa
kalian, serta mendukungku dan bekerja keras untuk keluarga.
Semoga kelak aku dapat membuat kalian bahagia

Dosen Pembimbingku

Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si.

**Terimakasih kepada Almamater tercinta Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Lampung**

MOTTO

“If you set your goals ridiculously high and it’s a failure, you will fail above everyone else’s success.”

(James Cameron)

“Never stop fighting until you arrive at your destined place - that is, the unique you. Have an aim in life, continuously acquire knowledge, work hard, and have perseverance to realise the great life.”

(A.P.J. Abdul Kalam)

“Jika kau memulai karna Allah, maka jangan menyerah karena manusia”

(Gus Baha’)

“I do the very best I know how – the very best I can; and I mean to keep on doing so until the end.”

(Abraham Lincoln)

SANWACANA

Bismillahirrahmanirrahim,

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "**Pengaruh *Cyberloafing* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS Natar Medika**", sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Strata Satu (S-1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Lampung

Bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak yang diperoleh peneliti dapat membantu mempermudah proses penyusunan skripsi ini. Dalam kesempatan kali ini dan dengan segala kerendahan hati, peneliti ingin menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang 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, sekaligus Dosen Pembimbing Akademik, atas kesediaannya dalam memberikan bimbingan, arahan, nasihat, saran, dan perhatiannya selama proses perkuliahan.
3. Ibu Dr. Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, sekaligus Pembimbing Utama yang telah banyak mengarahkan, memberi saran, nasihat, motivasi, serta kesabaran selama peneliti menjalani masa kuliah dan penyusunan skripsi.

4. Ibu Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M, selaku Pembahas I yang telah memberikan arahan, kritik dan saran, serta mendukung peneliti sehingga dapat menyelesaikan proses penyusunan skripsi ini
5. Ibu Yuningsih, S.E., M.M., selaku Pembahas II yang telah memberikan arahan, kritik dan saran, serta mendukung peneliti sehingga dapat menyelesaikan proses penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang tulus dan ikhlas memberikan ilmu pengetahuan dan pembelajaran bagi peneliti selama menempuh pendidikan S1 di Universitas Lampung.
7. Seluruh staff Akademik, Administrasi, Tata Usaha, para pegawai, serta staff keamanan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah banyak membantu baik selama proses perkuliahan maupun penyusunan skripsi, terimakasih atas segala kesabaran dan bantuan yang telah diberikan.
8. Pimpinan dan seluruh pegawai RS Natar Medika di Lampung Selatan yang telah memberikan izin dan ruang untuk saya melakukan penelitian, serta menyempatkan waktunya untuk mengisi kuesioner yang telah diberikan.
9. Kedua Orang tua ku Bapak Eki Setyanto dan Ibu Melin Haryani W.
10. Kepada Eyang Papa dan Eyang Mama, Bapak Susilo dan Ibu Suwarni Atas Segala dukungan dan Doa.
11. Kepada Eyangti Zuriah Atas Segala dukungan dan Doa.
12. Kekasihku, Rosella yang selalu memberikan dukungan

kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.

13. Kakak-kakak ku, Hanna dan Merrylin selalu memberikan dukungan dan bantuan kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
14. Adik Ku Mayang Gusye selalu memberikan dukungan dan bantuan kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
15. Sahabat Saya Ardian Fauzan yang selalu setia menemani dan memberikan support kepada saya.
16. Teman-teman saya Ferdy Abhiasa, Irvan Hardika Nasution, Zainal Arifin, Nabil Rizqika, Princhita Nabila, Lungit Wicaksono, Prayoga Aji P., Himawan Nur Arifin, Beny Rachman, Kresna Marhen dan Dafa Rizqian atas canda serta tawa.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, tetapi besar harapan penulis agar skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi orang-orang yang membacanya dan semoga skripsi ini dapat berguna untuk pembaca di kemudian hari.

Bandar Lampung, 25 Desember 2023

Penulis,

Aldo Navela Setyanto

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.4.1 Manfaat Akademik.....	5
1.4.2 Manfaat Praktis	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Cyberloafing	7
2.1.1 Pengertian Cyberloafing	7
2.1.2 Aspek-Aspek <i>Cyberloafing</i>	7
2.1.3 Dimensi Pengukuran <i>Cyberloafing</i>	9
2.2 Disiplin Kerja.....	9
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	9
2.2.2 Tipe-Tipe Disiplin Kerja.....	10
2.2.3 Dimensi Pengukuran Disiplin Kerja	10
2.3 Kinerja.....	13
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	13
2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	13
2.3.3 Penilaian Kinerja.....	14
2.3.4 Dimensi Pengukuran Kinerja	15
2.4 Teori Penelitian.....	16

2.5 Penelitian Terdahulu	17
2.6 Kerangka Berpikir.....	18
2.7 Hipotesis	20
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Objek Penelitian.....	22
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	22
3.2.1 Jenis Data	22
a.Data Primer	22
b.Data Sekunder.....	22
3.2.2 Sumber Data.....	22
3.3 Populasi dan Sampel	23
3.3.1 Populasi	23
3.3.2 Sampel.....	23
3.4 Jenis Penelitian.....	24
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	24
3.6 Variabel Penelitian.....	25
3.7 Teknik Pengolahan Data.....	26
3.7.1 Uji Validitas	26
3.7.2 Uji Realibilitas	27
3.7.3 Uji Normalitas.....	27
3.8 Uji Hipotesis	28
3.9.1 Uji t	28
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasi Penelitian	29
4.1.1 Hasil Distribusi Kuesioner	29
4.2 Karakteristik Responden.....	29
4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	36
4.3.1. Hasil Uji Validitas.....	36

4.3.2. Hasil Uji Reliabilitas	38
4.3.1. Hasil Uji Normalitas	41
4.4 Hasil Uji Hipotesis	43
4.4.1 Uji t (Parsial).....	43
4.5 Pembahasan.....	44
4.5.1 Pengaruh <i>Cyberloafing</i> Terhadap Kinerja Karyawan	44
4.5.2 Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	44
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	45
5.2 Saran	45
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	45
DAFTAR PUSTAKA.....	47
LAMPIRAN	49
Data Responden	49

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Halaman
3.1 Variabel Penelitian	22
3.2 Durbin Watson Test	24
3.3 Continued.....	25
4.1 Distribusi Kuesioner Penelitian.....	29
4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	29
4.3 Responden Berdasarkan Usia.....	30
4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	30
4.5 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	30
4.6 Jawaban Responden Tentang Faktor Individual.....	31
4.7 Jawaban Responden Tentang Persepsi dan sikap.....	37
4.8 Jawaban Responden Tentang <i>Personal Trait</i>	38
4.9 Jawaban Responden Tentang Disiplin Kerja.....	30
4.10 Jawaban Responden Tentang Kinerja Tugas.....	31
4.11 Jawaban Responden Tentang Kinerja Kontekstual.....	32
4.12 Jawaban Responden Tentang Kinerja Kontraproduktif.....	32
4.13 Hasil Uji Validitas <i>Cyberloafing</i>	33
4.14 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	34
4.15 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	34
4.16 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja.....	35
4.17 Hasil Uji Reliabilitas <i>Cyberloafing</i>	36
4.18 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja.....	37

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Halaman
1. Perilaku Pengguna Internet.....	4
2. Kerangka Pemikiran.....	17
3. Uji Normalitas.....	34

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Teknologi komunikasi telah digunakan oleh karyawan di seluruh dunia untuk berbagai keperluan dalam kehidupan kerja mereka dalam beberapa tahun terakhir. Di era informasi saat ini, implementasi teknologi informasi yang sukses adalah kunci untuk mendapatkan keunggulan kompetitif bagi bisnis (Sharma, 2004). Teknologi internet harus meningkatkan produktivitas organisasi tetapi harapan ini tidak berlaku di dunia bisnis yang sebenarnya. Fenomena ini disebut “paradoks produktivitas”. Terlepas dari banyak sekali manfaatnya, teknologi Internet juga telah melahirkan peluang baru untuk bentuk-bentuk baru perilaku menyimpang di tempat kerja. Menggunakan Internet untuk tujuan non- produktif selama jam kerja seperti email, media sosial, berita, situs hiburan dan video telah menjadi godaan baru bagi karyawan sebagai alternatif untuk syirik di tempat kerja.

Untuk bersaing di era globalisasi, sumber daya manusia Indonesia perlu meningkatkan keterampilannya di bidang teknologi, seperti penggunaan Internet, namun penggunaan Internet ini sering disalahgunakan. Beberapa bentuk penyalahgunaan internet, salah satunya yang sering kali ditemui adalah perilaku *cyberloafing*. *Cyberloafing* adalah aktivitas mengakses internet saat jam kerja melalui berbagai jenis perangkat seperti komputer, handphone dan tablet untuk tujuan pribadi pada karyawan saat jam kerja (Blanchard & Henle 2008). Contoh dari perilaku ini antara lain menjelajahi web yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, berbelanja secara online, aktif di media sosial dan lain sebagainya. Menurut Sacket & Devore (dalam Anderson, 2005) perilaku ini termasuk ke dalam bentuk penyimpangan produksi dalam perilaku kerja kontraproduktif. Perilaku kerja kontraproduktif merupakan segala bentuk perilaku yang dilakukan dengan sengaja oleh anggota organisasi dan bertentangan dengan tujuan organisasi

Menurut eMarkerter (dalam Blanchart & Henle (2008), meskipun perilaku *cyberloafing* ini dapat memberikan nilai positif bagi karyawan seperti meningkatkan kreativitas, perilaku ini juga dapat memberikan konsekuensi yang cukup serius bagi instansi yang tetap membiarkan perilaku ini tetap berlangsung. Perilaku ini dapat berdampak pada penurunan produktivitas karyawan sebesar 30% sampai dengan 40%. Selain itu, Ozler & Polat (2012) juga menyebutkan bahwa perilaku *cyberloafing* dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, baik dari segi sumber daya maupun dari segi keuangan. Beberapa dampak negatif tersebut seperti kurang disiplinnya karyawan, pelanggaran privasi perusahaan, hilangnya tanggung jawab pribadi, dan biaya yang ditimbulkan akibat pelanggaran hukum terkait. Perilaku ini juga menyebabkan penurunan kinerja karyawan yang tentunya akan merugikan perusahaan secara finansial di kemudian hari.

Pencapaian kinerja yang tinggi, pemimpin perusahaan haruslah memperhatikan setiap karyawan terutama pada disiplin kerja dan lingkungan kerja. Disiplin kerja merupakan kepatuhan karyawan dalam mematuhi peraturan yang diterapkan di suatu perusahaan tersebut. Penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan, (Susilaningih, 2008: 3). Kedisiplinan karyawan haruslah di jaga selalu, jika tidak di jaga dan awas maka akan berpengaruh terhadap ketepatan waktu kerja dan efektifitas tugas yang di berikan. Dengan demikian, tujuan perusahaan yang sudah di tetapkan akan terhambat dalam pencapaiannya. Jika perusahaan hanya mementingkan faktor pendidikan, kemampuan karyawan, dan teknologi saja tanpa memperhatikan kedisiplinan serta lingkungan kerja tidak akan menghasilkan sebuah produk atau jasa yang maksimal bila para karyawan tidak dapat memanfaatkan fasilitas secara teratur dan mempunyai tingkat disiplin kerja.

Kemajuan teknologi telah menghasilkan banyak lapangan pekerjaan baru yang menjanjikan, di mana terjadi banyak revolusi pada sistem sehingga

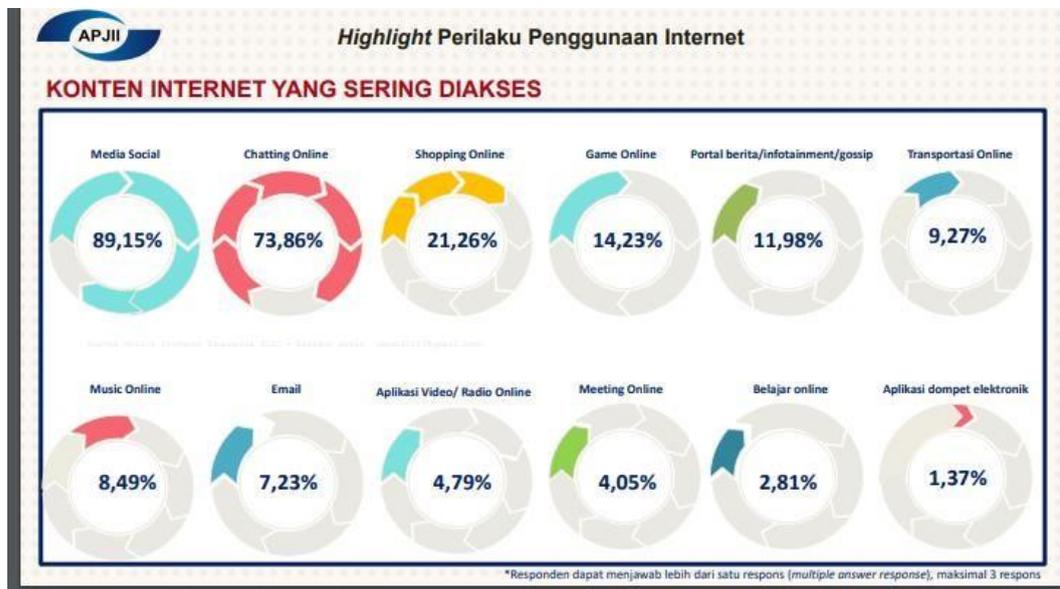
karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi mereka. Kemajuan teknologi juga telah membuka peluang bagi individu untuk berperilaku *counterproductive*. Studi ini berfokus pada perilaku *cyberloafing* oleh karyawan yang menggunakan akses internet perusahaan mereka untuk keperluan pribadi selama jam kerja, dengan demikian hal ini merupakan bentuk penyimpangan perilaku.

Cyberloafing dan disiplin kerja yang rendah pada karyawan akan menyebabkan kinerja mereka akan menurun. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006). Beberapa penelitian membuktikan bahwa jumlah waktu yang mereka gunakan *cyberloafing* kian meningkat, dari 3 jam perminggu menjadi 2,5 jam perhari atau setara 17,5 jam per minggu. Hal ini juga terlihat dari penelitian yang dilakukan Australia National University pada tahun 2012 yang menemukan bahwa 30 % hingga 65% penggunaan internet di tempat kerja tidak berkaitan dengan pekerjaan. Beberapa contoh perilaku *cyberloafing* pegawai adalah belanja online, browsing situs-situs hiburan, terlibat dalam jejaring media sosial, mencari pekerjaan, mengirim dan menerima email pribadi, serta mengunduh file (berkas) yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (Greenfield & Davis, 2002).

Asosiasi Pengguna Jasa Internet Indonesia (APJII) Q1 tahun 2022 menunjukkan penetrasi pengguna internet. Mayoritas pengguna internet di dominasi oleh para tenaga kerja. Berdasarkan survey yang dilakukan oleh APJII pada 2022 berkenaan tingkat kontribusi penggunaan internet pulau sumatera merupakan nomor 2 dari seluruh Indonesia. Survey yang dilakukan APJII menunjukan bahwa *cyberloafing* terjadi pada saat bekerja yang ditunjukan melalui lama penggunaan internet paling tinggi adalah 1-5 jam dan alasan tertinggi menggunakan internet adalah untuk mengakses sosial media (Facebook, Whatsapp, Youtube, Instagram, dll).

Berdasarkan data yang didapat oleh APJII pada Q1 2022 urutan tiga

terbesar merupakan media sosial, *chatting*, dan belanja *online*. Sedangkan untuk aplikasi selain *browsing* yang digunakan lebih sering adalah



Whatsapp dan Facebook.

Sumber: apji.or.id

Gambar 1.1 Perilaku Penggunaan Internet

Dengan adanya perkembangan teknologi yang cepat dan penyebaran internet yang menyeluruh, fenomena seperti *cyberloafing* menjadi sesuatu yang harus

diperhatikan di tempat kerja. Meskipun *cyberloafing* telah diteliti secara ekstensif di berbagai konteks industri dan organisasi, implikasi spesifik dalam sektor Kesehatan, khususnya di rumah sakit seperti Rumah Sakit Natar Medika, Sebagian besar masih belum dijelajahi.

Berdasarkan topik yang sudah disebutkan diatas penelitian yang dilakukan di Australia serta data yang terdapat di Indonesia peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap karyawan medis dan non medis Rumah Sakit Natar Medika dengan judul **“PENGARUH CYBERLOAFING DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MEDIS DAN NON MEDIS RUMAH SAKIT NATAR MEDIKA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, dapat dirumuskan komulasi permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

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

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- 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.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran serta referensi bagi peneliti lainnya yang akan mengkaji pada bidang yang sama. Di samping itu pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang ilmu Administrasi, khususnya peningkatan Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat memperluas pemahaman tentang pengaruh *cyberloafing* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi pemikiran dan menjadi bahan pertimbangan bagi pemimpin dalam pengambilan keputusan dimasa yang akan datang berkaitan dengan gaya kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Cyberloafing

2.1.1 Pengertian Cyberloafing

Cyberloafing didefinisikan sebagai perilaku menyimpang karyawan yaitu, mereka menggunakan status karyawannya untuk mengakses internet dan *email* selama jam kerja untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (Lim, 2002). Hal tersebut dapat berupa *email* yang berisi hiburan, belanja *online*, *instant messaging*, memposting ke *newsgroups* dan mengunduh lagu. Perilaku *Cyberloafing* dilakukan karyawan karena adanya *work stressor*, seperti *role ambiguity*, *role conflict* dan *role overload* (Henle & Blanchard, 2008). *Role conflict* mendorong karyawan untuk melakukan *cyberloafing* karena karyawan mengalami konflik dengan rekan kerja ataupun atasannya, bisa dikarenakan perbedaan persepsi tentang hal yang akan dicapai. *Role ambiguity* dapat mendorong karyawan melakukan *cyberloafing* karena mereka bingung pekerjaan seperti apa yang harus dikerjakan, juga dikarenakan ketiadaan pedoman dan tujuan yang jelas McKinney (2003). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Zoghbi (2007) menyebutkan bahwa *role overload* mempunyai sedikit potensi untuk melakukan *Cyberloafing*, dikarenakan beban pekerjaan yang melebihi kemampuannya.

2.1.2 Aspek-Aspek Cyberloafing

Lim (2002) mengemukakan bahwa *cyberloafing* dapat diketahui dan diukur melalui aspek-aspek sebagai berikut :

- a. Aktivitas *browsing* (menjelajah) yakni seberapa sering seseorang menggunakan internet selama jam kerja untuk membuka situs yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Aktivitas ini meliputi mengakses *website* (situs) atau investasi saham, *website entertainment* atau dunia hiburan, *website* tentang berita yang sedang terjadi, *download* (unduh) tentang informasi yang

tidak berkaitan dengan pekerja. Melakukan *shopping online* dan *website* untuk orang dewasa (*website* pornografi).

- b. Aktivitas berkaitan dengan *e-mail* (surel), seberapa sering seseorang mengirim *e-mail* pada karyawan sekitar satu jam dan menerima *e-mail* pribadi selama jam kerja.

(Lim dalam Blau, Yang & Ward-cook 2006) mengembangkan aspek-aspek

cyberloafing dapat diketahui sebagai berikut :

- a. Aktivitas *browsing* yakni seberapa sering seseorang menggunakan internet selama jam kerja untuk membuka situs yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Aktivitas ini meliputi mengakses *website* atau investasi saham, *website* entertainment atau dunia hiburan, *website* tentang berita yang sedang terjadi, *download* tentang informasi yang tidak berkaitan dengan pekerja. Melakukan *online shopping* dan *website* untuk orang dewasa (*website* pornografi).
- b. Aktivitas berkaitan dengan *e-mail*, menilai seberapa sering seseorang mengirim dan menerima *e-mail* pribadi selama jam kerja.
- c. Dunia maya interaktif berkaitan dengan dunia maya yang sebuah visual objek dinamis berbasis *website* interaktif yang mengemukan yang digunakan kontruk pengetahuan matematika dan sebuah program interaktif yang berbasiskan teknologi komputer dengan memanfaatkan representasi visual objek dinamis yang dapat dimanipulasi sebagaimana objek *real* (nyata).

2.1.3 Dimensi Pengukuran *Cyberloafing*

Perilaku *cyberloafing* dapat muncul pada saat bekerja karena dipengaruhi oleh beberapa faktor atau dimensi. Menurut Ozler (2012) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi munculnya perilaku *cyberloafing*, yaitu:

a. Faktor individual

Faktor individu terdiri dari persepsi dan sikap, sifat pribadi, kebiasaan dan kecanduan internet, serta demografi.

b. Persepsi dan Sikap

Individu dengan sikap komputer yang positif lebih mungkin menggunakan komputer dalam bekerja untuk kepentingan pribadi. Karyawan yang terlibat *cyberloafing minor* tidak percaya bahwa mereka terlibat dalam perilaku tidak pantas atau menyimpang mengingat karyawan yang terlibat dalam *cyberloafing* yang seriuslah yang menyimpang dan tidak dapat dimaafkan.

c. *Personal Trait*

Personal trait seperti pemalu, penyendiri, terisolasi, *self control*, *self esteem*, dan *locus of control* mempengaruhi bentuk penggunaan internet. Individu dengan *self-esteem* rendah dilaporkan dapat mengurangi *self control* dalam penggunaan internet. Individu dengan orientasi eksternal kurang dapat mengontrol penggunaan internet mereka.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Pengertian disiplin menurut Sutrisno (2009) merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo (2003) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan

kepadanya.

Berdasarkan dari pengertian para ahli diatas dapat di simpulkan bahwa disiplin kerja merupakan perilaku kesediaan untuk tunduk pada peraturan dan norma-norma yang ditegakkan oleh perusahaan yang dalam perusahaan tersebut karyawan bersedia, taat dan sukarela untuk mematuhi, menjalankan peraturan yang ditegakkan untuk menunjukkan kesungguhan dalam bekerja.

2.2.2 Tipe-Tipe Disiplin Kerja

Untuk memberikan pengarahan dan pendisiplinan maka diperlukan suatu peraturan sehingga dapat menciptakan tata tertib yang baik dalam suatu instansi terkait. Dengan tata tertib yang baik maka semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektifitas kerja pegawai akan meningkat. Handoko (2001: 208) menyatakan ada dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

a. Disiplin Preventif

Adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standardisasi dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

b. Disiplin Korektif

Adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan- aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan bisa berupa hukuman dan skorsing.

2.2.3 Dimensi Pengukuran Disiplin Kerja

Kedisiplinan kerja harus ditegakkan dalam suatu perusahaan. Peraturan sangat diperlukan untuk bimbingan dan penyuluhan bagi setiap karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Tanpa dukungan

disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Hasibuan (2003) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan sebagai berikut:

A. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan perusahaan yang harus dicapai harus jelas dan ditetapkan secara jelas serta menantang bagi kemampuan karyawan. Bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya tugas. Akan tetapi, jika pekerjaan itu di luar kemampuan atau bahkan jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

B. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik atau kurang disiplin, para bawahan pun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan karyawannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik pula.

C. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan)

Mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Artinya, semakin besar balas jasa yang diberikan, semakin baik pula kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin tinggi selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

D. Keadilan

Mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan. Karena keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan memicu terciptanya kedisiplinan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua

bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan tercipta kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada perusahaan supaya kedisiplinan karyawan meningkat.

E. Waskat (pengawasan melekat)

Tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga setiap bawahan dinilai objektif. Jadi, waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan kebersamaan aktif itulah, maka dapat terwujud kerjasama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan.

F. Sanksi Hukuman

Berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan akan mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk membina kedisiplinan dalam perusahaan.

G. Ketegasan Pemimpin

Ketegasan pemimpin melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman serta peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan. Pimpinan yang tidak tegas menindak atau menghukum karyawan yang melanggar peraturan akan berdampak buruk atas ketidakdisiplinan.

H. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus

berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta meningkat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja atau sering disebut *performance* adalah suatu gambaran tentang aktivitas- aktivitas pegawai dalam menetapkan selisih antara hasil akhir yang diharapkan dengan hasil aktual yang sesungguhnya. Kinerja dapat pula diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi.

Atmosoepipto (2001:58), kinerja adalah perbandingan antara keluaran (*ouput*) yang dicapai dengan masukan (*input*) yang diberikan. Selain itu, kinerja juga merupakan hasil dari efisiensi pengelolaan masukan dan efektivitas pencapaian sasaran. Oleh karena itu, efektivitas dan efisiensi pekerjaan yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Untuk memperoleh kinerja yang tinggi dibutuhkan sikap mental yang memiliki pandangan jauh ke depan. Seseorang harus mempunyai sikap optimis, bahwa kualitas hidup dan kehidupan hari esok lebih baik dari hari ini.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) yang dikemukakan oleh Davis (1964) dalam Mangkunegara (2007) dengan rumus:

- Performance (kinerja) = *Ability* (kemampuan) + *Motivation* (motivasi)
- Ability (kemampuan) = *Knowledge* (pengetahuan) + *Skill* (keterampilan)
- *Motivation* (motivasi) = *Attitude* (sikap) + *Situation* (situasi)

- Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*) artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata apalagi IQ *superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.

- Faktor Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan kerja. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2.3.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen suatu organisasi baik kepada individu karyawannya maupun kepada pemimpin atau manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaan. Menurut Mathis dan Jackson dalam Fahmi, (2010) bahwa penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan suatu standar dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut. Hasil penilaian yang dilakukan itu akan menjadi bahan masukan untuk menilai kinerja selanjutnya sehingga dapat dilakukan koreksi dan perbaikan atau disebut perbaikan berkelanjutan. Menurut Fahmi (2010:65), adapun alasan pengukuran kinerja dalam rangka untuk melakukan perbaikan yang berkesinambungan yaitu :

- a. Bahwa penilaian kinerja memberikan informasi bagi pemberian pertimbangan untuk promosi dan gaji.

- b. Penilaian kinerja memberikan umpan balik kepada para manajer maupun karyawan untuk melakukan introspeksi dan meninjau kembali 78 perilaku selama ini baik itu perilaku yang positif maupun yang negatif dan setelah itu dirumuskan kembali sebagai perilaku yang mendukung tumbuh dan berkembangnya organisasi secara keseluruhan.
- c. Penilaian kinerja diperlukan untuk pengembangan kemampuan pegawai sehingga dapat dijadikan sebagai pertimbangan untuk melakukan pelatihan- pelatihan.
- d. Penilaian kinerja penting untuk menjadi ukuran mampu tidaknya perusahaan melakukan persaingan.
- e. Sebagai bahan masukan bagi pemberi perintah untuk melihat bagaimana kondisi dari organisasi tersebut ditinjau dari segi kelayakan.

2.3.4 Dimensi Pengukuran Kinerja

Menurut Koopmans, et al. (2014) terdapat 3 dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

a. Kinerja Tugas

Dimensi ini mengukur kecakapan atau kompetensi seseorang terkait tugas utama mereka. Contohnya kuantitas, kualitas dan pengetahuan tentang pekerjaan.

b. Kinerja Kontekstual

Dimensi mengukur perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, lingkungan sosial, dan lingkungan psikologis tempat mereka bekerja. Contohnya mengerjakan tugas tambahan, kemampuan berkomunikasi dan melatih pekerja baru.

c. Kinerja Kontraproduktif

Dimensi ini merupakan perilaku yang mengganggu dan dapat membahayakan perusahaan. Contohnya absen, mencuri di tempat kerja, penyalahgunaan jabatan, dan tidak mengerjakan tugas.

2.4 Teori Penelitian

a. Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*)

Teori ini menjelaskan bahwa karyawan cenderung terlibat dalam *cyberloafing* sebagai respons terhadap persepsi ketidakadilan dalam hubungan antara mereka dan organisasi. Karyawan mungkin merasa tidak dihargai atau tidak mendapatkan penghargaan yang cukup, sehingga mereka menggunakan waktu kerja untuk memenuhi kebutuhan pribadi. Menurut Greenberg (2010), karyawan yang merasakan ketidakseimbangan antara kontribusi dan penghargaan mereka lebih cenderung terlibat dalam perilaku *cyberloafing* sebagai cara untuk memulihkan rasa keadilan dan timbal balik dalam hubungan pertukaran mereka dengan organisasi.

b. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Needs Fulfillment Theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa *cyberloafing* dapat terjadi jika karyawan tidak merasa kebutuhan psikologis tertentu terpenuhi di lingkungan kerja. Misalnya, kebutuhan akan hiburan, relaksasi, atau interaksi sosial yang tidak terpenuhi dapat mendorong individu untuk melakukan kegiatan non-pekerjaan secara online. Menurut Ryan & Deci (2000), Ketika karyawan menganggap kebutuhan mereka akan otonomi, kompetensi, dan keterkaitan tidak terpenuhi di tempat kerja, mereka mungkin menggunakan aktivitas *cyberloafing* untuk memenuhi kebutuhan ini, mencari hiburan, relaksasi, atau interaksi sosial secara *online*.

c. Teori Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction Theory*)

Teori ini mengasumsikan bahwa tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka berdampak pada kinerja mereka. Karyawan yang merasa tidak puas atau bosan dengan tugas mereka mungkin mencari pelarian dalam aktivitas online yang tidak terkait. Pada hasil penelitian Podsakoff et.al. (2012) dikatakan “ketidakpuasan kerja ditemukan berhubungan positif dengan perilaku *cyberloafing*, karena karyawan yang

tidak puas mungkin terlibat dalam aktivitas online sebagai bentuk pelarian atau penghindaran dari lingkungan kerja mereka yang tidak memuaskan”.

2.5 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang digunakan peneliti sebagai landasan penelitian agar mendukung penelitian, berikut ini penelitian terdahulu yang memuat perincian dan hasil penelitian.

1. *The IT way of loafing on the job: cyberloafing, neutralizing and organizational justice* oleh Lim (2002).

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *cyberloafing* berpengaruh negatif terhadap *organizational justice* karena ketika individu merasa organisasi mereka tidak adil secara distribusi, prosedural, dan interaksi, mereka cenderung menggunakan internet sebagai netralisasi untuk melegitimasi keterlibatan mereka selanjutnya dalam tindakan *cyberloafing*. Data di ambil dari kuesioner *online* dan wawancara dengan responden sebanyak 188 pekerja yang menggunakan akses internet.

2. *Do employees' private demands lead to Cyberloafing? The mediating role of job stress* oleh Koay, et al (2017)

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *cyberloafing* berpengaruh positif terhadap *private demands* dan stress kerja. sedangkan *private demands* berhubungan positif dengan stress kerja. Selain itu, stress kerja juga memediasi sebagian hubungan antara *private demands* dan *cyberloafing*. Data diolah sebanyak 301 yang di kumpulkan dari karyawan sektor ICT

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas kerja pegawai pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa (PMD) Kabupaten Wajo oleh Fitriana (2019)

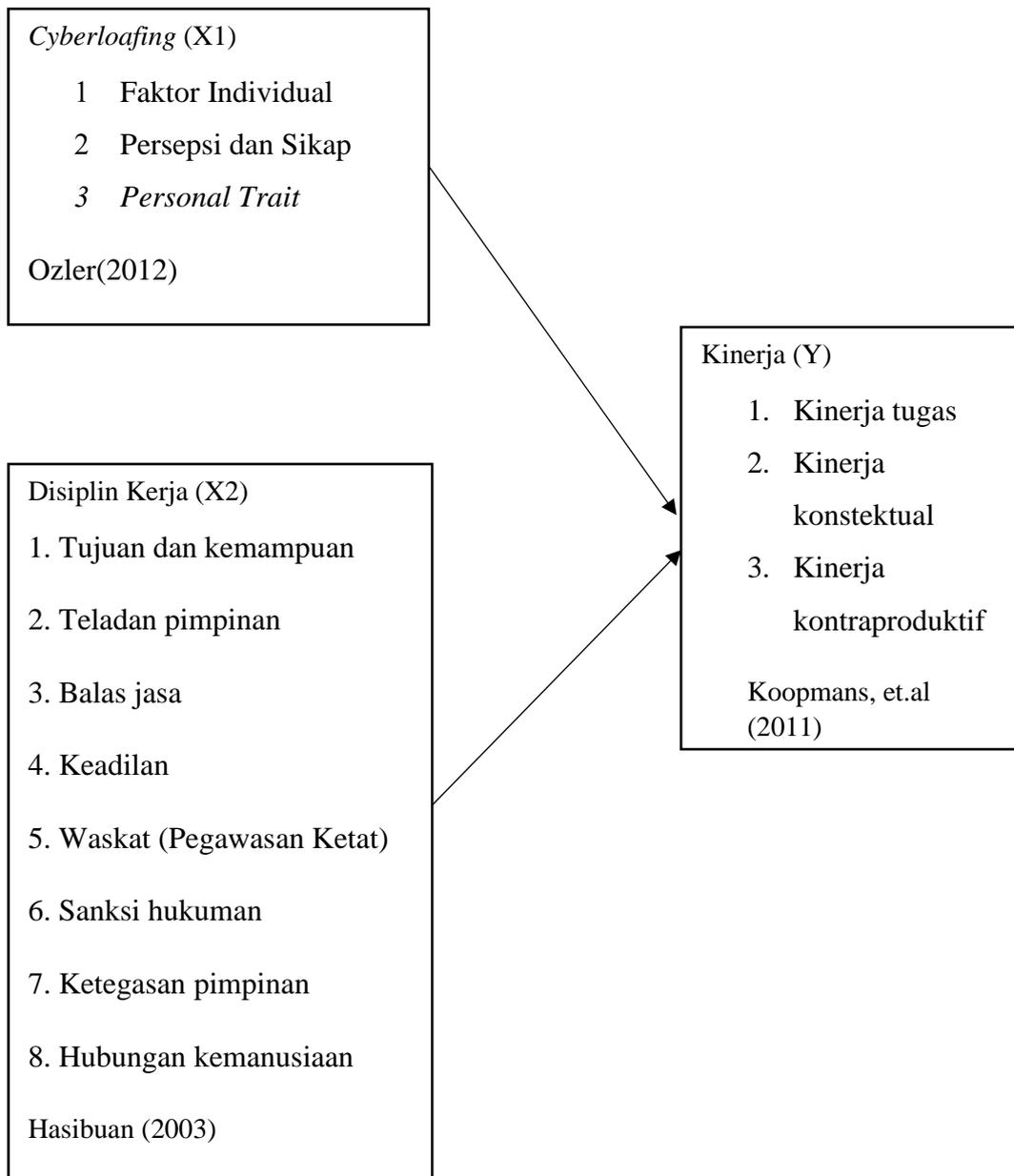
Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wajo.

2.6 Kerangka Berpikir

Cyberloafing merupakan tindakan karyawan yang disengaja dengan penggunaan akses internet milik perusahaan untuk hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan selama jam kerja. Lebih jauh lagi, definisi konstruk *cyberloafing* diperjelas menjadi tindakan karyawan yang disengaja dengan penggunaan akses internet milik perusahaan selama jam kerja untuk *browsing* situs-situs untuk tujuan pribadi dan memeriksa (termasuk menerima dan mengirim) *e-mail* pribadi. Penelitian ini berfokus pada faktor individual yang terdiri dari persepsi dan sikap, sifat pribadi yang meliputi *shyness*, *loneliness*, *isolation*, harga diri dan *locus of control*, kebiasaan dan adiksi internet, faktor demografis, keinginan untuk terlibat, norma sosial dan kode etik personal.

Menurut Robbins (2012), kinerja didefinisikan sebagai suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Mangkunegara (2013) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, sedangkan Koopmans, *et al.* (2014) mendefinisikan kinerja kerja individu sebagai kebiasaan atau tindakan yang relevan terhadap tujuan organisasi.

Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.7 Hipotesis

Kinerja merupakan kriteria yang sangat penting untuk mengevaluasi tenaga kerja bagi pimpinan suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil dari apa yang telah di kerjakan dalam waktu tertentu oleh tenaga kerja. Dimana seorang tenaga kerja dituntut untuk memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi (Riniwati, 2011). Tenaga kerja atau karyawan berkontribusi pada organisasi yang diukur sebagai kinerja. Kinerja karyawan menjadi perhatian besar bagi organisasi (Kelidbari, Dizgah, & Yusefi, 2011). Oktavia dan Amar (2014) menyatakan, komitmen kerja melalui loyalitas, sikap terhadap tugas, tanggung jawab, disiplin diri mempengaruhi kinerja karyawan yang dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketangguhan kerja.

A. *Cyberloafing* terhadap kinerja pegawai

Menurut Ramadhan dan Sari (2018); Monica dan Maharani (2020) *cyberloafing* yang disebabkan karena ketidakmampuan seseorang mengendalikan dirinya saat di tempat kerja, kemudian seseorang tersebut memiliki persepsi tentang beban kerja yang menurutnya berlebihan/sebaliknya serta adanya konflik peran yang dialami. Dengan kata lain, *cyberloafing* timbul karena faktor individual, faktor situasional dan faktor organisasi yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga dapat ditarik hipotesis bahwa *cyberloafing* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian Lim et.al (2012) *cyberloafing* memberikan hasil negatif terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 1: *Cyberloafing* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Natar Medika.

B. Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai

Menurut Wau Dkk (2021), Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi peraturan dan menaati segala norma-

norma sosial yang berlaku diperusahaan. Sikap seseorang yang sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab merupakan sikap yang sadar akan pentingnya kedisiplinan. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi.

Menurut Hariandja dalam Meilany dkk (2015), menyatakan peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja. Sedangkan menurut Raharjo dalam Pangarso (2016) yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Dalam hal ini, kedisiplinan penting bagi organisasi sebab akan ditaati oleh sebagian besar pegawai dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif. Berdasarkan hal ini didapat hipotesa bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut penelitian yang dilakukan Schmidt et.al (2018) menunjukkan hasil positif signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Hipotesis 2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Natar Medika.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian merupakan serangkaian prosedur sistematis yang perlu dicermati saat melaksanakan penelitian, agar hasil dari penelitian tersebut dapat dipertanggungjawabkan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini metode kuantitatif korelasional yang bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan pada koefisien korelasi (Suryabrata, 2010). Variabel yang akan diuji korelasinya adalah perilaku *cyberloafing* dan disiplin kerja terhadap kinerja.

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian “Pengaruh *cyberloafing* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan” dengan mengambil objek pada Pegawai Rumah Sakit Natar Medika.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian yaitu:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu maupun perseorangan. Data ini berupa hasil dari pengisian kuesioner mengenai kompensasi terhadap kinerja karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder digunakan untuk melengkapi data yang dibutuhkan. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa struktur organisasi karyawan.

3.2.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini hanyalah sumber data internal. Sumber data internal adalah sumber data yang didapat dari dalam perusahaan atau organisasi dimana penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini sumber data internalnya adalah karyawan.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Sebagai suatu populasi, kelompok subjek ini harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik-karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek yang lain (Azwar, 2010). Ciri yang dimaksud tidak terbatasnya sebagai ciri lokasi, akan tetapi dapat terdiri dari karakteristik individu.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2009). Penelitian dengan jumlah populasi yang besar sehingga tidak memungkinkan untuk mempelajari semua yang ada dalam populasi misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel dari populasi tersebut (Sugiyono, 2009). Teknik yang penulis gunakan dalam pengambilan sampel adalah metode *non-probability sampling*, dan menggunakan metode *convenience sampling* (Sanusi, 2011). Perhitungan penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan metode Slovin (Sanusi, 2011:

101):

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

$$n = \frac{134}{1 + (134 \cdot 0.05^2)}$$

$$n = 100$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel (5%)

3.4 Jenis Penelitian

Menurut Oei (2010) ada tiga jenis riset atau penelitian yang dilakukan oleh peneliti, pada informasi yang akan dicari dalam riset sumber daya manusia, yaitu:

1. Penelitian Eksplorasi, merupakan desain penelitian dengan tujuan utama memperoleh pandangan mendalam dan menyeluruh tentang masalah manajemen sumber daya manusia yang sebenarnya atau hanya sekedar untuk mengetahui permasalahan awal atau ada tidaknya masalah dalam sumber daya manusia.
2. Penelitian Deskriptif, merupakan desain penelitian dengan tujuan utama menggambarkan sesuatu dan merupakan lanjutan dari penelitian eksploratori.
3. Penelitian Kausal, merupakan desain penelitian dengan tujuan utama membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel terikat.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa penelitian ini termasuk kedalam desain penelitian kausal yang membuktikan hubungan sebab - akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi antara *cyberloafing* dan disiplin kerja terhadap kinerja.

3.5 Metode Pengumpulan Data

A. Kuesioner

Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan menyiapkan pertanyaan kepada masing- masing responden, dimana setiap item pertanyaan disediakan alternatif jawaban untuk selanjutnya oleh responden hanya dapat memilih salah satu alternative jawaban yang tersedia. Dimana jawaban atas kuisisioner diberikan bobot dari 1 hingga 5 dimana 1 merupakan jawaban

sangat kurang setuju dan 5 untuk jawaban sangat setuju.

B. Wawancara

Metode pengumpulan data dengan cara mewawancarai responden untuk memperoleh informasi secara langsung mengenai isu yang diteliti. Jenis wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur. Wawancara terstruktur (*structured interview*) merupakan wawancara yang diadakan ketika diketahui pada permulaan informasi apa yang diperlukan. Pewawancara memiliki daftar pertanyaan yang telah direncanakan untuk ditanyakan kepada responden baik secara langsung dengan tatap muka maupun melalui telepon.

3.6 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2009) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi dan diambil kesimpulan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.1 Variabel Penelitian

NO	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Kinerja (Y)	1. Kinerja tugas 2. Kinerja kontekstual 3. Kinerja kontraproduktif	Skala Likert
2.	<i>Cyberloafing</i> (X1)	1. Faktor Individual 2. Persepsi dan Sikap 3. <i>Personal Trait</i>	Skala Likert

3.	Disiplin Kerja (X2)	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat (Pegawasan Ketat) 6. Sanksi hukuman 7. Ketegasan pimpinan 8. Hubungan kemanusiaan	Skala Likert
----	---------------------	--	--------------

3.7 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data kuantitatif digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara *Cyberloafing*, Disiplin kerja dan Kinerja Pegawai. Dengan menggunakan teknik pengolahan data:

3.7.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keabsahan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2013). Uji validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan program SPSS, untuk mengetahui instrumen penelitian mampu mencerminkan isi sesuai hal dan sifat yang diukur, artinya, setiap butir instrumen telah benar-benar menggambarkan keseluruhan isi atau sifat bangun konsep yang menjadi dasar penyusunan instrumen. Untuk pengujian ini digunakan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Kriteria dalam pengujian ini jika r hitung:

- 1) $> r_{tabel}$ maka pertanyaan valid
- 2) $< r_{tabel}$ maka pertanyaan tidak valid

3.7.2 Uji Realibilitas

Ghozali (2005) Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbanch Alpha $> 0,60$.

3.7.3 Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah data yang didistribusi normal atau mendekati normal. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji normalitas residual yaitu dengan uji one sample kolmogorovsmirnov test. Dalam uji ini akan digunakan uji one sample kolmogorovsmirnov test dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% (persen) atau 0,05. Uji one sample kolmogorov-smirnov dilakukan dengan membuat hipotesis.

H0 : Data residual berdistribusi normal

H1 : Data residual tidak berdistribusi normal

3.8 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji t (Signifikansi Individual)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dikatakan berpengaruh signifikan apabila $\text{sig} < \alpha$ (0,05). Pengujian penelitian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% melalui 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 Coefficient dari hasil analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *Cyberloafing* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu :

1. *Cyberloafing* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RS Natar Medika. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai *cyberloafing* maka kinerja akan semakin rendah atau menurun.
2. Displin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai disiplin kerja maka akan semakin tinggi juga kinerja yang diberikan oleh pegawai terhadap RS Natar Medika.

5.2 Saran

1. Peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk adanya pembatasan penggunaan internet untuk hal yg tidak perlu dengan adanya 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 Wifi Perusahaan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan agar dapat memaksimalkan kinerja.
2. Manajemen harus lebih memerhatikan balas jasa terhadap karyawan.
3. Manajemen memberi pembinaan karyawan untuk pulang sesuai waktu yang ditetapkan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan, yaitu antara lain:

1. Penelitian ini memiliki cakupan sampel yang sempit, untuk penelitian selanjutnya yang mengambil topik serupa diharapkan agar memperluas generalisasi sampel untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih beragam.
2. Objek pada penelitian ini hanya terbatas pada pegawai Rumah Sakit Natar Medika, bagi penelitian selanjutnya di sarankan untuk juga melihat pada institusi lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktik* (Jakarta:Rineka, 2013).
h.168 Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*
(Semarang:Universitas Dipenogoro 2005). h. 57
- Harry Kurniawan., & Heryanto . 2019. Effect of Work Discipline and
Work Environment on Employee Performance with Work Motivation
as an Intervening Variable in Department of Tourism, Youth and
Sport of Padang District. *Archives of Business Research*. 7(7).
- Hasibuan, Malayu, S.P, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kelidbari, Hamireza Rrezaei, Dizgah, Morad Rezaei, Yusefi, A. (2011).
The relationship between Organization Commitment and Job
Performance of Employees of Guilan Province Social Security
Organization. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in
Business*, 3(6).
- Koopmans, L., Bernaards, C.M., Hildebrandt, V.H., Schaufeli, W.B., De
Vet,
H.C.W. and Van derBeek, A.J. (2011), “Conceptual frameworks of
individual work performance – a systematicreview”, *Journal of
Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 53 No. 8, pp. 856-66.
- Lieberman, Benjamín and Gwendolyn Seidman, Katelyn Y.A. McKenna,
Laura E. Buffardi (2011), “Employee Job Attitudes and
Organizational Characteristics as Predictors of Cyberloafing”,
Computers in Human Behavior, Vol.27, pp. 2192–2199.
- Wau., Samalua Waoma., Ferdinand T. Fau. 2021. PENGARUH DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT
SOMAMBAWA KABUPATEN NIAS SELATAN. *Jurnal Ilmiah
Mahasiwa Nias Selatan* Volume 4, Nomor 2, Juli 2021, Hal. 203-212.
- Malik Saleh., Ibtisam Daqqa., Mohammad Bassam AbdulRahim., & Nihad
Sakallah. 2017. The effect of *cyberloafing* on employee productivity.
International Journal of Advanced and Applied Sciences. 5(4).
- Monica, Inge; Maharani, Anita. 2020. *THE EFFECT OF
CYBERLOAFING ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH
JOB SATISFACTION AND WORK COMMITMENT*. *Procuratio:
Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol 8. No. 4, Desember 2020 (491-502).
- Oktavia, Elsy; Amar, S. (2014). Komitmen Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Pada Dinas Kopperindag dan UMKM Kabupaten
Dharmasraya. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*, 2(1), 5.
<http://ejournal.unp.ac.id/index.php/jrmbp/article/view/4197>

- Ozler, D. E., & Polat, G. (2012). *Cyberloafing* Phenomenon in Organizations: Determinant and Impacts. *International Journal of eBusiness and eGovernment Studies*, 4 (2) 1- 15.
- Prasetya, M Derry, (2020). Pengaruh *cyberloafing* terhadap kinerja pegawai dengan *self control* sebagai variabel *moderating*.
- Pablo Zoghbi Manique de Lara. 2007. Relationship between Organizational Justice and *Cyberloafing* in the Workplace: Has “Anomia” a Say in the Matter?. *Cyberpsychology & Behavior*. 7(3).
- Pangarso. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal manajemen teori dan terapan*. 9(2).
- Ramadhan, Vian Arsita; Sari, E. Y. D. (2018). Perilaku Cyberloafing Pada Pekerja Perempuan. *Jurnal Psikologi Integratif*, 6(2), 213–224.
- Riniwati, H. (2011). Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM. Malang UB Press.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis: Edisi 6-Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta