

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Kemajuan teknologi diiringi dengan kebutuhan dan tuntutan konsumen akan teknologi kerja yang membuat pekerjaan lebih efektif dan efisien. Kemajuan itu terus berlanjut dengan adanya era globalisasi yang menuntut kecepatan informasi. Informasi saat ini menjadi kebutuhan mendasar bagi masyarakat. Salah satu perkembangan teknologi informasi yaitu jaringan internet. Internet mengubah paradigma masyarakat yang dahulu mencari informasi lewat surat kabar dan radio tetapi sekarang bisa melalui jaringan internet.

Salah satu keuntungan kecepatan informasi didalam perusahaan adalah pertukaran informasi antar karyawan dan membuat setiap proses yang ada pada perusahaan lebih cepat. Seiring dengan berkembangnya sumber daya internet telah menjadi kebutuhan bagi organisasi untuk menjadi bagian dalam proses bisnis perusahaan (Baturay dan Toker, 2015). Memanfaatkan sumber daya internet secara efektif dapat menyebabkan berbagai konsekuensi positif seperti berkurangnya biaya operasional, komunikasi yang efektif antara karyawan dan prestasi kerja yang lebih baik (Anandarajan, 2000). Internet diharapkan menjadi alat dalam memfasilitasi kinerja karyawan.

Internet juga terdapat dampak negatifnya. Salah satunya Internet bisa juga dimanfaatkan sebagai media untuk mengendur (Moody dan Siponen, 2013) artinya

perusahaan memberi peluang kepada karyawan untuk tidak bekerja dengan berpartisipasi dalam keterlibatan online yang tidak terkait dengan pekerjaannya seperti mengakses youtube, mengirim pesan pribadi melalui whatsapp dan menjelajah situs web (Lim, 2002; Lim dan Teo, 2005). Durasi karyawan terus bertambah untuk menghabiskan keterlibatan online yang tidak terkait dengan pekerjaan ditempat kerja telah menjadi sebuah perhatian bagi banyak organisasi (Jandaghi, 2015) hal tersebut lebih dikenal dengan cyberloafing behavior.

Cyberloafing behavior menggambarkan keterlibatan online karyawan yang tidak terkait dengan tugas pekerjaan selama bekerja (Koay dan Soh, 2018). Menurut (Bloxx, 2008) mengukur jangka waktu sekitar satu jam untuk latihan web non-bisnis terkait. Klien website korporat normal melewati dua jam di web menurut (Elisa dan Giuseppe, 2006) yang menghasilkan 31% dari karyawan menggunakannya untuk hal-hal yang tidak diidentikkan dengan pekerjaan, 70% perwakilan membuka situs dan 30% lainnya membuka pesan individu yang tidak diidentifikasi dengan pekerjaan dan menurut (Walker, 2020) melaporkan bahwa karyawan beralih dari pekerjaan mereka ke email pribadi, jejaring sosial dan browsing selama beberapa jam ditempat kerja. Selanjutnya, 6 dari 10 karyawan mengakui bahwa tidak dapat melewati hari kerja tanpa memeriksa sosial media. Fenomena ini dapat menyebabkan kerugian bisnis sebesar \$85 miliar setahun melalui waktu kerja yang hilang.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Kementrian Komunikasi dan Informatika sebanyak 202,35 juta pengguna internet atau 76,8 % dan survei Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia/APJII (2019 – 2020 Q2) penetrasi

penggunaan internet Indonesia sebanyak 196,71 juta jiwa yang berarti sebanyak 73,7% penduduk Indonesia sudah menggunakan internet saat ini. Pada wilayah Sumatera Barat penambahan jumlah pengguna internet meningkat berturut-turut selama 2 tahun yaitu tahun 2018 dari 4,5 juta menjadi 5,0 juta pengguna internet sampai tahun 2020 (Q2) yang berarti 91,4 % masyarakat Sumatera Barat telah menggunakan internet. Angka ini merupakan persentase nomor 4 tertinggi di Pulau Sumatera. Sedangkan di Kota Padang penduduk yang menggunakan internet sebanyak 93,3% dari populasi masyarakat kota Padang, angka ini merupakan persentase tertinggi ke dua berdasarkan Ibukota Provinsi di Sumatera Barat.

Pada tahun 2019 – 2020 Q2 APJII melakukan survei pekerjaan pengguna internet di Indonesia yang menghasilkan sebanyak 3,2 % pekerja BUMN/D 5,2 % pekerja swasta dan buruh. Penduduk berusia 15 tahun keatas yang berdasarkan pekerjaan utama buruh, karyawan, pegawai sebanyak 40,82 % ( BPS, Agustus 2019). Ditahun 2018, sebanyak 85,7 % pekerja swasta menggunakan internet dan 81,3 % pegawai kontak menggunakan internet. Pada tahun 2016 menghasilkan 132,7 juta masyarakat Indonesia menggunakan internet dengan latarbelakang usia 25 – 34 tahun sebanyak 75,8 %. Dengan pekerjaan sebagai wiraswasta sebanyak 58,4 %. Sedangkan survei mengenai tempat yang paling sering mengakses internet dengan menggunakan fasilitas kantor sebanyak 11,2%. Perilaku pengguna internet dengan alasan menggunakan sebagai hiburan dan mengisi waktu luang sebanyak 22,2% dan terkait pekerjaan 20,8%. Dalam fasilitas tempat menggunakan internet dikantor cukup tinggi yaitu 11,2% yang berarti masih banyak karyawan menggunakan fasilitas internet kantor seperti Wi – Fi kantor dan hanya

menggunakannya 20,8% untuk hal yang terkait dengan pekerjaan. Perilaku ini membuat dampak buruk pada perusahaan apabila perusahaan dalam masa pertumbuhan.

Implikasi negatif lainnya seperti penggunaan sumber daya jaringan yang tidak efisien (Moody dan Siponen, 2013). Dampak negatif lainnya termasuk peningkatan risiko tanggung jawab hukum sebagai akibat dari pengunduhan ilegal, pelanggaran hukum dan pelanggaran keamanan jaringan (Lim dan Chen, 2012). Cyberloafing behavior memiliki beberapa penyebab termasuk variabel tunggal wawasan (Vitak et al, 2011) atribut individu (Chak dan Leung, 2004), faktor demografis (Garret dan Danziger, 2008) dan bertujuan untuk menghubungkan, praktik yang diterima dan kode moral individu ( Vitak , 2008) dan (Vitak,Crouse,dan LaRose, 2011). Terlepas dari variabel tunggal, ada juga elemen hierarki mengingat batasan untuk penggunaan website (Vitak, et al, 2011) hasil yang diharapkan (Lim dan Teo, 2005) bantuan administrasi (Blau, 2006) melihat standar cyberloafing behavior rekan (Blau, 2006).

Dari beberapa faktor tersebut bisa diminimalisir oleh self control yang berasal dari individu itu sendiri sehingga kecenderungan untuk melakukan cyberloafing behavior akan berkurang. Sesuai (Calhoun dan Acocella, 1990 dalam Ghufroon & Risnawita, 2011) Kebijakan individu menggabungkan kontrol perilaku, kontrol psikologis dan kontrol keputusan. Untuk lebih jelasnya (Tangneyy,dkk,2004) mengembangkan dimensi self control yaitu self dicipline, perilaku impulsif dan non impulsif,kebiasaan baik, etika kerja dan reliabilitas. Biasanya self control yang rendah berjalan seiring dengan employee commitment yang rendah dari karyawan.

Employee commitment yang rendah didorong dari diri sendiri maupun Organizational commitment yang rendah. Misalkan employee commitment yang didorong oleh keinginan sendiri yaitu kurangnya tantangan yang didapatkan oleh karyawan, positif relationship (Randall,1990), work environment (Hollenbeck dan Klein,1987), personal characteristic (Allen dan Meyer,1997). Selain itu employee commitment menurut (Steers dan Porter,1983) yaitu identifikasi yang meliputi penerimaan individu tersebut terhadap nilai perusahaan, job involvement dan loyalitas karyawan. Sedangkan menurut (Allen dan Meyer,1997) faktor yang mempengaruhi commitment dalam berorganisasi yaitu karakteristik organisasi yang meliputi kebijakan dan struktur serta karakteristik pribadi yang diantaranya atribut individu yang mencakup usia, pernikahan, sekolah, jenis kelamin, usia, status perkawinan, tingkat pendidikan, dan lama kerja. Employee commitment ini biasanya dipengaruhi oleh organizational commitment.

Organizational commitment adalah suatu kondisi di mana seseorang setuju dengan asosiasi tertentu dan tujuan dan ingin tetap berpartisipasi dalam asosiasi (Robbins,2011). Organizational commitment dapat terjadi ketika asosiasi melakukan kesetaraan dan dukungan, kualitas bersama, kepercayaan, pemahaman hierarki, dan inklusi perwakilan (Riveros dan Tsai, 2011). Serta yang mendorong organizational commitment terbagi 2 bentuk yaitu hubungan emosional anggota dengan organisasi dan continuence commitment (Mcshane and Glinow,2010). Kecendrungan seseorang untuk melakukan cyberloafing behavior terjadi karena organisasi menyediakan akses dan adanya waktu luang pada karyawan seperti yang terkait mengenai self control.

Dalam sejarah umat manusia, kesehatan adalah keadaan umum seseorang dalam segala aspek. Konstitusi (WHO, 1946) mendefenisikan kesehatan sebagai “keadaan kesejahteraan fisik, social dan mental yang lengkap dan bukan hanya ketiadaan, penyakit, atau kelemahan”. Rumah sakit merupakan salah satu aspek penting bagi masyarakat kota besar. Dengan melihat jenis kebutuhan manusia , rumah sakit hadir untuk membantu setiap pasien bahwa dirawat dirumah sakit menuntut pelayanan prima dari rumah sakit selama dirawat. Untuk itu semua pegawai yang bekerja diruah sakit harus selalu siap memberikan yang terbaik mulai dari dokter, perawat, staf administrasi, apoteker, maupun cleaning service. Dengan bekerja selama 24 jam, bekerja lebih lama dan bahkan bekerja dihari libur. Menurut (Mangkunegara, 2017) sebuah organisasi juga tidak akan berkembang jika sumber daya manusia yang ada didalamnya tidak memiliki rasa memiliki dan keinginan untuk memajukan organisasi dalam diri mereka. Tempat yang paling banyak diharapkan karyawannya tidak melakukan cyberloafing behavior yaitu rumah sakit.

Rumah Sakit Universitas Andalas merupakan Rumah Sakit yang berada dalam kawasan kampus Universitas Andalas. Rumah sakit ini mulai diresmikan tanggal 4 november 2017 oleh Wakil Presiden Jusuf Kalla. Rumah Sakit ini memiliki 200 tempat tidur dan fasilitas dan prasana yang memadai sesuai peraturan yang berlaku dan rumah sakit Universitas Andalas sudah menjadi Rumah Sakit Pendidikan saat ini dan pada desember 2018 Rumah Sakit ini sudah terakreditasi Paripurna bintang lima. Rumah sakit yang sudah berdiri 4 tahun ini memiliki tujuan yaitu menjadi Rumah Sakit Perguruan Tinggi Negeri yang mampu memberikan pelayan berkualitas, profesional, dan ilmiah serta menjadi pusat pendidikan dan penelitian

kesehatan yang membantu sistem layanan dan kedepannya Rumah Sakit Univeristas Andalas menargetkan izin operational B serta menjadi Rumah Sakit Medical Tourism.

Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dan dalam masa pertumbuhan Rumah Sakit saat ini maka diperlukan kedisiplinan yang sangat baik dalam prosesnya saat ini. Karena itu untuk mengurangi perilaku – perilaku menyimpang yang ada pada organisasi maka diperlukan penelitian terkait perilaku yang menyimpang ini sehingga rumah sakit dapat meminimalisir kesalahan dan perilaku menyimpang kedepannya. Berdasarkan penjelasan tersebut peneliti ingin mengambil objek penelitian di rumah sakit yang hakikatnya tergolong kepada pekerjaan yang membuat karyawannya dan setiap aspek harus fokus pada pekerjaan karena ini menyangkut tentang keselamatan pasien yang membuat karyawan harus bertindak cepat dan tanggap serta terutama keluarga pasien yang sedikit protektif jika menyangkut pasien. Dalam Unit Gawat Darurat melakukan cyberloafing, pekerja tidak fokus pada pekerjaannya dan ada kecerobohan dalam pekerjaan dan kelelahan yang didapatkan karyawan Rumah Sakit dalam menangani pasien cenderung akan membuat karyawan terlibat cyberloafing behavior.

Rumah Sakit merupakan sarana umum dan banyak juga yang sakit dengan berbagai keluhan akan membuat rumah sakit menjadi tempat yang sangat sibuk. Berdasarkan berdasarkan data APJII 2018 3,2 % karyawan BUMN/D, pekerja swasta 9,3 % dan ASN 4,2% menggunakan internet yang dengan durasi 8 jam keatas pemakaian dalam sehari dan 51,5 % menggunakannya untuk sosial media,

32,9 % untuk hiburan. Dengan tingginya angka karyawan swasta menggunakan akses internet sebanyak 2,3 % menggunakan internet untuk browsing .

Dalam penelitian oleh (Ardilasari dan Firmanto,2017) yang membahas mengenai hubungan self control dan cyberloafing behavior pada pegawai negeri sipil yang memberikan kesimpulan semakin tinggi self control, semakin rendah cyberloafing behavior dan sesuai penelitian yang dipimpin oleh (Zhang, dkk, 2015) yang menghasilkan bahwa self control dapat memediasi cyberloafing serta dalam penelitian yang dipimpin oleh (Lim,dkk,2020) menghasilkan bahwa cyberloafing behavior bisa terjadi jika organisational commitment rendah dalam pengawasan yang kejam serta adanya kelelahan emosional serta dalam penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhan dan Sari, 2018) menyimpulkan self control memiliki hubungan yang kuat dengan perilaku cyberloafing.

Akibatnya, dengan saling terkaitnya self control dengan cyberloafing behavior maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang cyberloafing dan self control untuk memberikan keunikan pada penelitian ini peneliti menambah employee commitment dan organizational commitment. Serta belum adanya penelitian yang meneliti antara keterkaitan self control, employee commitment, cyberloafing behavior dan organizational commitment maka penelitian yang hendak dilakukan ini dan membuat peneliti tertarik untuk meneliti hal tersebut. Dengan judul penelitian “Pengaruh Self Control dan Employee Commitment terhadap Cyberloafing behavior yang dimediasikan terhadap Organizational Commitment di Rumah Sakit Universitas Andalas”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Masalah – masalah berikut dapat dirumuskan berdasarkan konteks :

1. Bagaimanakah *self control* mempengaruhi *cyberloafing behavior* di Rumah Sakit Universitas Andalas ?
2. Bagaimanakah *self control* mempengaruhi *organizational commitment* di Rumah Sakit Universitas Andalas ?
3. Bagaimanakah *employee commitment* mempengaruhi *cyberloafing behavior* di Rumah Sakit Universitas Andalas ?
4. Bagaimanakah *employee commitment* mempengaruhi *organizational commitment* di Rumah Sakit Universitas Andalas ?
5. Bagaimanakah *organizational commitment* mempengaruhi *cyberloafing behavior* di Rumah Sakit Universitas Andalas ?
6. Bagaimanakah *organizational commitment* memediasi *cyberloafing behavior* dengan *self control* di Rumah Sakit Universitas Andalas ?
7. Bagaimanakah *organizational commitment* memediasi *cyberloafing behavior* dengan *employee commitment* di Rumah Sakit Universitas Andalas ?



## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang diangkat adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana *self control* mempengaruhi *cyberloafing behavior*.
2. Untuk mengetahui bagaimana *self control* mempengaruhi *organizational commitment*.

3. Untuk melihat bagaimana *employee commitment* mempengaruhi *cyberloafing behavior*.
4. Untuk melihat bagaimana *employee commitment* mempengaruhi *organizational commitment*.
5. Untuk melihat bagaimana *organizational commitment* mempengaruhi *cyberloafing behavior*.
6. Untuk menentukan apakah *organizational commitment* memediasi *cyberloafing behavior* dan *self control*.
7. Untuk menentukan apakah *organizational commitment* memediasi *cyberloafing behavior* dan *employee commitment*.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diharapkan mencakup hal-hal sebagai berikut:

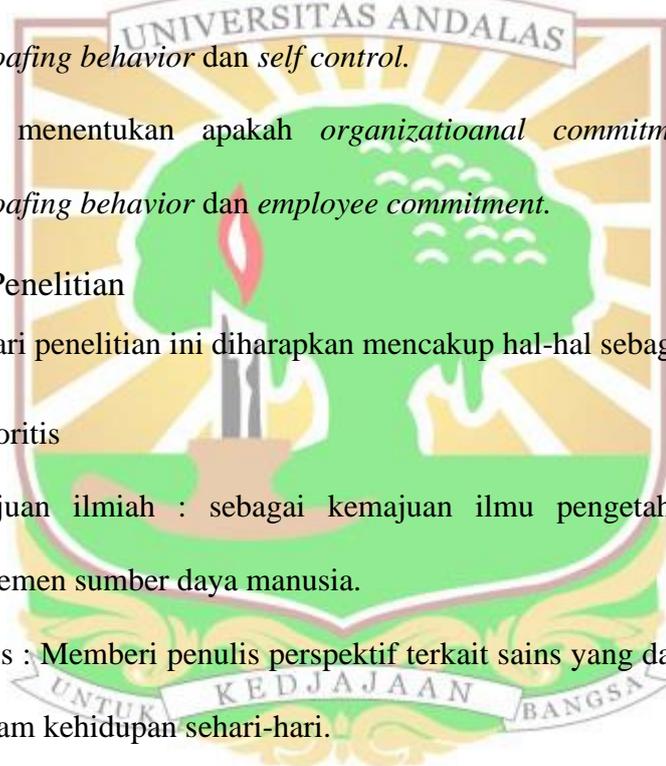
##### 1. Manfaat Teoritis

- a. Kemajuan ilmiah : sebagai kemajuan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.
- b. Penulis : Memberi penulis perspektif terkait sains yang dapat dimasukkan ke dalam kehidupan sehari-hari.
- c. Peneliti di masa depan : Temuan penelitian ini dimaksudkan untuk dijadikan pedoman atau referensi bagi penulis selanjutnya.

##### 2. Manfaat Praktis

###### a. Bagi Akademis

Sebagai wawasan peneliti tentang human resource management pada organisasi



b. Bagi Responden

Bagi responden diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah pengetahuan dalam pengisian kuisioner.

### 1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini, sedapat mungkin menjauhi kekacauan dan perkembangan dalam penelitian ini maka peneliti mengambil lingkup penelitian pada Rumah Sakit Universitas Andalas, Kota Padang. Variabel yang digunakan adalah *cyberloafing behavior, self control, employee commitment* serta *organizational commitment*.

### 1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penelitian sangat penting, oleh karena itu peneliti membuat sistematika penelitian sebagai berikut :

#### BAB I PENDAHULUAN

Konsep dasar penelitian yang dibahas dalam bab ini meliputi konteks, rumusan masalah, tujuan penelitian, keunggulan penelitian, dan sistematika penulisan.

#### BAB II TINJAUAN LITERATUR

Bab ini membahas berbagai teori yang berkaitan dengan masalah yang diangkat, rangkuman penelitian sebelumnya, kerangka penelitian, dan hipotesis penelitian.

#### BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang metode penelitian seperti desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, deskripsi operasional variabel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

#### BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan mengenai *self control* dan *employee commitment* terhadap *cyberloafing behavior* yang dimediasi oleh *organizational commitment* di Rumah Sakit Universitas Andalas

#### BAB V PENUTUP

Pada bab ini memuat temuan penelitian, implikasi penelitian, kekurangan, dan rekomendasi bagi penelitian selanjutnya.

