

Perilaku Cyberloafing dan Komitmen Organisasi Pegawai di Rumah Sakit: Analisis Korelasional Spearman Rank

M. Nurul Huda¹, M. Arwani², Mochammad Malik Ibrahim^{3*}

¹STIKES Arrahma Mandiri Indonesia, Pasuruan, Indonesia

^{2,3}STIKES Arrahma Mandiri Indonesia, Pasuruan, Indonesia

*Corresponding author: mohammad.malik.ibrahim@gmail.com

Abstrak: Perkembangan teknologi digital telah meningkatkan kemudahan akses informasi dalam lingkungan kerja, termasuk pada sektor pelayanan kesehatan. Di samping memberikan manfaat bagi pelaksanaan tugas, penggunaan internet juga dapat memunculkan perilaku cyberloafing, yaitu aktivitas pemanfaatan internet untuk keperluan pribadi pada saat jam kerja. Kondisi tersebut berpotensi berkaitan dengan tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi. Penelitian ini dilaksanakan untuk mengevaluasi keterkaitan antara aktivitas cyberloafing dan tingkat komitmen organisasi pada pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Pusdik Brimob Watukosek. Pendekatan yang diterapkan adalah penelitian kuantitatif dengan desain korelasi melalui pengamatan potong lintang (*cross-sectional*). Sebanyak 40 pegawai yang memenuhi kriteria penelitian ditetapkan sebagai sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Informasi penelitian dihimpun melalui instrumen kuesioner yang digunakan untuk mengidentifikasi kecenderungan cyberloafing serta tingkat komitmen organisasi responden. Data yang terkumpul kemudian diolah menggunakan uji korelasi Spearman Rank. Temuan riset memperlihatkan bahwa sebagian besar responden berada pada tingkat sedang untuk perilaku cyberloafing (75,0%) maupun komitmen organisasi (80,0%). Hasil pengujian statistik menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan koefisien korelasi 0,569. Nilai tersebut menunjukkan adanya keterkaitan yang bermakna antara kedua variabel dengan tingkat hubungan yang termasuk dalam kategori sedang. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat cyberloafing yang terjadi pada pegawai memiliki keterkaitan dengan komitmen organisasi yang dimiliki. Oleh karena itu, diperlukan strategi pengelolaan penggunaan internet yang efektif disertai upaya penguatan komitmen organisasi guna mendukung kinerja pegawai dan mutu pelayanan.

Kata kunci: cyberloafing, komitmen organisasi, pegawai, rumah sakit, perilaku organisasi.

Abstract: The development of digital technology has increased the ease of access to information in the workplace, including in the healthcare sector. In addition to providing benefits for task performance, internet use can also lead to cyberloafing behavior, namely the activity of using the internet for personal purposes during work hours. This condition is potentially related to the level of employee commitment to the organization. This study was conducted to evaluate the relationship between cyberloafing activities and the level of organizational commitment among employees at the Bhayangkara Hospital, Pusdik Brimob Watukosek. The approach applied was a quantitative study with a correlation design through cross-sectional observations. A total of 40 employees who met the research criteria were selected as samples using a purposive sampling method. Research information was collected through a questionnaire instrument used to identify cyberloafing tendencies and respondents' levels of organizational commitment. The collected data were then processed using the Spearman Rank correlation test. Research findings showed that the majority of respondents had moderate levels of cyberloafing behavior (75.0%) and organizational commitment (80.0%). The results of statistical tests showed a significance value of 0.000 with a correlation coefficient of 0.569. These values indicate a meaningful relationship between the two variables with a level of relationship included in the moderate category. These findings indicate that the level of cyberloafing experienced by employees is related to their organizational commitment. Therefore, an effective internet usage management strategy, coupled with efforts to strengthen organizational commitment, is needed to support employee performance and service quality.

Keywords: cyberloafing, organizational commitment, employees, hospitals, organizational behavior.

Pendahuluan

Perkembangan teknologi informasi telah mengubah cara organisasi menjalankan aktivitas operasionalnya, termasuk pada sektor pelayanan kesehatan. Pemanfaatan internet dan perangkat

digital memungkinkan pegawai rumah sakit untuk mengakses informasi secara cepat, meningkatkan koordinasi kerja, serta mendukung efisiensi pelayanan. Di samping manfaat tersebut, penggunaan teknologi yang semakin luas juga menghadirkan tantangan baru berupa pemanfaatan akses internet untuk kepentingan pribadi selama jam kerja. Fenomena ini dikenal sebagai *cyberloafing*, yaitu perilaku individu yang menggunakan fasilitas internet organisasi untuk aktivitas yang tidak berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan (Sulistyan & Ermawati, 2020).

Secara global, *cyberloafing* menjadi isu yang semakin mendapat perhatian karena dapat memengaruhi efektivitas organisasi. Kemudahan akses internet melalui komputer maupun telepon pintar menyebabkan pegawai lebih mudah melakukan aktivitas pribadi saat bekerja. Karimi et al. (2020) menjelaskan bahwa *cyberloafing* merupakan salah satu bentuk perilaku kerja yang berpotensi mengurangi efektivitas organisasi apabila dilakukan secara berlebihan. Selain itu, Soelton et al. (2024) mengemukakan bahwa kejenuhan kerja, tekanan pekerjaan, dan kebutuhan individu untuk memperoleh hiburan sesaat dapat mendorong munculnya perilaku *cyberloafing* di lingkungan kerja. Kondisi ini menjadi lebih penting untuk diperhatikan pada institusi pelayanan kesehatan yang menuntut konsentrasi tinggi, ketepatan pengambilan keputusan, dan kualitas pelayanan yang optimal.

Di Indonesia, peningkatan penggunaan teknologi digital di tempat kerja juga diikuti dengan meningkatnya peluang terjadinya *cyberloafing*. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pegawai sering memanfaatkan akses internet kantor untuk kegiatan di luar kepentingan pekerjaan, seperti membuka media sosial, berkomunikasi melalui aplikasi pesan, membaca berita daring, maupun mengakses konten hiburan (Tefa & Mahendra, 2022). Pada sektor rumah sakit, kondisi tersebut dapat menjadi perhatian khusus karena setiap aktivitas pegawai berhubungan dengan mutu pelayanan dan keselamatan pasien. Penelitian Andini et al. (2023) menunjukkan bahwa faktor individu dan kondisi lingkungan kerja dapat berkontribusi terhadap munculnya perilaku *cyberloafing* pada pegawai rumah sakit. Temuan lain dari Setyanto dan Ribhan (2024) mengindikasikan bahwa perilaku *cyberloafing* memiliki keterkaitan dengan performa kerja karyawan sehingga perlu menjadi perhatian manajemen organisasi.

Selain *cyberloafing*, komitmen organisasi merupakan aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Komitmen organisasi menggambarkan tingkat kesediaan individu untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, menerima tujuan organisasi, serta berkontribusi terhadap pencapaian target yang telah ditetapkan (Bonaventura et al., 2022). Tingginya komitmen organisasi umumnya ditunjukkan melalui loyalitas, rasa memiliki terhadap organisasi, dan keinginan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi institusi tempat bekerja. Pada

organisasi pelayanan kesehatan, komitmen organisasi menjadi faktor yang sangat penting karena berkaitan dengan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien serta keberlangsungan kinerja organisasi secara keseluruhan (Pramesti et al., 2024).

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji keterkaitan antara cyberloafing dan komitmen organisasi. Nursya dan Yuliza (2023) melaporkan adanya hubungan antara perilaku cyberloafing dengan tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi. Penelitian Muhtarom et al. (2021) juga menunjukkan bahwa cyberloafing, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai merupakan variabel yang saling berkaitan dalam lingkungan kerja. Selanjutnya, Setia et al. (2023) menemukan bahwa komitmen organisasional memiliki peran penting dalam menjelaskan hubungan antara cyberloafing dan hasil kerja pegawai. Meskipun demikian, hasil penelitian yang tersedia masih menunjukkan variasi temuan sehingga diperlukan penelitian lanjutan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif, khususnya pada sektor pelayanan kesehatan.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan di Rumah Sakit pada tanggal 24 Januari 2026 menunjukkan adanya indikasi perilaku cyberloafing di lingkungan kerja. Dari sepuluh pegawai yang berasal dari bagian Pembinaan Fungsi dan Perencanaan Administrasi yang diwawancarai, delapan orang mengaku melakukan aktivitas internet yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan selama jam kerja. Aktivitas tersebut meliputi penggunaan aplikasi WhatsApp untuk komunikasi pribadi, akses media sosial seperti Instagram dan Facebook, menonton video melalui YouTube, serta melakukan aktivitas jual beli secara daring. Sementara itu, dua responden lainnya menyatakan tidak melakukan aktivitas tersebut karena khawatir dapat mengurangi fokus dan mengganggu penyelesaian pekerjaan. Pada aspek komitmen organisasi, sebagian besar responden mengungkapkan bahwa mereka memiliki rasa keterikatan yang kuat terhadap institusi tempat bekerja. Namun demikian, beberapa responden menilai bahwa penggunaan internet untuk kepentingan pribadi secara berlebihan berpotensi memengaruhi tanggung jawab dan keterlibatan pegawai terhadap organisasi.

Berdasarkan telaah literatur, sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak membahas cyberloafing dalam kaitannya dengan produktivitas kerja, stres kerja, beban kerja, disiplin kerja, maupun kinerja pegawai (Andini et al., 2023; Prayogo, 2024; Setyanto & Ribhan, 2024). Penelitian yang secara spesifik mengeksplorasi hubungan antara cyberloafing dan komitmen organisasi pada pegawai rumah sakit masih relatif terbatas. Keterbatasan tersebut menunjukkan adanya celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut untuk memperkaya pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan.

Nilai kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada fokus kajian yang menghubungkan perilaku cyberloafing dengan komitmen organisasi pada pegawai rumah sakit, khususnya di Rumah

Sakit Bhayangkara Pusdik Brimob. Penelitian ini memberikan perspektif baru mengenai bagaimana perilaku penggunaan internet di luar kepentingan pekerjaan dapat berkaitan dengan tingkat keterikatan pegawai terhadap organisasi dalam lingkungan pelayanan kesehatan yang memiliki tuntutan profesionalisme, disiplin, serta kualitas pelayanan yang tinggi. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis korelasi antara perilaku cyberloafing dan komitmen organisasi pada pegawai Rumah Sakit.

Metode

Riset ini dirancang sebagai penelitian kuantitatif dengan tujuan mengevaluasi hubungan antara tingkat cyberloafing dan komitmen organisasi pada tenaga kerja rumah sakit. Pendekatan yang digunakan berupa studi korelasi dengan rancangan *cross-sectional*, sehingga seluruh data dikumpulkan dalam satu periode pengamatan. Penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Bhayangkara Pusdik Brimob Watukosek selama bulan Maret sampai April 2026. Responden penelitian berjumlah 40 orang yang ditetapkan menggunakan metode *purposive sampling* berdasarkan karakteristik yang relevan dengan kebutuhan penelitian.

Variabel cyberloafing diukur menggunakan kuesioner yang mengacu pada dimensi browsing activity dan emailing activity (Sulistyan & Ermawati, 2020), sedangkan Pengukuran komitmen organisasi dilakukan dengan mengacu pada tiga komponen utama, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* (Fantahun et al., 2023). Data penelitian dikumpulkan menggunakan instrumen berskala Likert. Selanjutnya, data yang diperoleh dianalisis melalui analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden, sedangkan hubungan antara variabel cyberloafing dan komitmen organisasi diuji menggunakan korelasi Spearman Rank pada taraf signifikansi 0,05 (Nursya & Yuliza, 2023). Penelitian dilaksanakan dengan tetap memperhatikan prinsip kerahasiaan dan persetujuan responden.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Gambaran umum subjek dalam riset ini disusun berdasarkan beberapa karakteristik demografis yang meliputi jenis kelamin, kelompok usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Rincian karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel

Tabel 1 Karakteristik Subjek

Karakteristik responden	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis kelamin	Perempuan	23	57,5
	Laki-laki	17	42,5
Usia	21-25 Tahun	8	20,0

	26-30 Tahun	18	45,0
	31-35 Tahun	9	22,5
	> 35 Tahun	5	12,5
Pendidikan terakhir	SMA	3	7,5
	Diploma 1/2/3	11	27,5
	S1	26	65,0
Masa Kerja	1-4 Tahun	8	20,0
	5-8 Tahun	26	65,0
	> 8 Tahun	6	15,0
Total		40	100

Hasil identifikasi karakteristik responden memperlihatkan bahwa kelompok perempuan mendominasi jumlah partisipan penelitian dengan proporsi 57,5% atau sebanyak 23 orang, sedangkan responden laki-laki tercatat sebanyak 17 orang (42,5%). Dari sisi usia, kelompok umur 26–30 tahun merupakan kategori yang paling banyak ditemukan, yaitu 18 orang (45,0%). Selanjutnya, responden berusia 31–35 tahun berjumlah 9 orang (22,5%), kelompok usia 21–25 tahun sebanyak 8 orang (20,0%), dan responden yang berusia lebih dari 35 tahun sebanyak 5 orang (12,5%).

Jika ditinjau dari jenjang pendidikan, sebagian besar responden telah menyelesaikan pendidikan pada tingkat sarjana dengan jumlah 26 orang (65,0%). Sementara itu, responden dengan latar belakang pendidikan diploma berjumlah 11 orang (27,5%) dan lulusan sekolah menengah atas sebanyak 3 orang (7,5%). Berdasarkan pengalaman kerja, mayoritas pegawai telah bekerja selama lima hingga delapan tahun, yaitu sebanyak 26 orang (65,0%). Adapun responden yang memiliki masa kerja satu sampai empat tahun tercatat sebanyak 8 orang (20,0%), sedangkan yang telah mengabdikan lebih dari delapan tahun berjumlah 6 orang (15,0%). Secara umum, profil responden menggambarkan tenaga kerja yang didominasi usia produktif, memiliki kualifikasi pendidikan yang memadai, serta pengalaman kerja yang relatif matang dalam lingkungan pelayanan kesehatan.

Analisis deskriptif dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai tingkat cyberloafing dan komitmen organisasi pada pegawai rumah sakit. Sebaran responden berdasarkan kategori masing-masing variabel disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Perilaku Cyberloafing dan Komitmen Organisasi

Variabel Penelitian	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Perilaku Cyberloafing		
Rendah	5	12,5
Sedang	30	75,0
Tinggi	5	12,5
Komitmen Organisasi		
Rendah	5	12,5
Sedang	32	80,0
Tinggi	3	7,5
Total	40	100,0

Berdasarkan Tabel 2, Sebaran perilaku cyberloafing memperlihatkan dominasi kategori sedang yang mencakup 30 orang (75,0%). Sementara itu, jumlah responden yang termasuk dalam kelompok rendah maupun tinggi relatif sama, yaitu masing-masing sebanyak 5 orang atau 12,5% dari total responden. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa penggunaan internet untuk kepentingan di luar pekerjaan masih ditemukan pada pegawai rumah sakit, namun umumnya berada pada tingkat yang tidak terlalu rendah maupun terlalu tinggi.

Sebaran data pada variabel komitmen organisasi memperlihatkan dominasi kategori sedang dengan jumlah 32 responden (80,0%). Adapun responden yang termasuk dalam kategori rendah berjumlah 5 orang (12,5%), sedangkan kategori tinggi tercatat sebanyak 3 orang (7,5%). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki tingkat keterikatan, loyalitas, dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi pada tingkat yang cukup baik. Secara umum, distribusi data pada kedua variabel memperlihatkan dominasi kategori sedang, yang menggambarkan bahwa perilaku cyberloafing maupun komitmen organisasi pada pegawai rumah sakit cenderung berada pada tingkat moderat.

Analisis bivariat dilakukan untuk menjelaskan korelasi antara perilaku cyberloafing dengan komitmen organisasi pada pegawai rumah sakit. Hasil uji korelasi Spearman Rank disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Cyberloafing Dengan Komitmen Organisasi Pada Pegawai di Rumah Sakit

Perilaku <i>Cyberloafing</i>	Komitmen Organisasi						Total	<i>P-value</i>	<i>r</i>	
	Rendah		Sedang		Tinggi					
	F	%	F	%	F	%	F	%		
Rendah	4	80,0	1	20,0	0	0,0	5	100,0	0,000	0.569**
Sedang	1	3,3	27	90,0	2	6,7	30	100,0		
Tinggi	0	0,0	4	80,0	1	20,0	5	100,0		
Total	5	12,5	32	80,0	3	7,5	40	100,0		

Berdasarkan Tabel 3, responden yang memiliki tingkat cyberloafing rendah sebagian besar menunjukkan komitmen organisasi pada kategori rendah, yaitu sebanyak 4 orang (80,0%), sedangkan 1 orang (20,0%) berada pada kategori komitmen sedang. Pada kelompok responden dengan tingkat cyberloafing sedang, mayoritas memiliki komitmen organisasi kategori sedang sebanyak 27 orang (90,0%), sementara masing-masing 1 orang (3,3%) dan 2 orang (6,7%) berada pada kategori komitmen rendah dan tinggi. Adapun pada kelompok responden dengan tingkat cyberloafing tinggi, sebagian besar memiliki komitmen organisasi kategori sedang sebanyak 4 orang (80,0%) dan 1 orang (20,0%) berada pada kategori tinggi.

Berdasarkan hasil analisis Spearman Rank, diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,000 sehingga memenuhi kriteria signifikansi statistik karena lebih kecil dari 0,05. Temuan tersebut menjelaskan adanya korelasi antara tingkat cyberloafing dan komitmen organisasi pada pegawai rumah sakit.

Selain itu, nilai r korelasi sebesar 0,569 menggambarkan bahwa kekuatan hubungan yang terbentuk berada pada kategori sedang atau moderat. Dengan demikian, tingkat cyberloafing yang dimiliki pegawai berkaitan dengan tingkat komitmen organisasi yang mereka tunjukkan di lingkungan kerja.

Pembahasan

Temuan riset menunjukkan adanya korelasi antara perilaku cyberloafing dan komitmen organisasi pada pegawai rumah sakit. Temuan tersebut menjelaskan bahwa kedua variabel memiliki hubungan dengan tingkat kekuatan sedang. Sebagian besar responden diketahui berada pada kategori cyberloafing sedang dan komitmen organisasi sedang. Temuan tersebut menunjukkan bahwa aktivitas penggunaan akses internet untuk kebutuhan di luar pekerjaan masih ditemukan pada sebagian pegawai selama waktu kerja berlangsung, namun belum berada pada tingkat yang berlebihan sehingga pegawai tetap menunjukkan keterikatan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, komitmen organisasi menjadi faktor yang penting karena menunjukkan tingkat keterikatan pegawai terhadap organisasi serta kesediaannya untuk mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Trikusumaadi dan Dewi (2025) menjelaskan bahwa komitmen organisasi menggambarkan keterikatan psikologis yang mendorong individu untuk tetap loyal dan mendukung keberlangsungan organisasi. Pandangan tersebut diperkuat oleh Siregar dan Hermina (2023) yang menyatakan bahwa pegawai dengan tingkat komitmen yang baik cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya dan menunjukkan kualitas kehidupan kerja yang lebih positif.

Hubungan antara cyberloafing dan komitmen organisasi dalam penelitian ini dapat dipahami melalui karakteristik lingkungan kerja rumah sakit yang menuntut keseimbangan antara disiplin kerja dan kebutuhan psikologis pegawai. Aktivitas cyberloafing yang dilakukan dalam intensitas ringan dapat menjadi salah satu cara individu mengurangi kejenuhan selama menjalankan pekerjaan rutin. Epitia (2024) menjelaskan bahwa perilaku cyberloafing tidak selalu muncul sebagai bentuk penyimpangan kerja, tetapi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi dan kondisi kerja yang dialami pegawai. Dalam situasi tertentu, aktivitas tersebut dapat menjadi mekanisme penyesuaian diri ketika individu menghadapi tekanan pekerjaan yang tinggi.

Hasil penelitian ini memiliki kesesuaian dengan temuan Jufrizen dan Azmi (2023) yang mengemukakan bahwa cyberloafing dan komitmen organisasi merupakan dua aspek yang saling berkaitan dalam memengaruhi perilaku kerja pegawai rumah sakit. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa tingkat keterikatan pegawai terhadap organisasi dapat memengaruhi bagaimana individu mengelola perilaku penggunaan internet selama bekerja. Selain itu, Hasanah (2023) juga menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan dengan kecenderungan perilaku cyberloafing pada pegawai. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa faktor psikologis dan sikap individu terhadap organisasi berperan dalam membentuk perilaku kerja sehari-hari.

Profil responden didominasi oleh pegawai dengan pengalaman kerja antara lima sampai delapan tahun serta memiliki pendidikan terakhir pada tingkat sarjana. Keadaan tersebut menggambarkan bahwa sebagian besar responden telah cukup mengenal sistem kerja, prosedur, dan nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi. Sejalan dengan pendapat Kojongian et al. (2021), pengalaman kerja yang lebih matang dan keterikatan yang baik terhadap organisasi dapat menjadi faktor pendukung dalam mempertahankan produktivitas serta pelaksanaan tugas secara optimal dan tanggung jawab profesional meskipun menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu, keberadaan cyberloafing dalam tingkat sedang pada penelitian ini belum tentu mencerminkan rendahnya loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Di sisi lain, komitmen organisasi yang dimiliki pegawai rumah sakit juga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi. Komitmen organisasi tidak terbentuk secara terpisah, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari lingkungan kerja. Rianti et al. (2023) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap tumbuhnya komitmen organisasi pada karyawan rumah sakit. Pendapat tersebut diperkuat oleh Agustina (2023) yang menyatakan bahwa pegawai yang merasakan kepuasan lebih tinggi dalam pekerjaannya cenderung memiliki keterikatan yang lebih kuat terhadap organisasi. Selain itu, Putri dan Sari (2024) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang sehat serta suasana kerja yang kondusif mampu mendorong peningkatan komitmen pegawai. Dengan adanya kondisi tersebut, pegawai tetap dapat mempertahankan hubungan yang positif dengan organisasi walaupun sesekali memanfaatkan internet untuk kepentingan di luar pekerjaan.

Menurut pendapat peneliti, korelasi yang ditemukan dalam riset ini menjelaskan bahwa cyberloafing pada pegawai rumah sakit lebih banyak terjadi dalam bentuk aktivitas ringan seperti membuka media sosial, membaca informasi daring, atau berkomunikasi melalui aplikasi

pesan dalam durasi yang terbatas. Aktivitas tersebut kemungkinan dimanfaatkan sebagai sarana penyegaran mental di sela-sela pekerjaan tanpa mengurangi rasa tanggung jawab terhadap organisasi. Namun demikian, pihak manajemen tetap perlu melakukan pengendalian penggunaan internet melalui kebijakan yang jelas, edukasi penggunaan teknologi secara bijak, serta penguatan komitmen organisasi agar perilaku cyberloafing tidak berkembang menjadi tindakan yang berpotensi menurunkan kualitas pelayanan dan produktivitas kerja.

Secara keseluruhan, hasil temuan riset ini menjelaskan bahwa perilaku cyberloafing dan komitmen organisasi merupakan dua aspek yang saling berkaitan dalam lingkungan kerja rumah sakit. Oleh karena itu, upaya peningkatan komitmen organisasi melalui perbaikan lingkungan kerja, peningkatan kepuasan kerja, serta penguatan budaya organisasi perlu dilakukan secara berkelanjutan untuk mendukung kualitas kinerja pegawai dan pelayanan kesehatan yang optimal.

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat cyberloafing dan komitmen organisasi pada pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Pusdik Brimob Watukosek secara umum berada pada kategori sedang. Hasil analisis statistik membuktikan adanya hubungan yang bermakna antara perilaku cyberloafing dan komitmen organisasi. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa perilaku penggunaan internet di luar kepentingan pekerjaan selama jam kerja berkaitan dengan tingkat keterikatan pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian, rumah sakit perlu mengoptimalkan pengelolaan penggunaan teknologi informasi di lingkungan kerja melalui penyusunan aturan yang jelas, sosialisasi pemanfaatan internet secara bertanggung jawab, serta monitoring yang dilakukan secara berkelanjutan. Selain itu, penguatan komitmen organisasi dapat dilakukan melalui peningkatan kualitas lingkungan kerja, pemberian dukungan kepada pegawai, pengembangan kompetensi, serta penciptaan budaya organisasi yang mampu mendorong loyalitas dan rasa memiliki terhadap institusi.

Pengembangan penelitian di masa mendatang dapat dilakukan dengan memperluas jumlah responden serta melibatkan institusi yang memiliki karakteristik berbeda agar hasil yang diperoleh lebih representatif. Selain itu, eksplorasi terhadap faktor-faktor lain, seperti kepuasan kerja, tekanan kerja, motivasi, budaya organisasi, dan kontrol diri, perlu dipertimbangkan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai berbagai aspek yang berkontribusi terhadap munculnya perilaku cyberloafing dan tingkat komitmen organisasi pada tenaga kesehatan maupun pegawai rumah sakit.

Ucapan Terima Kasih

Penulis menyampaikan apresiasi kepada seluruh pihak yang telah mendukung terselenggaranya penelitian ini, khususnya Rumah Sakit sebagai lokasi penelitian, STIKES Arrahma Mandiri Indonesia, serta para responden yang telah bersedia berpartisipasi. Terima kasih juga diberikan kepada semua pihak yang turut membantu hingga artikel ini dapat diselesaikan. Besar harapan penulis agar hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan keilmuan dan praktik pelayanan kesehatan di masa mendatang.

Referensi

- Agustina. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang*. 78.
- Andini, Andrey, Stephanie T, & Ismanto. (2023). *Pengaruh Locus Of Control Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Karyawan Rsud Kabupaten Buton Tengah*. *Intelletika: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(6), 190–201. <https://doi.org/10.5>
- Bonaventura, H. M., Dian Prasetyo, W., & Ardani, N. I. (2022). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bum Kota Semarang*. *Applied Research In Management And Business*, 2(2), 1–10. <https://doi.org/10.53416/Arimbi.V22i2.120>
- Epitia, J. (2024). *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Beban Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Pada Perawat Rsjd Provinsi Lampung*. 57.
- Fantahun, B., Dellie, E., Worku, N., & Debie, A. (2023). *Organizational Commitment And Associated Factors Among Health Professionals Working In Public Hospitals Of Southwestern Oromia* ., 3, 1–9.
- Hasanah, N. M. (2023). *Hubungan Kontrol Diri Dan Komitmen Organisasi Dengan Cyberloafing Di Sekretariat Daerah Kabupaten Kendal*. 134.
- Jufrizen, & Azmi, Vativa Gita. (2023). *Penerapan Organizational Commitment Dan Cyberloafing Behavior Terhadap Employe Performance Dengan Self Control Sebagai Variabel Moderating Karyawan Rumah Sakit Di Kota Medan (Nel Arianty (Ed.); Pertama)*. Umsupress.
- Karimi, Mazidi, A., Rahimnia, F., Mortazavi, S., & Lagzian, M. (2020). *Cyberloafing In Public Sector Of Developing Countries; Job Embeddedness As A Context*. *Personnel Review*, 50(7-8), 1705-1738. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2020-0026>
- Kojongian, Vanyas Verany, Lengkong, V., & Raintung, Michael Ch. (2021). *Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat Iii Manado*. *Jurnal Emba*, 9(3), 1108–1117.
- Muhtarom, A., Suprpto, Hery, & Sa'adah, Fatihatus. (2021). *Pengaruh Locus Of Control, Organizational Commitment, Dan Perilaku Cyber Loafing Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Kebiasaan Baru (Studi Pada Pegawai Perumda Bpr. Bank Daerah Lamongan)*. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 5(1), 115–125. <https://doi.org/10.37339/Jurnal E-Bis.V5i1.453>
- Nursya, F., & Yuliza, W. T. (2023). *Hubungan Cyberloafing Behavior Dengan Employee Commitment*. *Jurnal Kesehatan Mercusuar*, 6(1), 41–46. [Http://jurnal.mercubaktijaya.ac.id/index.php/mercusuar](http://jurnal.mercubaktijaya.ac.id/index.php/mercusuar)
- Pramesti, T., Cahyani, T., Kurniawan, A., Tjokro, S. H., Administrasi, P., Sakit, R., & Husada, S. A. (2024). *Pengaruh Orientasi Pelayanan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Tenaga Non Medis Di Rumah Sakit X Surabaya Kesehatan (Sdmk)*. *Dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 33 Tahun 2015*. 3(September), 111–117.
- Prayogo, Tofan Dino. (2024). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 179.
- Putri, D. A., & Sari, Y. P. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi, Iklim Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Bkm Painan*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 68–82.

- Rianti, K. N. A., Andhini, L. P. R., & Aryanata, N. T. (2023). *Komitmen Organisasi Pada Karyawan Rumah Sakit X Ditinjau Dari Kepuasan Kerja*. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 5(1). <https://doi.org/10.33024/jpm.v5i1.7566>
- Setia, S., Survival, & Soedjono. (2023). *Pengaruh Cyberloafing Terhadap Kinerja Pegawai Serta Peran Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang)*. *Jirk Journal Of Innovation Research And Knowledge*, 2(9), 3379–3388.
- Setyanto, A. N., & Ribhan. (2024). *Pengaruh Cyberloafing Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Natar Medika*. *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(2), 1125–1133.
- Siregar, L. S., & Hermina, C. (2023). *Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Quality Of Work Life Di Pt . Majuperkasa Indonesia*. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan*, 4(2), 80–86. www.jurnalp3k.com/index.php/j-p3k/index
- Soelton, M., et al. (2024) *How Cyberloafing Emerges: Burnout Identification Model Approaches*. *International Journal Of Economis and Manajement System*, 9. Accepted September 2024, Published October 2024.
- Sulistyan, R. B., & Ermawati, E. (2020). *Perilaku Cyberloafing Di Kalangan Pegawai* (1st Ed.). Widya Gama Press. [http://repository.stiewidyagamalumajang.ac.id/972/1/cyberloafing Cetak.Pdf](http://repository.stiewidyagamalumajang.ac.id/972/1/cyberloafing%20cetak.pdf)
- Tefa, G., & Mahendra, M. A. (2022). *Studi Fenomenologi Perilaku Cyberloafing Pns Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karangasem Provinsi Bali*. *Jurnal Msda (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 10(1), 1–15. <https://doi.org/10.33701/jmsda.v10i1.2509>
- Trikusumaadi, S. K., & Dewi, N. (2025). *Komitmen Karyawan Pada Penggabungan Organisasi Perguruan Tinggi*. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 278-290.